

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA HOTEL ABADI SUITE  
KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Ika Mulyani**

**Nim 1800861201002**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**

## Tanda Persetujuan Skripsi

Dengan ini komisi pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

Nama : Ika Mulyani  
Nim : 1800861201002  
Program studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komperhensip sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari jambi.

Jambi, 19 Oktober 2022

Pembimbing Skripsi I



(Dr. Ahmad Firdaus, SE, M.M)


Pembimbing Skripsi II



(Khuluqon Azima, SE, M.M)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, SE, M.M)

## Tanda Pengesahan Skripsi

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

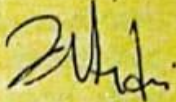

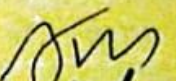

Hari : Selasa

Tanggal : 20 Desember 2022

Waktu : 10.00-12.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### PANITIA PENGUJI


Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah AS, SE,MM	Ketua	1. 
2. Khulugon Azima, SE,MM	Sekretaris	2. 
3. Ubaidillah, SE,MM	Penguji Utama	3. 
4. Dr. Ahmad Firdaus, SE,MM	Anggota	4. 

Disarankan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, CA

  
Anisah, SE, M.M

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di baah ini :

Nama : Ika Mulyani

Nim : 1800861201002

Program studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Firdaus, SE, M.M  
2. Khuluqon Azima, SE, M.M

Judul Skripsi : **"Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi"**.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari diri saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orsinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 21 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan



Ika Mulyani

## ABSTRACT

**Ika Mulyani/ 1800861201002 / Economic Management/ The Effect of Recruitment and Selection on Employee Performance at Hotel Abadi Suite Jambi City / 1<sup>st</sup> Advisor Dr. Ahmad Firdaus, SE, M.M/ 2<sup>st</sup> Advisor Khuluqon Azima, SE, M.M.**

Abadi Suite Hotel & Tower is a 4-star hotel engaged in the hospitality sector that provides accommodation and food and beverage services in a strategic position in the middle of the city center in Jambi City. Located in a colorful and modern building, Hotel Abadi Suite is 1.0 km or 3 minutes walk from Al Falah Mosque, 2 km from the central business district, and 7.4 km from Sultan Thaha Airport, Jambi City, which has 124 rooms. hotel, with the facilities provided. This study aims to determine how the effect of recruitment and selection on employee performance at the Abadi Suite Hotel Jambi City simultaneously and partially and how much influence recruitment and selection have on employee performance at the Abadi Suite Hotel Jambi City.

The object of this analysis is the Hotel Abadi Suite Jambi City. The sample used in this study were 38 employees at the Abadi Suite Hotel, Jambi City. The method used is descriptive analysis method with recruitment and selection independent variables while the dependent variable is employee performance. The analytical tool used in this research is multiple linear analysis, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, coefficient of determination and hypothesis testing (f test and t test).

Based on the calculation results of SPSS version 22, the correlation between the recruitment variable (X1) is 0.468 and the selection variable (X2) is 0.472 on performance (Y), which means that there is a positive influence between recruitment and selection variables on employee performance and there is a strong relationship between the variables independent and the dependent variable is 71.6%.

The conclusion of this study shows that recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance, partially recruitment and selection have a significant effect on employee performance.

**Keyword : Recruitment, Selection, Employee Performance.**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbi 'alamin puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas Kuasa dan Ridho dari Nya yang berkuasa atas langit dan bumi sungguh tiada daya dan upaya melainkan semua atas pertolongan, Kehendak dan Kuasa dari Nya memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW .

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.



**Teruntuk Orangtua Tercinta**

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil dan hadiah yang sederhana ini untuk kedua orangtua saya. Kepada Ibunda saya Metra Yulita dan Ayahanda saya Alisar terima kasih telah memberikan kasih sayang dan do'a yang selalu mereka panjatkan untuk saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Setiap apa yang saya capai adalah salah satu do'a yang dikabulkan oleh Allah SWT dan bukan hanya diri sendiri. Semua tergantung Ridho orang tua yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya selama ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk menjadi suatu kebahagiaan dan kebanggaan bagi orangtua saya.

### **Teruntuk Abang, Kakak dan Adikku Tersayang**

Abang dan kakak tersayang, Melky Syahputra, Melani Safitri, Muhammad Rio, dan Ronaldi, Novi Yanti terima kasih sudah menjadi abang dan kakak terbaik dan terima kasih telah memberikan dukungan, semangat, dan do'a Nya untuk saya menyelesaikan tugas akhir ini. Dan teruntuk adikku tersayang Ilham besar harapan kakak dapat menjadi contoh yang baik bagimu dan semoga kita bisa membahagiakan dan membanggakan orangtua kita.

### **Teruntuk Sahabat-sahabatku**

Teruntuk Nur Sabilah, Nadya Alta Putri, Astri Kusuma Dewi, Puja Silva Liandri, Wira Wati, Liony Oktavia, Novita Riani, Medi Aryansya, Nugroho P.M, dan Azhari Siregar yang telah memberikan semangat, mendengarkan keluh kesah, serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan motivasi hidup dalam perkuliahan selama ini.

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini pada kesempatan ini juga penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

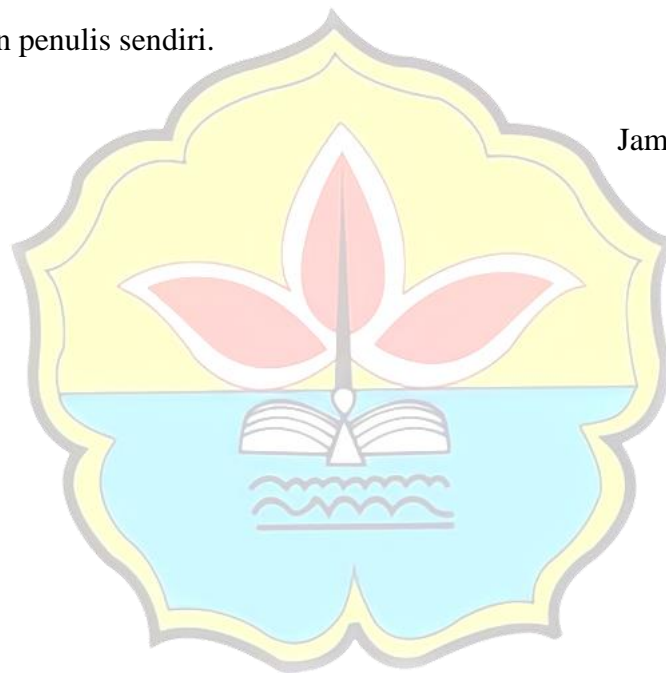
1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E.M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MM, AK, CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah SE, MM, selaku ketua program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Muhammad Alhudhori SE.MM, selaku Pembimbing Akademik (PA) saya yang selalu memberikan arahan dan masukan kepada saya selama perkuliahan.
5. Bapak Dr. Ahmad Firdaus, SE, M.M dan Ibu Khuluqon Azima, SE, M.M selaku pembimbing skripsi 1 dan pembimbing skripsi 2 yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran, memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Kepada pimpinan Hotel Abadi Suite Kota Jambi beserta staf yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam proses penelitian.



7. Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan mempelancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun pembaca demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Akhir kata dengan segala kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama kepada pembaca dan penulis sendiri.

Jambi, Oktober 2022



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	9
2.1.1 Manajemen .....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Rekrutmen .....	14
2.1.4 Indikator Rekrutmen .....	18
2.1.5 Seleksi .....	20
2.1.6 Indikator Seleksi.....	24
2.1.7 Kinerja.....	26
2.1.8 Indikator Kinerja .....	30
2.1.9 Hubungan Antar Variabel .....	32
2.1.10 Kerangka Pemikiran.....	33
2.1.11 Hipotesis.....	34
2.2 Metode Penelitian.....	34
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	34
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	35
2.2.3 Metode Pengumpulan Data .....	35
2.2.4 Populasi dan Sampel .....	36
2.2.5 Metode Analisis Data.....	37

2.2.5.1 Analisis Deskriptif.....	37
2.2.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
2.2.5.3 Koefisien Determinasi .....	40
2.2.5.4 Uji Asumsi Klasik .....	40
2.2.5.4.1 Uji Normalitas.....	40
2.2.5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	41
2.2.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	41
2.2.5.5 Uji Hipotesis .....	42
2.2.5.5.1 Uji f (Simltan).....	42
2.2.5.5.2 Uji t (Parsial).....	43
2.2.6 Operasional Variabel.....	44

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
3.2 Visi dan Misi Hotel Abadi Suite Kota Jambi .....	48
3.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	48

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Karakteristik Responden.....	54
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.1.2 Rekrutmen Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.....	56
4.1.3 Seleksi Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.....	60
4.1.4 Kinerja Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.....	66
4.1.5 Pembahasan.....	73
4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.1.6.1 Uji Normalitas.....	74
4.1.6.2 Uji Multikolinearitas .....	76
4.1.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.1.7 Uji Hipotesis.....	78
4.1.7.1 Uji f.....	78
4.1.7.2 Uji t.....	79
4.1.7.3 Koefisien Determinasi.....	81

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Tenaga Kerja Pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi .....	4
1.2 Perkembangan Jumlah Pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi .....	5
1.3 Realisasi Pencapaian Okupansi Pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi .	6
2.1 Operasional Variabel .....	45
1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
4.5 Jawaban Responden Terhadap Dasar Perekrutan .....	56
4.6 Jawaban Responden Terhadap Sumber Perekrutan.....	57
4.7 Jawaban Responden Terhadap Metode Perekrutan.....	58
4.8 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Item Perekrutan.....	59
4.9 Hasil Rekap Jawaban Indikator Rekrutmen Pegawai.....	59
4.10 Jawaban Responden Terhadap Seleksi Surat-surat Lamaran.....	60
4.11 Jawaban Responden Terhadap Pengisian Blangko Lamaran.....	60
4.12 Jawaban Responden Terhadap Pemeriksaan Referensi .....	61
4.13 Jawaban Responden Terhadap Wawancara .....	62
4.14 Jawaban Responden Terhadap Test Penerimaan.....	63
4.15 Jawaban Responden Terhadap Test Psikologis.....	63
4.16 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 7 Item Seleksi.....	64
4.17 Hasil Rekap Jawaban Indikator Seleksi.....	65
4.18 Jawaban Responden Terhadap Kualitas.....	66
4.19 Jawaban Responden Terhadap Kuantitas.....	67
4.20 Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu.....	68
4.21 Jawaban Responden Terhadap Efektifitas Biaya.....	69
4.22 Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Untuk Supervise.....	69
4.23 Jawaban Responden Terhadap Dampak Interpersonal.....	70
4.24 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 12 Item Kinerja.....	71
4.25 Hasil Rekap Jawaban Indikator Kinerja.....	72
4.26 Hasil Regresi Linier Berganda.....	73
4.27 Hasil Uji Normalitas.....	74
4.28 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
4.29 Hasil Uji f (Simltan).....	79
4.30 Hasil Uji t (Parsial).....	80
4.31 Hasil Koefisien Determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	33
3.1 Struktur Organisasi Hotel Abadi Suite Kota Jambi.....	49
4.1 Probability Plot.....	75
4.2 Scatterplot.....	77



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penegelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan (Kasmir, 2019:6). Dari pengertian ini dapat penulis simpulkan bahwa perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia adalah yang menyebabkan perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Sumber daya manusia juga memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba ataupun aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Seperti halnya pada Hotel Abadi Suite yang memberikan pelayanan kepada pelanggan atau tamu yang akan menginap, yakni meliputi memberikan pelayanan terbaik atau service terbaik kepada tamu yang akan menginap dengan cara memberitahukan daftar harga dan fasilitas hotel dengan teliti serta memberitahukan keunggulan hotel serta daftar harga dari hotel dan masing-masing kamar yang ada di Hotel Abadi Suite, sehingga dapat mempermudah tamu dalam memilih kamar yang akan mereka sewa atau

pesan. Dari layanan yang diberikan diatas dapat penulis lihat bahwa Hotel Abadi Suite membutuhkan kinerja pegawai yang dapat bekerja secara maksimal untuk menjalankan pekerjaan ini agar bisa melayani pelanggan atau tamu dengan baik. Kinerja (performance) adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang juga sebagai standar pekerjaan. Standar kerja adalah tingkat yang diharapkan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Wilson Bangun, 2012:231).

Menurut Hariandja, dkk (2012:123) bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses penarikan diukur dengan didapatkannya calon pegawai yang mempunyai kualitas kinerja sangat baik sesuai dengan kriteria perusahaan, karena pengembangan kualitas sumber daya manusia atau kualitas calon pegawai merupakan faktor berkembangnya sebuah perusahaan dan ketidakberhasilan perekrutan calon pegawai berarti tidak didapatkannya calon pegawai yang paling berpotensi untuk berkembangnya sebuah perusahaan. Menurut Supomo (2018:62) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Maka dari itu rekrutmen dan seleksi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja pegawai Hotel Abadi Suite.

Dari penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa proses perekrutan, seleksi setra kinerja karyawan adalah salah satu kegiatan yang sangat penting dalam menyeleksi karyawan yang mampu bekerja secara maksimal pada perusahaan.

Abadi Suite Hotel & Tower adalah hotel bintang 4 yang terkenal diseluruh kota karena kemewahan kamar dan suite untuk cita rasa unik restoran Hotel Abadi Suite dan kemewahan fasilitasnya. Terletak dipusat kawasan bisnis Jambi, menyediakan 124 kamar kelas premium dengan pepadangan menakjubkan seperti, Sungai Batanghari yang eksotis dan pemandangan kota yang dinamis. Abadi Suite Hotel & Tower akan memberikan fitur-fitur mewah yang begitu banyak selama menginap di Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Salah satu prioritas utama Abadi Suite Hotel & Tower adalah memastikan kepuasan kepada tamu untuk memberikan pelayanan terbaik dan bijaksana baik itu untuk tamu yang akan mengunjungi untuk kepentingan bisnis ataupun kesenangan seperti liburan dan menginap di Hotel Abadi Suite Kota Jambi. Akan tetapi pada tahun 2019-2020 Abadi Suite Hotel & Tower mengalami kendala dikarenakan bencana covid-19 melanda dunia sehingga hotel mengalami kerugian serta banyak pegawai yang dirumahkan dikarenakan hotel menjadi sepi penunjung.



Sementara itu diketahui data pegawai perdepartemen pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Tenaga Kerja Disetiap Departemen Yang**  
**Ada Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi**  
**Tahun 2017 – 2021**

No	Bagian Pekerja	2017	2018	2019	2020	2021
1	FO	4	4	4	4	4
2	Cook Helper	4	5	6	7	9
3	Engineering	3	3	3	3	3
4	Sales Market	3	3	3	3	3
5	FB Trainer	2	2	2	2	2
6	HouseKeeping	6	6	6	6	6
7	ACCT	2	2	2	2	2
8	HRD	1	1	1	1	1
9	Waiter/ss	6	7	8	8	8
	<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>38</b>

*Sumber : Hotel Abadi Suite Kota Jambi, 2021 (Data Diolah).*

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pegawai yang telah diterima oleh Hotel Abadi Suite ditempatkan pada masing-masing divisi sesuai dengan kebutuhan dan kualitas kinerja pegawai yang telah lulus seleksi penerimaan pada Hotel Abadi Suite.

Adapun jumlah pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi pada periode 2017-2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan Jumlah Pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi**  
**Tahun 2017 – 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pelamar</b>	<b>Jumlah Yang Diterima</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang )</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2017	108	1	31	-
2018	110	2	33	6,45
2019	112	2	35	6,06
2020	120	1	36	2,85
2021	134	2	38	5,55
<b>Rata-rata</b>				<b>5,22</b>

*Sumber : Hotel Abadi Suite Kota Jambi, 2021 (Data Diolah).*

Dari tabel 1.2 diatas dapat penulis simpulkan bahwa perkembangan jumlah karyawan Hotel Abadi Suite Kota Jambi selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dengan jumlah rata-rata perkembangan 5,22%. Pada dasarnya perusahaan melakukan perekrutan, serta seleksi kinerja karyawan secara teliti merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam menyeleksi karyawan yang unggul dan mampu bekerja secara maksimal pada perusahaan. Proses perekrutan pegawai di Hotel Abadi Suite menggunakan dua sistem yaitu dengan rekomendasi lamaran dari salah satu staff managemen Hotel Abadi Suite atau dengan menggunakan lamaran diri ke pihak Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Adapun Realisasi Tingkat Okupansi Hotel Abadi Suite Kota Jambi pada periode 2017-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Pencapaian Tingkat Okupansi**  
**Hotel Abadi Suite Kota Jambi**  
**Periode Tahun 2017 – 2021**

Tahun	Target Room	Realisasi Room	Realisasi (%)	Perkembangan %
2017	21.900	23.725	108,33	-
2018	16.425	19.345	117,78	8,72
2019	12.775	9.125	71,42	(39,36)
2020	10.950	7.300	66,66	(6,66)
2021	14.600	16.425	112,5	8,7
<b>Rata-rata</b>				<b>( 7 )</b>

*Sumber : Hotel Abadi Suite Kota Jambi, 2022 (Data Diolah).*

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa perkembangan tingkat okupansi kinerja karyawan Hotel Abadi Suite Kota Jambi. Pada tahun 2018 okupansi pencapaian sebanyak 8,72% dari target yang diberikan oleh perusahaan. Tahun 2019-2020 mengalami penurunan dengan pencapaian tahun 2019 sebanyak -39,36% dan ditahun tahun 2020 sebanyak -66,6% dari target yang diberikan oleh perusahaan. Tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 8,7% dari target yang diberikan oleh perusahaan. Dengan jumlah hasil rata-rata tingkat okupansi kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir adalah -7%. Maka dari itu penulis memnbuat judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Banyaknya calon pelamar yang tidak lulus seleksi pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
2. Pencapaian okupansi kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun tahun 2019-2020.
3. Tingkat pencapaian okupansi kinerja pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi paling banyak terjadi pada tahun 2017 dengan target 21.900 kamar dan yang terealisasi sebanyak 23.725 kamar.

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam pokok penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kondisi rekrutmen, seleksi dan kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi?
2. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan seleksi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi?
3. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimanakah kondisi rekrutmen, seleksi dan kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan seleksi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

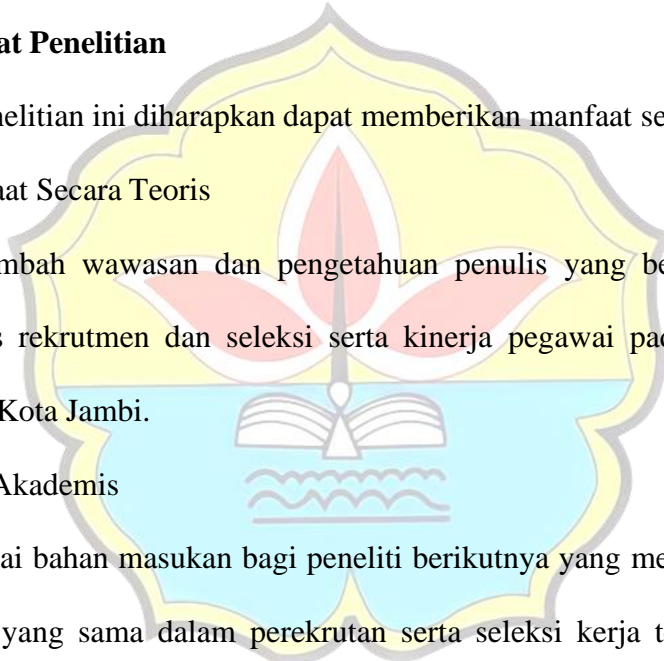
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Secara Teoris**

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

##### **2. Bagi Akademis**

Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya yang memilih judul dan topik yang sama dalam perekrutan serta seleksi kerja terhadap kinerja pegawai di waktu yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METEOLOGI PENELITIAN

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1. Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat terhadap mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia ( SDM ), perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, manajemen berasal dari kata “ *To Manage* ” yang artinya mengatur. Adapun peraturan disini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Supomo, 2018:1). Sedangkan menurut Hasibuan (2014:1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018:1) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Suwatno (2013:16) manajemen

adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Reksohadiprodo (2010:08) manajemen adalah suatu proses yang secara intelektual dapat dibagi dengan cara menganalisa fungsi manajer. Jadi manajemen adalah suatu kegiatan bagaimana menggambarkan kemungkinan, merencanakan serta untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut Hasibuan (2009:21) yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan seefisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pengembangan kerja, delegasi, integrasi, wewenang, dan hubungan kerja.

c. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan karyawan, masyarakat dan perusahaan.

d. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

### 2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Dari pengertian ini dapat penulis simpulkan bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba ataupun aset. Yang dimaksud dengan stakeholder, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh pemimpin (direksi), karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat.

Sedangkan menurut Hasibuan dkk (2012:19) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Afandi (2018:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.



Menurut Handoko (2011:04) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2009:21) yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan ( *Planning* )

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan.

b. Pengorganisasian ( *Organizing* )

Adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dijalankan diperusahaan.

c. Pengarahan ( *Directing* )

Adalah kegiatan mengarahkan semua kegiatan karyawan yang akan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian ( *Controlling* )

Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan yang dibuat perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan tenaga kerja ( *Procurement* )

Adalah proses seleksi, penarikan, penempatan, dan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan ( *Development* )

Adalah peningkatan keterampilan teknis dan moral karyawan melalui pendidikan dan penelitian.

g. Kompensasi ( *Compensation* )

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang, barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

h. Pemeliharaan ( *Maintenance* )

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik dan loyalitas karyawan bekerja sampai pensiun dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan karyawan.

i. Pengintegrasian ( *Integration* )

Adalah kegiatan menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

j. Kedisiplinan ( *Discipline* )

Adalah kegiatan untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan yang telah dibuat dan disepekat.

k. Pemutusan hubungan tenaga kerja ( *Separation* )

Adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.3. Rekrutmen

Menurut Kasmir (2019:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkannya. Yang artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Maksudnya adalah sejumlah surat lamaran masuk dan diarsipkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dkk (2012:129) bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai situasi dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Menurut Akhmad Subekhi dkk (2012:128) bahwa rekrutmen adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Veithzal dkk (2012:158) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses penentuan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:95) dalam praktiknya rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, beberapa diantaranya adalah memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi. Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa pada intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi dalam mengisi jabatan tertentu yang masih kosong didalam perusahaan.

Dari uraian diatas dapat penulis tarik kesimpulan jika tujuan rekrutmen yakni untuk memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar keperusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus memenuhi persyaratan yang

diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

Adapun proses rekrutmen menurut Endang. dkk (2017:46) yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Merencanakan proses perekrutan karyawan.
3. Memasang iklan lowongan kerja disesial Media.
4. Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara terhadap pelamar.
5. Memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis.
6. Menerima karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria sesuai harapan perusahaan

Menurut Kasmir (2017:98) ada kendala-kendala dalam proses perekrutan antara lain yaitu:

a. Karakteristik Perusahaan

Karakteristik organisasi dan perusahaan tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi perusahaan serta tujuan dan strategi organisasi serta perusahaan.

b. Tujuan dan kebijakan perusahaan

Tujuan perusahaan adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

c. Kondisi lingkungan eksternal perusahaan

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib perusahaan secara keseluruhan. Kondisi lingkungan tersebut seperti kondisi ekonomi, politik sosial budaya, konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, lembaga keuangan, karyawan, pemegang saham.

d. Biaya rekrutmen perusahaan

Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa lumayan besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran perusahaan. Ketika jumlah sumber tenaga kerja yang akan ditarik sedikit dan diprediksikan mereka akan ditempatkan ke tempat yang tersebar, hendaknya perusahaan harus membuat iklan di beberapa tempat yang tersebar yang tentunya memerlukan biaya yang tidak sedikit. Perusahaan dapat pula membuka lowongan dimana calon tenaga kerja yang berkualitas terkonsentrasi serta seperti yang diinginkan perusahaan tersebut.

e. Tuntutan Tugas perusahaan

Kendala terakhir yang perlu dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja ialah tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru. Tidak akan ada yang memprotes bahwa mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman biasanya lebih berat dibandingkan mencari tenaga kerja yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya.

#### 2.1.4. Indikator Rekrutmen

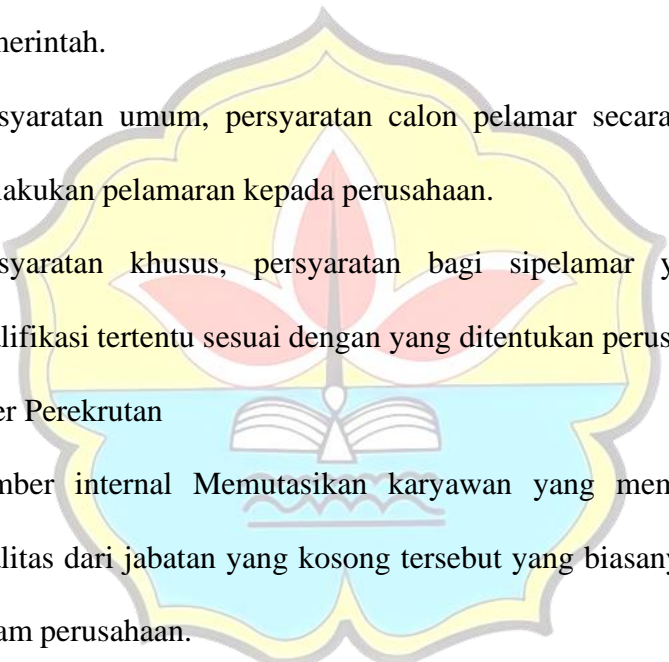
Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

##### 1. Dasar Perekrutan

- a. Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- b. Adanya atauran yang jelas, hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- c. Persyaratan umum, persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.
- d. Persyaratan khusus, persyaratan bagi sipelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

##### 2. Sumber Perekrutan

- a. Sumber internal Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang kosong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
- b. Sumber eksternal Karyawan yang mengisi jabatan yang kosong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.



### 3. Metode Perekrutan

#### a. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat.

#### b. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Adapun metode rekrutmen menurut Anwar Prabu Mangkunegaradkk (2012:134) bahwa ada dua sumber dalam penarikan pegawai yaitu:

#### 1. Sumber dari Dalam Perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu:

- a. Promosi Jabatan Pemindehan, pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
- b. Transfer atau Rotasi Pekerjaan, Pemindehan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
- c. Demosi Jabatan Penurunan, jabatan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah.



## 2. Sumber dari perusahaan

### a. Iklan Media Massa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa untuk menyebarkan ke masyarakat luas.

### b. Lembaga Pendidikan

Melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

### c. Depnaker

Merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

#### 2.1.5. Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria perusahaan untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan perusahaan (Simamora, 2004:202). Menurut Wilson Bangun (2012:159) seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualitas sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sejumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:101)

seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan agar tidak terjadinya kesalahan, kesalahan seperti ini dikenal dengan nama kecelakan rekrutmen.

Menurut Marwansyah (2016:128) seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2017:100) Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi, dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan. Dari beberapa definisi yang disampaikan para ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan dari calon karyawan yang melamar yang paling memenuhi syarat dan memenuhi standar yang telah ditetapkan

untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tersedia di perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:49) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut ini:

- a. Karyawan yang qualified dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- c. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
- d. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- f. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
- g. Karyawan yang dinamis dan kreatif
- h. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- i. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- j. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
- k. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
- l. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
- m. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Menurut Hasibuan (2010:54) kualifikasi seleksi meliputi :

1. Umur

Umur mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang.

## 2. Kesehatan fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan disuatu perusahaan, tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.

## 3. Pendidikan

Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

## 4. Jenis kelamin

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan-peraturan. Misalnya untuk pekerjaan berat atau untuk jaga malam kurang pantas dijabat oleh kaum wanita.

## 5. Bakat

Bakat perlu mendapatkan perhatian, karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahan yang diberikan.

## 6. Temperamen

Temperamen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya. Untuk penilaian temperamen calon karyawan diserahkan kepada psikolog.

## 7. Karakter

Karakter atau kepribadian berbeda dengan temperamen walaupun ada hubungan yang erat antara keduanya. Karakter merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah oleh lingkungan.

8. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

9. Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan. Karyawan yang kurang disiplin sulit diharapkan mendapat hasil kerja yang baik.

11. Iniatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.1.6. Indikator Seleksi

Adapun tahap-tahap proses dan indikator seleksi menurut Hasibuan (2002:57) yang umum di lakukan oleh suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Seleksi Surat-Surat Lamaran

Memilih surat-surat lamaran dan pengelompokan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat yang tidak memenuhi syarat.

b. Pengisian Blangko Lamaran.

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi formulir lamaran yang telah disediakan.

c. Pemeriksaan Referensi

Pemeriksaan referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman, kerja dan hal-hal lainnya.

d. Wawancara

Dalam wawancara pemimpin atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara secara langsung dengan pelamar. Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

e. Tes Penerimaan

Proses untuk mencari data karyawan disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan.

f. Tes Psikologi

Proses pengujian tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat dan kepribadian pelamar.

### 2.1.7. Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti bekerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik. Sedangkan menurut mangkunegara (2005:10) kinerja (performance) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakatkan bersama. Menurut Hasibuan (2009:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Selanjutnya kinerja menurut Rivai (2004:39) kinerja merupakan suatu yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut Sedarmayanti (2009:52) yaitu:

1. Selama bekerja, meliputi:
  - a. Keterlambatan
  - b. Kehadiran
  - c. Pelatihan
  - d. Penurunan produktifitas
  - e. Perombakan rencana/jadwal
  - f. Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
  - g. Kekeliruan atau ketidak efesiensi
2. Di luar pekerjaan, meliputi:
  - a. Kehilangan investasi
  - b. Semangat
  - c. Rekrutmen
  - d. Seleksi dan penempatan
  - e. Perombakan/rencana jadwal
  - f. Kompensasi sebenarnya

Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan

manajemen kinerja yaitu:

1. Mendorong pencapaian nilai

Manajemen kinerja memacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.



## 2. Mengembangkan kapasitas

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapasitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi.

## 3. Menetapkan konsekuensi

4. Manajemen kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai saran untuk menentukan imbalan, baik yang berupa kompensasi.

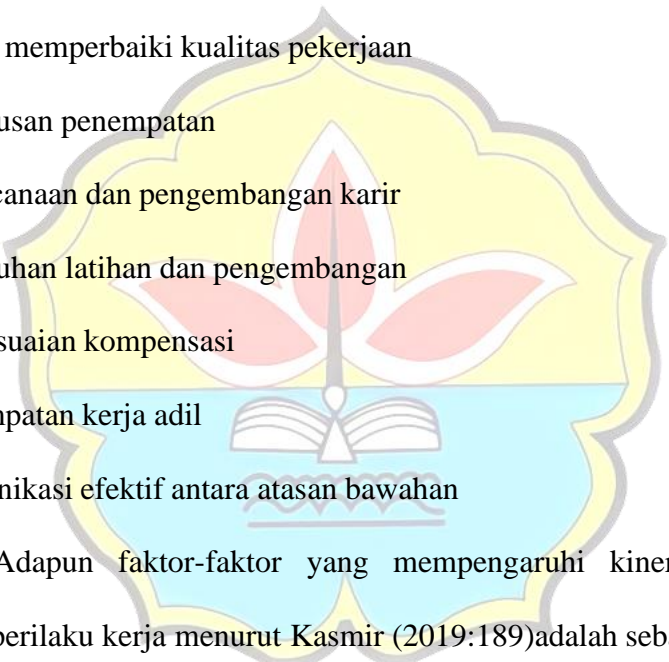
Selanjutnya berkaitan dengan sumber daya manusia, menurut Husein (2003:165) ciri karyawan yang memiliki kinerja yang baik di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah dalam pekerjaan
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan tetapi kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasannya
8. Memiliki catatan prestasi yang baik
9. Selalu meningkatkan diri

Menurut Kasmir (2019:196) penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari sumber daya manusia, maka seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain

yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tau dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Kesulitan lain adalah sulit untuk menentukan jabatan seseorang, dalam arti untuk menaikkan atau menurunkan jabatan. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- 
- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
  - b. Keputusan penempatan
  - c. Perencanaan dan pengembangan karir
  - d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
  - e. Penyesuaian kompensasi
  - f. Kesempatan kerja adil
  - g. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019:189) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Motivasi Kerja
- c. Gaya Kepemimpinan
- d. Lingkungan Kerja
- e. Loyalitas
- f. Disiplin Kerja

Dari penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa proses perekrutan, seleksi setra evaluasi kinerja karyawan adalah salah satu kegiatan yang sangat penting dalam menyeleksi karyawan yang mampu bekerja secara maksimal pada perusahaan guna untuk mencapai tujuan bersama.

### **2.1.8. Indikator Kinerja**

Menurut kaswan (2012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas**

Kualitas dilihat dari seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan suatu kegiatan untuk memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha.

#### **2. Kuantitas**

Kualitas meliputi beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

#### **3. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ruangnya pekerjaan.

#### **4. Efektivitas Biaya**

Efektivitas biaya meliputi anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat ,menekan biaya dalam bekerja.

## 5. Kebutuhan Untuk Supervise

Kebutuhan untuk supervise meliputi menyelesaikan pekerjaan sesuai intruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara independen.

## 6. Dampak Interpersonal

Dampak interpersonal meliputi mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad yang baik, mampu meminimalisir konflik dengan rekan kerja, bertanggung jawab serta dapat membina kerjasama dengan baik.

Menurut Hasibuan (2005:94) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

### 1. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

### 2. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja

### 3. Kerja sama

Diukur dari kesedihan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

#### 4. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

#### 5. Tanggung jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesedihan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

### **2.1.9. Hubungan Antar Variabel**

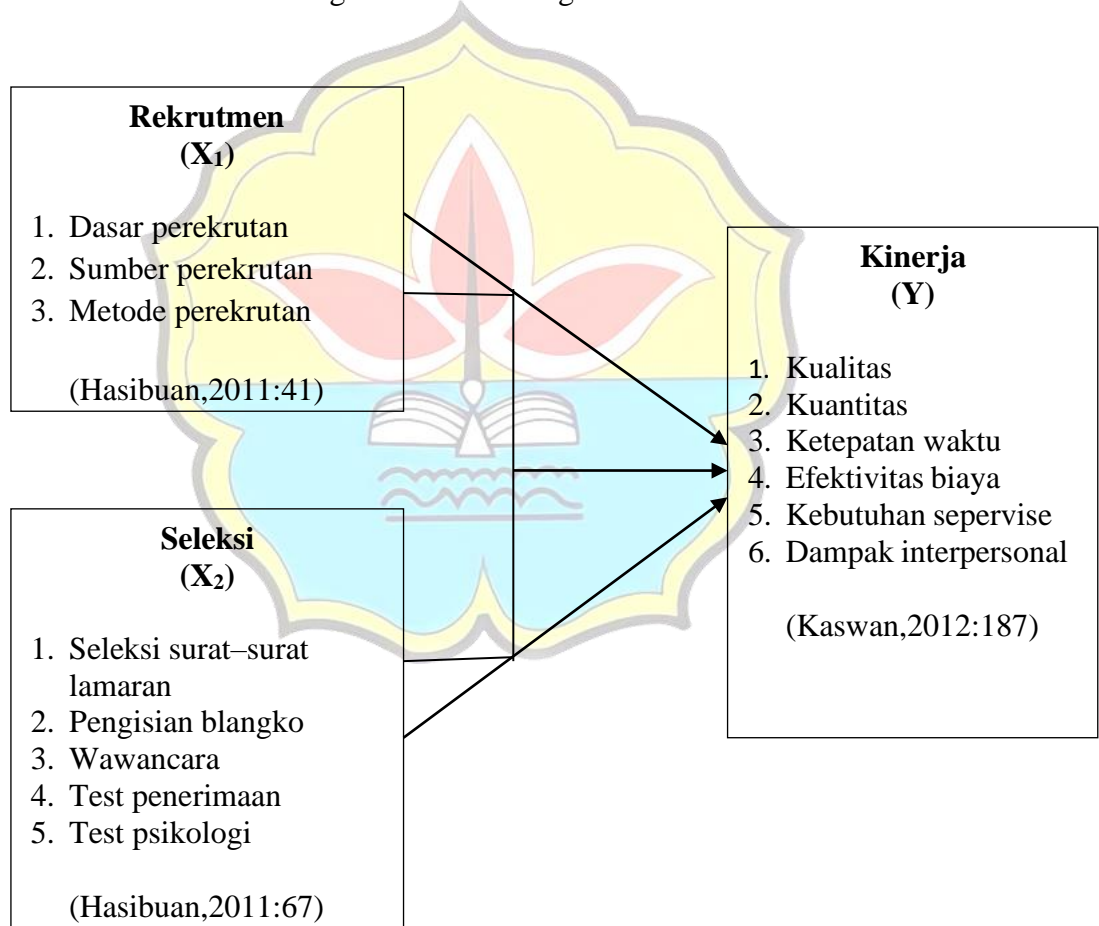
Menurut Hasibuan dalam Hermaddin (2017:84) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik proses rekrutmen, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:117) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara seleksi dan kinerja. Dengan seleksi yang baik, pegawai yang diterima akan lebih memenuhi syarat sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan pegawai menjadi lebih mudah, dan akan lebih terjamin yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sulistiyani (2003:92) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi yang bisa disebut juga personil, pegawai, tenaga kerja harus berkualitas atau memiliki kemampuan dan mutu yang sesuai dengan persyaratan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri adalah

kemampuan kerja, keterampilan, disiplin, seleksi, motivasi, sikap dan etika kerja, hasil kerja yang baik, iklim kerja, lingkungan, cara kerja dan pendidikan, serta sarana berprestasi (Rivai,2006:99).

### 2.1.10. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Secara umum kerangka pemikiran yang diajukan meliputi variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja. Hubungan variabel-variabel secara grafis adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### **2.1.11. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2009:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
2. Diduga rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

## **2.2. Metode Penelitian**

### **2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif juga meliputi angka-angka dan penganalisisannya mempergunakan statistik (Sugiyono, 2016:7).

### 2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mempergunakan 2 jenis sumber data yakni data primer dan data skunder yaitu :

#### 1. Data Primer

Adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan speifik studi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini, pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini bersumber dari pihak internalnya adalah Hotel Abadi Suite Kota Jambi .

### 2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017: 49) pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu peneltian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.



## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara menuju atau mendatangi langsung objek yang akan diteliti guna memperoleh data primer dan data sekunder sebagai informasi yang terperinci dengan menggunakan interview (wawancara), yaitu metode untuk memperoleh data dan informasi dengan mengadakan wawancara langsung dengan personalia terkait pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

## 3. Kuisioner (*Angket*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala likert format lima jawaban) seperti terlihat sebagai berikut:

Pendapat Responden	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### 2.2.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Abadi Suite Kota Jambi pada tahun 2021

sebanyak 38 orang. Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

#### **2.2.5. Metode Analisis Data**

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

##### **2.2.5.1. Analisis Deskriptif**

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Analisis ini dipakai guna menampilkan informasi mengenai variabel dependen serta variabel independen dan guna menjawab hipotesis penelitian. Untuk menganalisis permasalahan di atas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan. Seperti yang dikemukakan oleh Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

Skor Terendah = Bobot Terendah x Jumlah Sampel

Skor Tertinggi = Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 38 \\ &= 38\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 38 \\ &= 190\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

Rumus Rentang Skala :

$$RS = n \frac{(m-1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang Skala

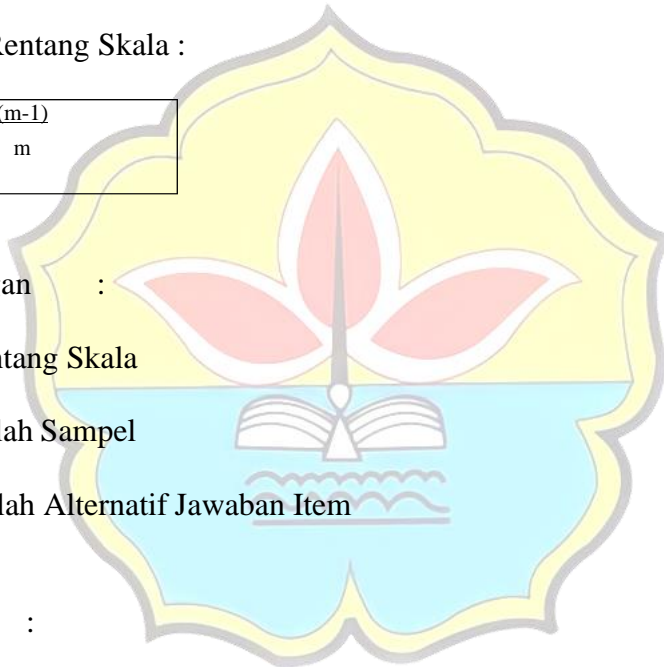
n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

Dimana :

$$Rs = \frac{38(5-1)}{5}$$

$$Rs = 30$$



Maka :

38 – 67,3 = Sangat Rendah

68,4 – 97,7 = Rendah

98,8 – 128,1 = Sedang

129,2 – 158,5 = Tinggi

159,6 – 190 = Sangat Tinggi

### 2.2.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009: 277) yaitu:

Rumus Linear Berganda :


$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Seleksi Kerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = error

### 2.2.5.3. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013: 188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$  nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain  
Rumus Koefisien Determinasi :

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

### 2.2.5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya satu variabel dependen, sedangkan variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018:59) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu; uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### 2.2.5.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. indikator model regresi yang baik adalah memiliki data redistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau

tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  (Ghozali, 2018:161-167). Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat normal probability plot. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendekteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

#### **2.2.5.4.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antar variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Varieance Inflation Factor) dan juga nilai tolerance. Tolerance mengukur variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai  $VIF < 10,00$  dan nilai  $Tolerance > 0,1$  (Ghozali, 2018:107).

#### **2.2.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghoali, 2018:120). Pengujian

heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137-138). Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

#### **2.2.5.5. Uji Hipotesis**

##### **2.2.5.5.1. Uji F (Simultan)**

Uji f digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terkait kinerja pegawai(Y).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### 1. Rumusan Hipotesis

$$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$$

Dimnana :

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai.

Ha : ada pengaruh signifikan (nyata) rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai.

2. Tentukan tingkat signifikan dengan 5% (0,05)

3. Kriteria keputusan

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti Ho ditolak dan Ha diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

#### 2.2.5.5.2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait kinerja pegawai(Y).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan Hipotesis

Ho :  $b_1$  dan  $b_2 = 0$

Ha :  $b_1$  dan  $b_2 \neq 0$



Dimnana :

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai.

Ha : ada pengaruh signifikan (nyata) rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai.

2. Tentukan tingkat signifikan dengan  $\alpha=5\%$

3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti Ho ditolak dan Ha diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

#### 2.2.6. Operasional Variabel

Menurut sugiyono (2016:45) definisi operasional variabel adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan reliabilitas pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Adapun Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep Teori</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Rekrutmen  X1	Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Yang artinya perusahaan sengaja lowongan sehingga Pelamar datang melamar ke perusahaan atau melalui email atau pos.  (Kasmir, 2019 :93)	1. Dasar Perekrutan	1. Persyaratan khusus yang ditentukan oleh perusahaan. 2. Mengisi jabatan kosong.	Ordinal
		2. Sumber Perekrutan	3. Media cetak, elektronik.	Ordinal
		3. Metode Perekrutan	4. Perekrutan dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan. 5. Dilakukan secara efisien dan efektif.	Ordinal
Seleksi  X2	Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualitas sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sejumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit	4. Seleksi Surat Lamaran	6. Kelengkapan persyaratan.	Ordinal
		5. Pengisian blanko	7. Mengisi formulir atau blanko lamaran yang tersedia.	Ordinal
		6. Pemeriksaan referensi	8. Pengalaman.	Ordinal

	bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.  (Kasmir, 2019:101)	7. Wawancara	9. Melihat kesungguhan pelamar. 10. Melihat kemampuan atau skill pelamar.	Ordinal
		8. Test penerimaan	11. Sesuai kriteria perusahaan.	Ordinal
		9. Test psikologis	12. Untuk mengetahui kepribadian pelamar..	Ordinal
Kinerja  Y	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur Standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti bekerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik  (kasmir,2019:182)	10. Kualitas	13. Keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. 14. Standar kualitas tercapai dengan optimal.	Ordinal
		11. Kuantitas	15. Menyelesaikan target perusahaan. 16. Kuantitas kerja sesuai dengan kemampuan.	Ordinal
		12. Ketepatan waktu	17. Waktu penyelesaian. 18. Berat ringannya pekerjaan.	Ordinal
		13. Efektifitas biaya	19. Adanya anggaran yang cukup. 20. Menekan biaya.	Ordinal
		14. Kebutuhan supervise.	21. Kehati-hatian bekerja. 22. Instruksi atasan.	Ordinal
		15. Dampak interpersonal	23. Tanggung jawab. 24. Kerja sama.	Ordinal

## BAB III

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Abadi Suite Hotel & Tower beralamat di Jl. H. M. O Bafadha Nomor  
Telp. (0741) – 7555255 , Fax (0741) – 7555255

Email : [resy\\_suite@abadihotel.co.id](mailto:resy_suite@abadihotel.co.id)

Jambi – Indonesia

Abadi Suite Hotel & Tower adalah hotel bintang 4 yang bergerak dibidang perhotelan yang menyediakan jasa akomodasi dan makanan serta minuman dengan posisi strategis yang ada di tengah pusat kota yang ada di Kota Jambi. Terletak di gedung yang penuh warna dan modern, Hotel Abadi Suite berjarak 1,0 km atau 3 menit berjalan kaki dari Masjid Al Falah, 2 km dari kawasan pusat bisnis, dan 7,4 km dari Bandara Sultan Thaha Kota Jambi, yang memiliki 124 kamar hotel, dengan fasilitas yang disediakan, yaitu :

- a. 124 Premium Class Room
- b. 24 Hours Room Service
- c. Rose Garden Coffe Shop & Pub Grill
- d. Lotus Chinese Restaurant
- e. Angrek Executive Lounge
- f. Meeting Room
- g. Identified Elevator
- h. Safe Deposite Box

- i. Private Mini Bar
- j. Hot Shot Internet Acces
- k. Satelit TV Chanel
- l. Shuttle Bus To Airport

### **3.2. Visi dan Misi Hotel Abadi Suite Kota Jambi**

#### **1. Visi Hotel Abadi Suite Kota Jambi**

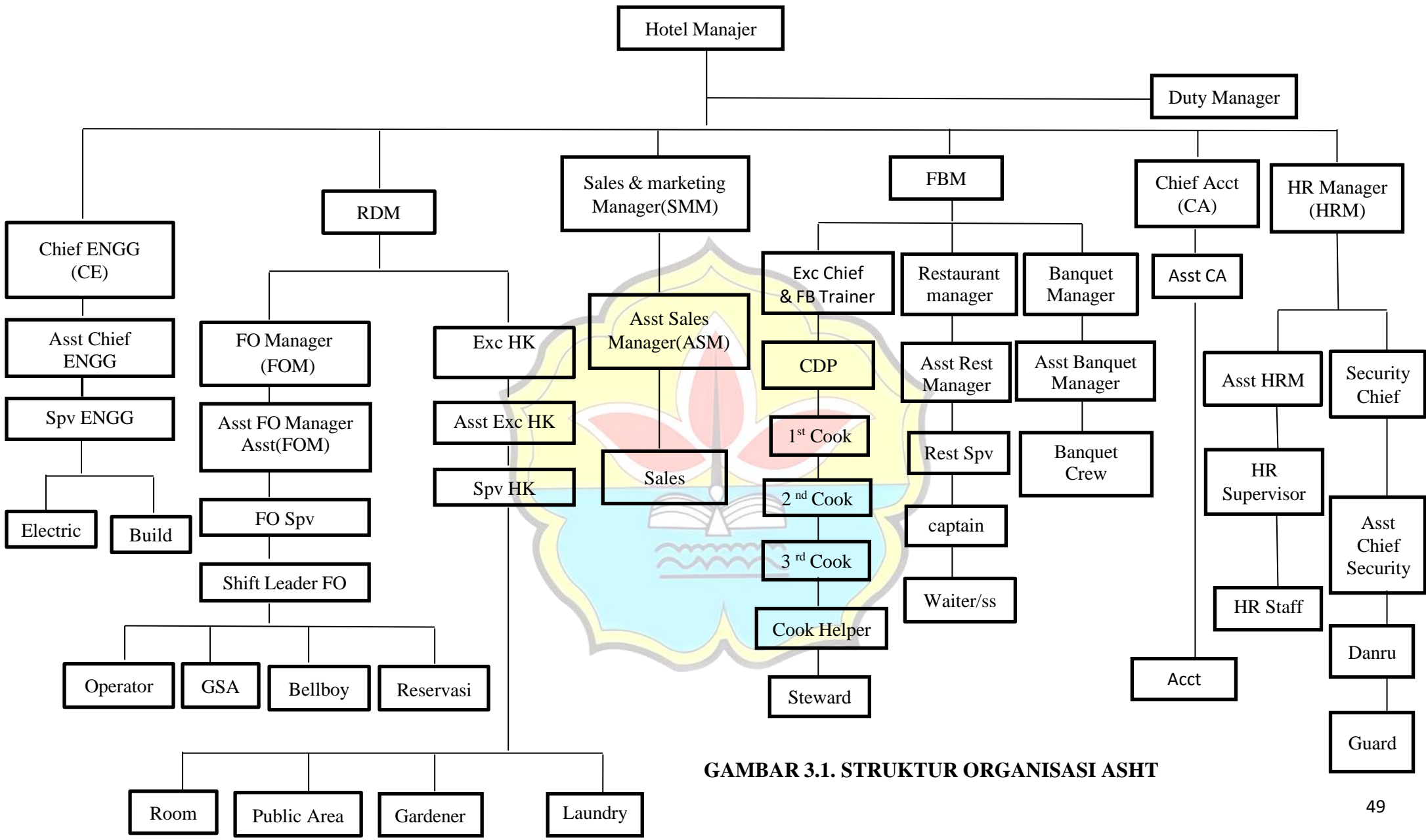
Menjadi hotel dengan konsep minimalis modern pilihan umum masyarakat bisnis & intelektual di Kota Jambi.

#### **2. Misi Hotel Abadi Suite Kota Jambi**

Meningkatkan etos kerja sumber daya manusia untuk menghasilkan kualitas produk dan layanan serta kepedulian terhadap lingkungan.

### **3.3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur dan bagan organisasi (organization chart) memberikan manfaat dan informasi penting tentang; pengelompokan bagian-bagian kerja, tingkat manajer dan pimpinan organisasi. Organisasi perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba dan prinsip kegiatan ekonomi rasional. Sedangkan organisasi sosial bertujuan memberikan pelayanan, sedangkan prinsip kegiatannya ialah pengabdian sosia, misalnya Organisasi Republik Indonesia. Hubungan dalam organisasi adalah seorang pimpinan yang cakap harus memelihara semua hubungan itu secara harmonis supaya potensi organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal.(Hasibuan,2009:05)



**GAMBAR 3.1. STRUKTUR ORGANISASI ASHT**

Berdasarkan bagan struktur organisasi Hotel Abadi Suite Kota Jambi terlihat uraian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing divisi/ departemen, adapun bagian-bagian tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

1. *Manager Hotel*, Yang bertugas sebagai seseorang yang memimpin operasional perusahaan yang ada didalam Hotel Abadi Suite.
2. *Duty Manager*, Yang bertugas sebagai perwakilan hotel atau perusahaan pada saat jam pelayanan / jam operasional perusahaan telah selesai.
3. *Chief Engineering (CE)*, Yang bertugas dalam pemeliharaan perbaikan seluruh instansi Hotel.
4. *Asst Chief Engineering*, Yang bertugas sebagai asisten / perwakilan dari pimpinan (ketua) CE untuk memastikan para crew atau anggota departemen menjalankan tugas dengan baik.
5. *Electric & Build*, Yang menjalankan atau yang mengerjakan perbaikan dan pemeliharaan seluruh instansi Hotel Abadi Suite.
6. *Room Division Manager (RDM)*, Yang bertugas sebagai pengawas yang mengontrol kembali prosedur dan sistem dasar operasi yang ada di departemen pada Hotel Abadi Suite.
7. *Front Office Manager (FOM)*, Yang bertugas mengawasi seluruh kegiatan operasional front office dalam menyeleksi, menempatkan, melatih dan mengawasi staff office.
8. *Asst FOM*, Yang bertugas sebagai perwakilan FOM dalam mengawasi kelancaran operasional pada departemen front office.

9. *Fo Spv & Shift Leader FO*, Yang bertugas sebagai pemimpin kelompok departemen FO dalam menawasi dan memotivasi kinerja anggota atau crew FO.
10. *Front Office (FO)*, Yang bertanggung jawab atas pelayanan.
11. *Operator*, Yang bertugas sebagai penerima tamu / pesanan kamar serta petugas informasi layanan Hotel.
12. *Guest Service Agwnt (GSA)*, Yang bertugas dalam menangani kebutuhan tamu, dan awal chek in hingga chek out dari Hotel.
13. *Bellboy*, Yang bertugas dalam menangani barang bawaan tamu dari chek in, chek out, ataupun room change di Hotel.
14. *Housekeeping (HK)*, Yang bertugas memastikan kamar hotel dan lingkungan sekitar terjaga kebersihannya, baik dari Room / ruangan area hotel hingga tempat laundry.
15. *Sales & Marketing Manager (SMM)*, Yang bertugas untuk memastikan serta mengawasi seluruh kegiatan operasional untuk menjual kamar serta menentukan harga jual untuk memastikan produk hotel yang ada di restaurant ataupun layananan pesananan kamar yang ada di Hotel Abadi Suite melalui media ataupun brosur.
16. *Asst Sales Manager (ASM)*, Yang bertugas sebagai perwakilan dari manager pemasaran guna untuk memastikan kelancaran seluruh kegiatan operasional yang ada di dalam departmen pemasaran.



17. *Sales*, Yang bertugas secara langsung dalam berjalannya operasional pemasaran yang ada di hotel baik itu dalam bentuk media ataupun brosur.
18. *Food & Beverage Manager (FBM)*, Yang bertugas dalam kelancaran restaurant baik itu makanan ataupun minuman baik di hotel maupun di luar Hotel.
19. *Executive Chef & Food Beverage Trainer*, Yang bertugas dalam menyiapkan dan mengawasi serta menyajikan makanan dan minuman baik itu di hotel maupun di luar hotel.
20. *Chief De Partie (CDP)*, Yang bertugas untuk area dapur seperti soup departemen.
21. *Cook*, Yang bertugas dalam menyiapkan atau memasak makanan ataupun minuman yang ada di restaurant Hotel Abadi Suite.
22. *Cook Helper*, Yang bertugas untuk membantu cook 1, 2, 3 dalam mengolah makanan ataupun minuman.
23. *Steward*, Yang bertugas untuk mengurus kebersihan dapur, alat-alat dapur serta bar.
24. *Resataurant Manager*, Yang bertugas mengawasi operasi harian restaurant serta melatih staff mengikuti kebijakan perusahaan.
25. *Waiter/ss*, Yang bertugas dalam melayani serta menyajikan makanan serta minuman yang dipesan pelanggan.

26. *Accounting (ACCT)*, Yang bertanggung jawab dalam mengendalikan dan mencatat semua kegiatan operasional keuangan, baik itu uang masuk maupun pengeluaran yang ada di Hotel Abadi Suite.
27. *Human Resource Manager (HRM)*, Yang bertugas dalam mengatur serta menganalisa kinerja masing-masing karyawan atau tenaga kerja Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
28. *Security Chief*, Yang bertanggung jawab atas keamanan personal, aset fisik, dan informasi baik dalam bentuk fisik ataupun digital.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 38 responden. Kuisioner ini langsung kepada karyawan Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi. Karakteristik yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	22	57,9
laki-laki	16	42,1
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan jumlah persentase sebanyak 57,9% sedangkan laki-laki 42,1%.

#### 4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur Dapat**  
**Dilihat Pada Tabel Berikut Ini:**

<b>Umur Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 25 tahun	25	65,8
26-35 tahun	11	28,9
36-45 tahun	2	5,3
> 46 tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia < 25 tahun sebanyak 65,8%, usia 26-35 tahun sebanyak 28,9%, dan usia 36-45 tahun sebanyak 5,3%.

#### 4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	-	-
SMA	23	60,5
S1	15	39,5
S2	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa pendidikan terbanyak yaitu SMA dengan persentase sebesar 60,5%, dan S1 sebesar 39,5%.

#### 4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
≤ 1 tahun	15	39,4
2-3 tahun	6	15,8
4-5 tahun	8	21,1
≥ 6 tahun	9	23,7
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu  $\leq 1$  tahun dengan persentase 39,4%, 2-3 tahun dengan persentase sebesar 15,8%, 4-5 tahun dengan persentase sebesar 21,1%, dan  $\geq 6$  tahun dengan persentase sebesar 23,7%.

#### 4.1.2. Rekrutmen Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi

##### a. Dasar Perekrutan

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Terhadap Dasar Perekrutan**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
1. Perusahaan memiliki kualifikasi tertentu dalam penarikan pegawai sesuai dengan prosedur. perusahaan.	1	1	5	23	8	150	Tinggi
2. Perekrutan pegawai dilakukan bertujuan untuk mengisi jabatan yang masih kosong .	1	-	7	14	16	158	Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>308/2</b>					<b>154</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan tinggi mengenai dasar perekrutan dengan rata-rata total skor 154%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dasar perekrutan pegawai sesuai dengan prosedur perusahaan.

**b. Sumber Perekrutan**

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Terhadap Sumber Perekrutan**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
3. Sumber informasi lowongan kerja didapat dari internal maupun eksternal (media cetak, elektronik, dan lain-lain).	-	2	3	18	15	160	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>						<b>160</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengelolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai sumber perekrutan dengan rata-rata total skor 160%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sumber perekrutan pegawai didapat dari sumber internal dan sumber eksternal baik itu dari media cetak ataupun elektronik.

c. Metode Perekrutan

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden Terhadap Metode Perekrutan**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
4. Proses perekrutan sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan dan kebijakan Hotel Abadi Suite.	-	-	5	19	14	161	Sangat Tinggi
5. Metode penarikan telah dilakukan secara efektif dan efisien.	-	-	8	16	14	158	Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>319/2</b>					<b>159,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai metode perekrutan dengan rata-rata total skor 159,5%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator metode perekrutan pegawai dilaksanakan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Item Rekrutmen**

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Perusahaan memiliki kualifikasi tertentu dalam penarikan pegawai sesuai dengan prosedur perusahaan.	150	Tinggi
2.	Perekrutan pegawai dilakukan bertujuan untuk mengisi jabatan yang masih kosong.	158	Tinggi
3.	Sumber informasi lowongan kerja didapat dari internal maupun eksternal (media cetak, elektronik, dan lain-lain).	160	Tinggi
4.	Proses perekrutan sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan dan kebijakan Hotel Abadi Suite.	161	Sangat Tinggi
5.	Metode penarikan telah dilakukan secara efektif dan efisien.	158	Tinggi
<b>Total</b>		<b>787</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>157,4</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban terbesar adalah 161% artinya proses perekrutan sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan dan kebijakan pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Sementara itu hasil responden berdasarkan indikator Rekrutmen Pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Rekap Jawaban Indikator Rekrutmen Pegawai**

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1.	Dasar Perekrutan	154	Tinggi
2.	Sumber Perekrutan	160	Sangat Tinggi
3.	Metode Perekrutan	159,5	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa pegawai Hotel Abadi Suite menempatkan indikator sumber perekrutan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 160%. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator dasar perekrutan dengan skor tinggi.



### 4.1.3. Seleksi Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi

#### a. Seleksi Surat-surat Lamaran

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Seleksi Surat-surat Lamaran**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
1. Kelengkapan surat lamaran merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pelamar pada tahap awal seleksi.	-	-	1	17	20	171	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>						<b>171</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai seleksi surat-surat lamaran dengan rata-rata total skor 171%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator seleksi surat-surat lamaran merupakan persyaratan yang sangat penting dalam menyeleksi calon pelamar. Dalam hal ini dapat menghindari salah dalam memilih pegawai.

#### b. Pengisian Blangko Lamaran

**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden Terhadap Pengisian Blangko Lamaran**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
2. Pelamar harus mengisi blangko (formulir lamaran) yang memuat data pribadi pelamar secara lengkap.	-	-	3	20	15	164	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>						<b>164</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai pengisian blangko lamaran dengan rata-rata total skor 164%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pengisian blangko lamaran, memuat data pribadi pelamar secara lengkap guna untuk kepentingan perusahaan.

**c. Pemeriksaan Referensi**

**Tabel 4.12**  
**Jawaban Responden Terhadap Pemeriksaan Referensi**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
3. Pengalaman kerja merupakan penunjang penting dalam penerimaan calon pegawai.	-	-	3	20	15	160	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>						<b>160</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai pemeriksaan referensi dengan rata-rata total skor 160%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pemeriksaan referensi, merupakan penunjang penting dalam penerimaan calon pegawai.

d. Wawancara

**Tabel 4.13**  
**Jawaban Responden Terhadap Wawancara**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
4. Wawancara merupakan percakapan formal yang dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya calon pelamar.	-	1	2	17	18	166	Sangat Tinggi
5. Wawancara dapat dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, kemampuan atau skill pelamar dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	1	2	15	20	168	Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>334/2</b>					<b>167</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai wawancara dengan rata-rata total skor 167%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator wawancara, merupakan faktor penunjang yang sangat penting untuk menentukan diterima atau ditolaknya calon pegawai yang melamar diperusahaan, wawancara juga dilakukan guna untuk melihat pengalaman kerja, kemampuan atau skill pelamar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

e. Tes Penerimaan

**Tabel 4.14**  
**Jawaban Responden Terhadap Test Penerimaan**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
6. Penerimaan pegawai harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.	1	1	2	15	19	164	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>						<b>164</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai test penerimaan dengan rata-rata total skor 164%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator penerimaan pegawai harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan guna untuk mencari pegawai yang berkualitas.

f. Tes Psikologis

**Tabel 4.15**  
**Jawaban Responden Terhadap Test Psikologis**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
7. Test psikologis untuk menguji kecerdasan, bakat, prestasi, minat, serta kepribadian pelamar.	-	-	3	20	15	164	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>						<b>164</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai test psikologis dengan rata-rata total skor 164%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator test psikologis

digunakan perusahaan untuk menguji kecerdasan, serta bakat calon pegawai.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 7 Item Seleksi**

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Kelengkapan surat lamaran merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pelamar pada tahap awal seleksi.	171	Sangat Tinggi
2.	Pelamar harus mengisi blangko (formulir lamaran) yang memuat data pribadi pelamar secara lengkap.	164	Sangat Tinggi
3.	Pengalaman kerja merupakan penunjang penting dalam penerimaan calon pegawai.	160	Sangat Tinggi
4.	Wawancara merupakan percakapan formal yang dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya calon pelamar.	166	Sangat Tinggi
5.	Wawancara dapat dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, kemampuan atau skill pelamar dalam menyelesaikan pekerjaan.	168	Sangat Tinggi
6.	Penerimaan pegawai harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.	154	Tinggi
7.	Test psikologis untuk menguji kecerdasan, bakat, prestasi, minat, serta kepribadian pelamar.	164	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.157</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>165,2</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengelolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban terbesar adalah 171% artinya Kelengkapan surat lamaran merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pelamar pada tahap awal seleksi pada suatu perusahaan atau organisasi.

Sementara itu hasil responden berdasarkan indikator Rekrutmen Pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Rekap Jawaban Indikator Seleksi**

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1.	Seleksi Surat-surat Lamaran	171	Sangat Tinggi
2.	Pengisian Blangko Lamaran	164	Sangat Tinggi
3.	Pemeriksaan Referensi	160	Sangat Tinggi
4.	Wawancara	167	Sangat Tinggi
5.	Test Penerimaan	164	Sangat Tinggi
6.	Test Psikologis	164	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa pegawai Hotel Abadi Suite menempatkan indikator seleksi surat-surat lamaran sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 171%. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator pemeriksaan referensi dengan skor rata-rata 160%.

#### 4.1.4. Kinerja Pegawai Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi

##### a. Kualitas

**Tabel 4.18**  
**Jawaban Responden Terhadap Kualitas**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
1. Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	-	1	23	13	161	Sangat Tinggi
2. Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan optimal.	-	-	5	21	12	159	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>320/2</b>					<b>160</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengelolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai kualitas dengan rata-rata total skor 160%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas pegawai dilihat dari keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

**b. Kuantitas**

**Tabel 4.19**  
**Jawaban Responden Terhadap Kuantitas**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sudah selesai dengan target perusahaan.	-	1	1	24	12	161	Sangat Tinggi
4. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	1	-	3	19	15	161	Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>322/2</b>					<b>161</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai kuantitas dengan rata-rata total skor 161%. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas seorang pegawai dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan target yang diberikan.



c. Ketepatan Waktu

**Tabel 4.20**  
**Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
5. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	-	-	4	19	15	163	Sangat Tinggi
6. Kemampuan untuk datang dan pulang kerja tepat waktu.	1	3	3	16	15	155	Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>318/2</b>					<b>159</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai ketepatan waktu dengan rata-rata total skor 159%. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki kemampuan untuk datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.

**d. Efektivitas Biaya**

**Tabel 4.21**  
**Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Biaya**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
7. Kemampuan untuk menekan biaya dalam bekerja.	1	2	8	21	6	143	Tinggi
8. Anggaran yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.	2	1	1	19	15	158	Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>301/2</b>					<b>150,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan tinggi mengenai efektivitas biaya dengan rata-rata total skor 150,5%. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai harus memiliki kemampuan untuk menekan anggaran biaya yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.

**e. Kebutuhan Untuk Surpervise**

**Tabel 4.22**  
**Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Untuk Surpervise**

Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
	1	2	3	4	5		
9. Saya selalu bekerja dengan hati-hati dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.	1	1	2	12	22	167	Sangat Tinggi
10. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi atasan.	1	1	-	17	19	166	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>	<b>333/2</b>					<b>166,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai kebutuhan untuk supervise dengan rata-rata total skor 166,5%. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai harus selalu bekerja dengan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan.

**f. Dampak Interpersonal**

**Tabel 4.23**  
**Jawaban Responden Terhadap Dampak Interpersonal**

Pertanyaan		STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket.
		1	2	3	4	5		
11.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	-	2	1	14	21	168	Sangat Tinggi
12.	Sesama rekan kerja harus membina hubungan kerja sama yang baik.	-	1	3	10	24	171	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Total Skor</b>		<b>339/2</b>					<b>169,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa dari 38 responden memberikan tanggapan sangat tinggi mengenai kebutuhan untuk supervise dengan rata-rata total skor 169,5%. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan serta sesama rekan kerja harus bisa membina hubungan kerja sama yang baik.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 12 Item Kinerja**

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	161	Sangat Tinggi
2.	Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan optimal.	159	Sangat Tinggi
3.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sudah selesai dengan target perusahaan.	161	Sangat Tinggi
4.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampnan yang saya miliki.	161	Sangat Tinggi
5.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	163	Sangat Tinggi
6.	Kemampuan untuk datang dan pulang kerja tepat waktu	155	Tinggi
7.	Kemampuan untuk menekan biaya dalam bekerja.	143	Tinggi
8.	Anggaran yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.	158	Tinggi
9.	Saya selalu bekerja dengan hati-hati dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.	167	Sangat Tinggi
10.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi atasan.	166	Sangat Tinggi
11.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	168	Sangat Tinggi
12.	Sesama rekan kerja harus membina hubungan kerja sama yang baik.	171	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.933</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>161</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Pengelolahan Kuisisioner (diolah).*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban terbesar adalah 171% artinya Kelengkapan surat lamaran merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pelamar pada tahap awal seleksi pada suatu perusahaan atau organisasi.

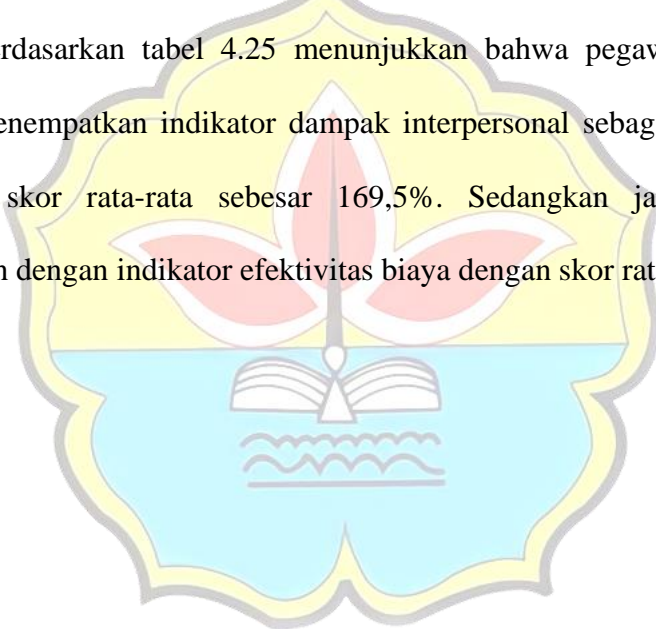
Sementara itu hasil responden berdasarkan indikator Rekrutmen Pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.25**  
**Hasil Rekap Jawaban Indikator Kinerja**

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1.	Kualitas	160	Sangat Tinggi
2.	Kantitas	161	Sangat Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	159	Sangat Tinggi
4.	Efektivitas Biaya	150,5	Tinggi
5.	Kebutuhan Untuk Supervise	166,5	Sangat Tinggi
6.	Dampak Interpersonal	169,5	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa pegawai Hotel Abadi Suite menempatkan indikator dampak interpersonal sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 169,5%. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator efektivitas biaya dengan skor rata-rata 150,5%.



#### 4.1.5. Pembahasan

##### 4.1.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi, dilakukan metode analisis regresi linier berganda dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien masing-masing variabel yang menggambarkan bentuk pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.26**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,290	,313	
Rekrutmen	,468	,135	,456
Seleksi	,472	,137	,454

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis linier berganda pada tabel 4.26 diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,468$  ;  $X_2 = 0,472$  dan konstanta sebesar 0,290 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,290 + 0,468 X_1 + 0,472 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 0,290, ini mempunyai arti bahwa apabila variabel rekrutmen dan seleksi dianggap konstant dengan variabel kinerja pegawai Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
2. Koefisien b1 (X1) = 0,468, berarti variabel rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dengan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat 0,468 pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
3. Koefisien b2 (X2) = 0,472, berarti variabel seleksi mempunyai pengaruh yang positif dengan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat 0,472 pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

#### 4.1.6. Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.6.1. Uji Normalitas

##### a. Uji Statistik

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,33500121
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,067
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

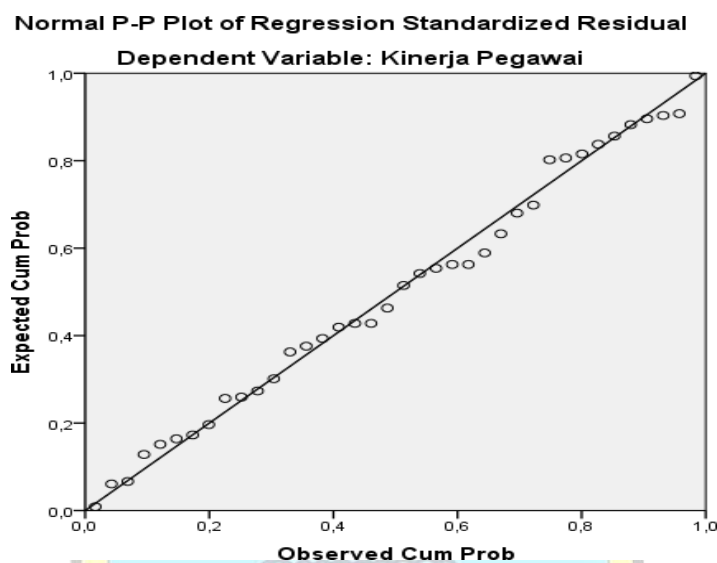
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.27 uji normalitas diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  maka artinya berdistribusi normal. Dengan demikian data penelitian ini dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

### b. Uji Grafik

**Gambar 4.1**  
**Probability Plot**



Dari gambar 4.1 kurva normal P-Plot diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal masih mengikuti garis diagonal dan tidak melebar jauh. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan data layak untuk digunakan.



#### 4.1.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. Tujuannya untuk menguji apakah pada penelitian ini terdapat korelasi antar variabel sampel. Untuk menentukan ada atau tidak multikolinearitas dalam model regresi ini bisa dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

**Tabel.4.28**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

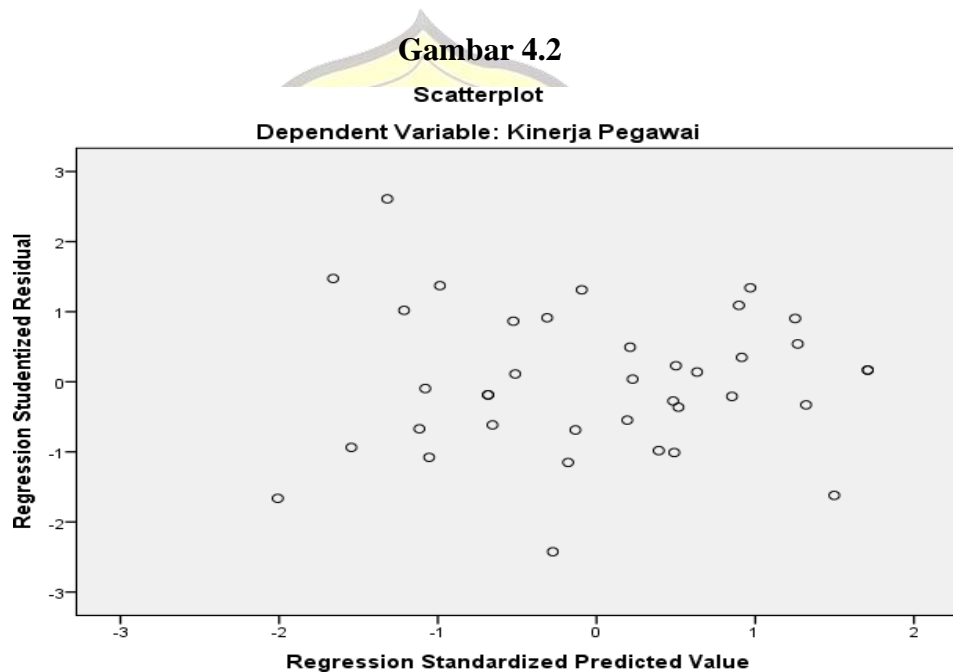
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rekrutmen	,467	2,141
Seleksi	,467	2,141

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.28 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 0,467, dan variabel seleksi (X2) sebesar 0,467 menunjukkan nilai tolerance variabel independen diatas 0,1 ( Tolerance Value > 0,1 ). Dan nilai VIF dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 2,141 dan nilai VIF dari variabel independen seleksi (X2) sebesar 2,141 menunjukkan nilai VIF dibawah 10 ( VIF < 10 ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dan dependen dalam model regresi.

#### 4.1.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik tidak adanya heteroskedastisitas. Uji penelitian ini menggunakan metode grafik scatterplot. Jika sebaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil analisa diperoleh sebagai berikut:



Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.1.7. Uji Hipotesis

##### 4.1.7.1. Uji F (Simultan)

Uji F dipenelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Ho :  $b_1 : b_2 = 0$  artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{pembilang}) = k - 1$$

$$df (\text{penyebut}) = n - k$$

keterangan : n = Jumlah sampel penelitian.

k = Jumlah variabel bebas dan terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 38 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

a.  $df (\text{pembilang}) = 3 - 1 = 2$

b.  $df (\text{penyebut}) = 38 - 3 = 35$

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  (2 : 35) = 3,27, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  (0,05)

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  (0,05)

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,477	2	5,239	44,156	,000 <sup>b</sup>
Residual	4,152	35	,119		
Total	14,630	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F secara simultan dan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,156, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,27, maka dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$   $44,156 > 3,27$  dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan  $< 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.7.2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$  artinya variabel rekrutmen dan seleksi secara parsial tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya variabel rekrutmen dan seleksi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  (0,05)

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  (0,05)

Besar nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  (0,05) dan  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 38-2-1) = t(0,025; 35) = 2,030$ .

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,290	,313		,924	,362
Rekrutmen	,468	,135	,456	3,464	,001
Seleksi	,472	,137	,454	3,442	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa kriteria perhitungan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan sebagai berikut:

1.  $\alpha = 5\%$  dan degree of freedom (DF) =  $38 - 2 - 1 = 35$  dan  $t_{tabel} = 2,030$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 3,464 > 2,030$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

2.  $\alpha = 5\%$  dan degree of freedom (DF) =  $38 - 2 - 1 = 35$  dan  $t_{tabel} = 2,030$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 3,442 > 2,030$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

#### 4.1.7.3. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) yaitu menghitung seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi. Nilai R square dapat dilihat pada tabel 4.31

**Tabel 4.31**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 <sup>a</sup>	,716	,700	,34444

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output dari SPSS pada tabel 4.31 di atas menunjukkan korekasi antara variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,846 artinya ada hubungan yang kuat antara variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$ (R Square) sebesar 0,716 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1), variabel seleksi (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel kinerja (Y) sebesar 71,6% sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuisisioner bahwa kondisi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai mendapat respon baik yang artinya rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur perusahaan dalam menyeleksi calon pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
2. Rekrutmen berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja hal tersebut dilihat dari  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $3,464 > 2,030$  dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,001 < 0,05$ , dengan demikian ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
3. Seleksi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja hal tersebut dilihat dari  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $3,442 > 2,030$  dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,002 < 0,05$ , dengan demikian ada pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
4. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja hal tersebut dilihat dari  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$   $44,156 > 3,27$



dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## 5.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Hotel Abadi Suite Kota Jambi diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada maupun dengan sumber daya yang akan direkrut dengan cara melakukan seleksi yang benar-benar sesuai dibidangnya masing-masing, dan diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja Hotel Abadi Suite Kota Jambi untuk lebih baik lagi, karena proses seleksi dapat menjadi salah satu faktor menciptakan pegawai yang memiliki prestasi kinerja yang baik.
2. Hendaknya perusahaan memberikan kenyamanan serta penghargaan sumber daya manusia terhadap apa yang telah mereka kerjakan sehingga tidak menimbulkan rasa jenuh didalam hati pegawai dalam mengerjakan pekerjaan namun lebih bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan kepada pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai agar bisa mengembangkan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fandi, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator**, Riau : Zanafa Publishing.
- Akhmad Subakhi, Muhammad Jauhar, 2012, **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetak Pertama, Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam, 2018, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, 2011, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP, 2009, **Manajemen**, Jakarta, Pt. Ghalia Indonesia.  
(2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Husein, Umar, 2003, **Pengantar Bisnis**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, 2019, **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik**, Depok : Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung, Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Ke Empat, Bandung: CV. Alfabeta.
- Reksohadiprodo Sukanto, 2010, **Dasar-dasar Manajemen**, Edisi 5, Yogyakarta : BPF.
- Rivai, Veithzal, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik**, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

(2004), **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, 2017, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Bandung : CV Man dara maju

Simamora henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono, 2017, **Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Supardi, 2013, **Statistik Penelitian**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Supomo, 2018, **Pengantar Manajemen**, Bandung : Penerbit yrama widya.

Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Perdana Media Group.

Suwanto, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Public dan Bisnis**, Bandung: CV . Alfabeta.

Umar, 2013, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Revisi)**, Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Wilson Bangun, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ciracas Jakarta : Pt.Aksara Pratama, Penerbit

