

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HOTEL BINTANG LIMA PEKANBARU)

By: Tini Nurhayati
tininurhayati26@gmail.com

Supervisor: **Drs. Endang Sutrisna, M.Si**

Department of Government
Faculty of Social Science and Political Science
University of Riau

Campus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas. Km 12.5 Simp. Baru Pekanbaru
Phone Fax 0761-63277

ABSTRACT

This research was conducted at the Hotel Bintang Lima Pekanbaru, the study aims to determine the effect of recruitment to employee performance. Recruitment as an independent variable (X), while the performance of the employee as the dependent variable (Y).

Samples are 26 respondents, all employees of a Hote Bitang Lima Pekanbaru. data obtained from the questionnaire and further processed to then be tested with statistics through SPSS program. Results of calculation of the coefficient of determination is 0,731. That is to say, the recruitmen affects the performance of employees amounted to 73,1%.

Keywords : Recruitment, Employee Performance, Hotel Bintang Lima Pekanbaru

A. Pendahuluan

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan apapun pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Faktor tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu. Menyadari bahwa faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini

perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Namun pada kenyataannya dapat kita lihat pada tabel 1.4 yakni perputaran jumlah karyawan tiap tahunnya selalu mengalami fluktuasi. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari general manager itu disebabkan karna ketidakmampuan karyawan dalam menguasai tugas dan pekerjaan serta penyelesaian yang kurang tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi kinerja karyawan yang kurang efektif.

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia,

menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi dengan melihat dari tingginya penjualan kamar yang dihasilkan. Namun pada kenyataannya pada tabel 1.2 kita bisa melihat bahwa target realisasi penjualan kamar selalu mengalami penurunan dan menunjukkan tidak pernahnya ketercapaian target dalam penjualan kamar, dan diduga bahwa ini disebabkan karna faktor luar dan dalam. Dalam hal penerimaan dan hal perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan tenaga kerja baru.

Dalam melakukan tugas perusahaan di berbagai bidang kegiatan perusahaan diperlukan karyawan yang terampil dan berkualitas yang ditandai dari hasil kerjanya atau pelaksanaan tugasnya serta selalu mengutamakan prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menciptakan kemajuan serta pengembangan perusahaan.

Rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Salah satu daerah di Indonesia yang perkembangan hotelnya cukup pesat beberapa tahun belakangan ini adalah Kota Pekanbaru. Pekanbaru merupakan ibu kota dari Provinsi Riau yang mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Pekanbaru menjadi daerah tujuan bisnis. Hal ini ditandai dengan munculnya pusat-pusat perbelanjaan dan perkantoran di Pekanbaru. Perkembangan kota Pekanbaru yang pesat juga dibuktikan dengan pembangunan hotel-hotel baru yang kini semakin menjamur.

Banyaknya hotel baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara hotel semakin kompleks, pihak hotel harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan salah satunya dari kinerja para karyawan yang disuguhkan, kinerja yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggannya dan ketika para pelanggan merasakan kepuasannya tersendiri maka ini akan menjadi keuntungan yang positif bagi pihak hotel karena pelanggan yang terpuaskan akan merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi dan tidak bisa dilupakan sehingga menjadikan perusahaan kita sebagai satu-satunya yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan.

Salah satu hotel yang berdiri di kota Pekanbaru adalah Hotel Bintang Lima. Hotel Bintang Lima didirikan pada tanggal 7 Oktober 2010 oleh PT. Putri Melayu Rohil. Hotel Bintang Lima diresmikan pada tanggal 11 November 2011 tepat pukul 11.00. Hotel Bintang Lima adalah hotel dengan klasifikasi bintang satu yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No.18 A-B. Hotel ini memiliki simbol yang cukup unik yakni Bintang dan angka lima, simbol bintang lima merupakan lambang keberuntungan bagi pemilik hotel ini, kemudian lambang ini juga menggambarkan bahwa hotel ini merupakan salah satu hotel yang harganya

sangat terjangkau namun terkesan mewah karena namanya yang unik, orang yang mendengar nama bintang lima terkesan bahwa hotel ini merupakan hotel yang fasilitasnya bintang lima, namun bintang lima disini bukan merupakan fasilitas tetapi hanya nama hotel tersebut, sehingga diharapkan para tamu menjadi semakin yakin akan pilihannya untuk menginap di hotel yang mempunyai nama yang unik ini.

Di Hotel Bintang Lima ini dalam penerimaan karyawannya juga melakukan proses rekrutmen guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan bisnis perhotelan. Adapun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan melalui penyeleksian ini agar karyawan yang diterima nantinya mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan perusahaan, sehingga hasil kerja mencapai hasil yang memuaskan khususnya pada Hotel Bintang Lima. Di Pekanbaru telah banyak berdiri hotel-hotel, dan Hotel Bintang Lima harus bisa meningkatkan kualitas karyawan khususnya dalam hal kinerja karyawan. Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru).**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: **Bagaimanakah Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru?**

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Hotel Bimtamg Lima Pekanbaru

3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan serta mengembangkan daya fikir dan pengetahuan penulis tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan menyangkut penempatan karyawan dengan pelaksanaan rekrutmen bagi Hotel Bintang Lima Pekanbaru.
- c. Bagi pembaca, sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

C. Kerangka Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2004:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. **Simamora (2004:5)**, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2. Rekrutmen

Al Fajar dan Heru (2010:105), tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Sedangkan menurut **Henry Simamora (2004:170)**, menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas 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 melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut **Henry Simamora** 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.

3. Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2002:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. **Robins (2003:13)**, kinerja didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. **Mangkunegara (2009:67)**, juga menambahkan bahwa hasil kerja yang dimaksud merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa proses perekrutan dan seleksi menurut **Sri Budi Cantika Yuli, (2005:50)**, yaitu:

1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Kerja
Kegiatan perencanaan dan peramalan pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan lainnya, termasuk didalamnya adalah jenis pekerjaan apa yang akan diisi. Tahap ini nantinya akan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.
2. Tahap Identifikasi
Tahap berikutnya adalah menentukan "Siapa" calon yang akan direkrut. Siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan ketrampilan serta pengalaman apa saja yang pernah dimiliki.
3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran
Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukan berkas lamaran yang diumumkan dalam advertising. Calon yang diterima secara administrative adalah calon yang memenuhi syarat yang ditetapkan organisasi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kesesuaian antar isi lamaran yang dikirim dengan formulir yang diisi.
4. 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.
5. Melakukan Tes Kecakapan
Tes ini merupakan uji kemampuan atau pengetahuan. Tes ini mengukur kecakapan yang dicapai

dalam bidang atau keterampilan tertentu. Misalnya tes mengetik, seseorang yang dapat mengetik dengan cepat dapat dinyatakan sudah berpengalaman.

6. Melakukan Tes Bakat
Tes ini merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Tes ini meliputi kemampuan bergaul dengan angka-angka, huruf atau tulisan dan mesin. Misalnya tes memprogram komputer.
7. Tes Kepribadian
Tes ini mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pekerja, dan dapat diketahui bakat, minat, motivasi, emosi, kepribadian dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pekerja.
8. Tes Kesehatan
Tes ini mencakup pemeriksaan kesehatan fisik pelamar, apakah memenuhi spesifikasi yang telah dibutuhkan untuk menjabat, misalnya pendengaran, penglihatan, (buta warna atau tidak) dan memiliki cacat badan atau tidak.
9. Wawancara
Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan dan memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.
10. Menentukan Diterima atau Ditolak
Top manager akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah diterima dari 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.

Dalam kegiatan rekrutmen ada penarikan tenaga kerja ini ditujukan untuk mencari tenaga kerja untuk menjalankan

suatu pekerjaan dalam perusahaan, dan dengan sendirinya dalam penarikan ini harus dicari orang-orang yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

D. Konsep Operasional,

1. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahan persepsi atau pemahaman dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan – batasan tentang konsep yang digunakan beserta pengukurannya sebagai berikut :

- 1) Manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan yang dilakukan agar sumber daya manusia didalam organisasi bisa digunakan secara efektif agar nantinya bisa digunakan atau dipakai untuk mencapai semua tujuan yang telah dikehendaki.
- 2) Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian calon karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan atau organisasi dengan melalui proses atau tahap penyeleksian dengan berbagai ketentuan syarat yang perusahaan atau organisasi tentukan. Rekrutmen juga merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan.
- 3) Standar kinerja seseorang bisa dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dengan standar tersebut karyawan akan mengetahui hal-hal apa saja yang semestinya dilakukan oleh setiap karyawan dan kinerja individual harus diukur, serta dibandingkan dengan standar yang ada lalu hasil dari itu semua harus dibicarakan kepada seluruh karyawan agar mendapat hasil yang baik.

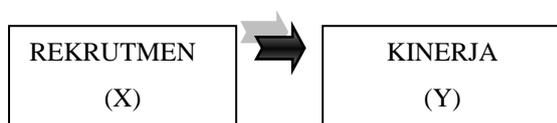
E. Penelitian Terdahulu

Atmadja (2006) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Karyawan *Outsourcing* (Divisi Jasa Teknik) terhadap Produktivitas Karyawan *Outsourcing* Pada PT.Sucofindo Pusat Jakarta”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan menunjukkan kedisiplinan karyawan *outsourcing* lebih tinggi dibandingkan karyawan permanent (tetap), tingkat kepatuhan dan loyalitas karyawan *outsourcing* lebih baik, produktifitas perusahaan banyak yang tercapai sesuai target, dan tingkat *performance* karyawan *outsourcing* lebih baik.

Handayani (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan *Outsourcing* Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Jakarta Pusat”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* dan tingkat *performance* karyawan *outsourcing* lebih baik.

F. Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian maka berikut ini dibentuk kerangka pemikiran:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya,

maka penulis merumuskan hipotesisnya yaitu :

“Diduga pelaksanaan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Lima”

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skor jawaban responden terhadap pelaksanaan strategi bersaing terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

1. Rekrutmen

Rekrutmen karyawan terdiri dari 4 dimensi, masing – masing dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $12 = 4 \times 3$, maka jumlah skor tertinggi $1.560 = 5 \times 12 \times 26$ dan skor terendahnya $312 = 1 \times 12 \times 26$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah tertinggi} - \text{jumlah terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{1560 - 312}{5} = 249,5$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6

Interval Masing –Masing Kategori Jawaban Pada Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan

Interval Skor	Kategori
1312 – 1561	Sangat Setuju
1062 – 1311	Setuju
812 – 1061	Ragu –Ragu
562 – 811	Tidak Setuju
312 – 561	Sangat Tidak Setuju

1.1 Dimensi Rekrutmen

Motivasi, Kemampuan, Keahlian, dan Pengetahuan merupakan 4 dimensi dari rekrutmen dimana masing-masing dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $12 = 4 \times 3$,

maka jumlah skor tertinggi $390 = 5 \times 3 \times 26$ dan skor terendahnya $78 = 1 \times 3 \times 26$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah tertinggi} - \text{jumlah terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{390 - 78}{5} = 62,4$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
Interval Masing –Masing Kategori Jawaban Pada Semua Dimensi Rekrutmen

Interval Skor	Kategori
330 – 392	Sangat Setuju
267 – 329	Setuju
204 – 266	Ragu –Ragu
141 – 203	Tidak Setuju
78 – 140	Sangat Tidak Setuju

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan terdiri dari 5 dimensi, dalam dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, jumlah keseluruhan item pertanyaan $15 = 5 \times 3$, maka jumlah skor tertinggi $1950 = 5 \times 15 \times 26$ dan skor terendahnya $390 = 1 \times 15 \times 26$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah tertinggi} - \text{jumlah terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{1950 - 390}{5} = 312$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.8
Interval Masing-Masing Kategori Jawaban Pada Kinerja

Inteval Skor	Kategori
1642 – 1954	Sangat Setuju
1329 – 641	Setuju
1016 – 1328	Ragu –Ragu
703 – 1015	Tidak Setuju
390 – 702	Sangat Tidak Setuju

1.2 Dimensi Kinerja

Kuantitas, Kualitas, Jangka Waktu, Kehadiran, dan Sikap Kooperatif merupakan dimensi dari kinerja dimana masing-masing dimensi terdiri dari 3 indikator dan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $15 = 5 \times 3$, maka jumlah skor tertinggi $390 = 5 \times 3 \times 26$ dan skor terendahnya $78 = 1 \times 3 \times 26$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah tertinggi} - \text{jumlah terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{390 - 78}{5} = 62,4$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.9
Interval Masing-Masing Kategori Jawaban Pada Semua Dimensi Kinerja

Inteval Skor	Kategori
330 – 392	Sangat Setuju
267 – 329	Setuju
204 – 266	Ragu –Ragu
141 – 203	Tidak Setuju
78 – 140	Sangat Tidak Setuju

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah kota Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu Hotel Bintang Lima yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No.18A-B Pekanbaru. Hotel Bintang Lima

Pekanbaru dipilih sebagai lokasi penelitian karena Hotel Bintang Lima ini mempunyai masalah tentang kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi

Merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Sampel

Merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel, **Arikunto (2006)**, adapun alasannya peneliti menggunakan metode ini dikarenakan jumlah populasi relative kecil yakni kurang dari 100 orang yakni hanya sebanyak 26 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Angket (*questioner*) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.
- b. Wawancara (*Interview*) yaitu peneliti melakukan hal tanya jawab dengan *General Manager* dan karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh langsung dari Hotel Bintang Lima Pekanbaru melalui wawancara dengan pedoman kuisisioner yang telah dipersiapkan.

b. Data Sekunder

Data penunjang yang dapat mendukung penulisan agar lebih baik. Data sekunder ini dapat berupa laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti, seperti: Sejarah Hotel Bintang Lima, Struktur Organisasi, jumlah karyawan dan tingkat pendidikan terakhirnya.

5. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- **Analisis Deskriptif**

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

- **Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

5.1. Uji instrumen

- **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. 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. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto,2007) Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai validitas atau koefisien korelasi
 X = skor pertanyaan tertentu (*variabel independent*)

Y = skor pertanyaan total (*variabel dependent*)

n = jumlah responden untuk diuji (Umar, 2002)

- **Uji Reabilitas Data**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha $>$ r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto,2007).

Dengan Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

s_j^2 = varians skor item ke- j dengan $j = 1, 2, \dots, k$

k = banyaknya item yang diujikan

s_x^2 = varians skor total keseluruhan item

5.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pelaksanaan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

Persamaan regresinya : $Y = a + bX$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X = Rekrutmen karyawan

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

(Sugiyono,2004)

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

5.3. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- **Uji determinasi (R^2)**

Koefisien 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 ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

- **Uji Signifikansi Individu (uji t)**

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Rekrutmen Karyawan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Husein Umar, 2001)

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$: (Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka ada pengaruh antara Rekrutmen Karyawan dengan Kinerja Karyawan)

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$: (Apabila t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} maka tidak ada pengaruh antara Rekrutmen Karyawan dengan Kinerja Karyawan).

I. Hasil Penelitian

Tabel

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru

No	Dimensi	Skor
1.	Motivasi	272
2.	kemampuan	275
3.	Keahlian	280
4.	Pengetahuan	266
Total Skor		1093
Kategori		Setuju

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap rekrutmen karyawan yang terdapat 4 dimensi berada pada kategori setuju dengan pelaksanaan rekrutmen pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat perusahaan akan memperoleh karyawan yang memiliki integritas yang cukup bahkan tinggi.

Tabel

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

No	Dimensi	Skor
1.	Kuantitas	265
2.	Kualitas	270
3.	Jangka Waktu	276
4.	Kehadiran	236
5.	Sikap Kooperatif	274
Total skor		1321
Kategori		Ragu-ragu

Sumber : data olahan penelitian, 2015

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru yang meliputi Kuantitas, Kualitas, Jangka waktu, Kehadiran dan Sikap Kooperatif, didapatkan dengan jumlah skor 1321 dengan kategori ragu-ragu.

J. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,388. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,388$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 26 responden. Uji Reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk

menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode cronbach's alpha dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan.

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik.

Dari keterangan diatas terlihat bahwa variabel rekrutmen (X) dan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel rekrutmen (X) nilai cronbach'a alpha sebesar 0,907 dan nilainya baik sedangkan untuk variabel Kinerja (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,939 dan nilainya baik, hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu rekrutmen (x) dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh data data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan Regresi Seerhana :

$$Y = a + b X$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 2,808 + 1,129 X$$

Artinya angka –angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,808. Artinya adalah apabila variabel Rekrutmen diasumsikan (0), maka Kinerja sebesar 2,808.
- Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen sebesar 1,129. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Rekrutmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,129.

K. Kesimpulan dan Saran

a.Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru, maka penulis akan menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian ini. Berikut kesimpulannya :

1. Pelaksanaan rekrutmen pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru dilihat dari dimensi motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan menunjukkan hasil yang positif dan disetujui oleh responden, secara garis besar perekrutan yang ada di Hotel Bintang Lima Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian ada beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian dari Hotel Bintang Lima Pekanbaru dikarenakan ada beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Secara keseluruhan kinerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan sikap kooperatif masih belum cukup baik terlaksana walaupun dari data yang ada sudah sebagian besar melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Maka diperlukan perhatian dari Hotel Bintang Lima Pekanbaru untuk mencari solusinya supaya karyawan yang kinerjanya rendah bisa menjadi lebih baik.
3. Sedangkan pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji statistic menunjukkan bahwa apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dengan harapan dapat membantu memberikan solusi kepada pihak Hotel Bintang Lima Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Hotel Bintang Lima Pekanbaru sudah melaksanakan perekrutan dengan baik namun untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan perlu perekrutan yang lebih baik lagi.
2. Sebaiknya Hotel Bintang Lima Pekanbaru memperlakukan karyawan bukan hanya sebagai karyawan yang harus melakukan tugas dan tanggung jawab, akan tetapi pihak hotel perlu memperlakukan karyawan sebagai salah satu aset perusahaan dan bagian dari kunci keberhasilan hotel tersebut.
3. Dari keseluruhan dimensi kinerja dimensi kehadiranlah yang paling sedikit skornya dengan seperti itu diharapkan pihak Hotel Bintang Lima Pekanbaru sebaiknya memperbaiki kinerja karyawan sehingga menjadi lebih baik lagi misalkan dengan memberikan teguran agar karyawan menjadi lebih baik lagi. Dan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan pengawasan ataupun kontrol yang sifatnya memberikan efek jera misalkan dengan cara memotong tunjangan karyawan yang sering terlambat dan sudah mendapatkan surat peringatan yang terlalu sering.

L. Daftar Pustaka

- Al Fajar dan Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi Pertama, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis. Robert I dan Jacson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Budi Cantika Yuli, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*, Jakarta :Gramedia Pustaka Utama
- Atmadja, 2006, *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing pada PT. Sucofindo*, Jakarta Pusat.
- Handayani, 2007, *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera*, Jakarta Pusat.
- Yullyanti, Ellyta, 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretaris Jendral DESDM, *Jurnal ilmu administrasi dan organisasi, sept-des 2009. Hal131-139, volume 16,Nomor*

