

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi

Ika Mulyani

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi.

Corresponding email: ikamulyani676@gmail.com

Abstract: *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, on multiple linear regression analysis, $Y = 0,290 + 0,468X_1 + 0,472X_2 + e$ with an R Square value of 71,6%, while the remaining 28,4% is explained by other variables outside the research model. The F test is 44,1565 and the t test is 3,464 for the Recruitment variable (X_1) and 3,442 for the Selection variable (X_2). 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.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

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 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 pembandingan 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.

Tinjauan Pustaka

Rekrutmen

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

1. Dasar Perekrutan
2. Sumber Perekrutan
3. Metode Perekrutan

Seleksi

Sedangkan menurut Kasmir (2019:101) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

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

1. Seleksi Surat-Surat Lamaran
2. Pengisian Blangko Lamaran c.
3. Pemeriksaan Referensi
4. Wawancara
5. Tes Penerimaan
6. Tes Psikologi

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.

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

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu.
4. Efektivitas Biaya
5. Kebutuhan Untuk Supervise
6. Dampak Interpersonal

Hubungan Antar Variabel

Menurut Hasibuan dalam Hermaddin (2017:84) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007:117) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara seleksi dan kinerja.

Hipotesis Penelitian

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.

METODE

Jenis dan Sumber Data

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

Data Primer

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

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.

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 penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
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.

Metode Analisis Data

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). Menurut Sugiyono (2009: 277)

Rumus persamaan regresi berganda yaitu;

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

Y = Kinerja

X1 = Rekrutmen

X2 = Seleksi Kerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

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

Berdasarkan hasil analisis linier berganda pada tabel 1 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 b_1 (X_1) = 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 b_2 (X_2) = 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

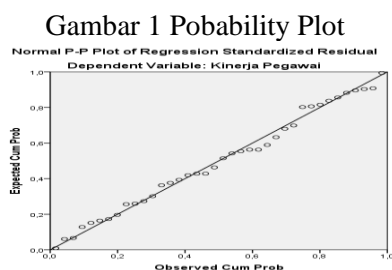
Uji Statistik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,33500121
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positif	,067
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel 2 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.

Uji Grafik



Dari gambar 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.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constants)		
Rekrutmen	,467	2,141
Seleksi	,467	2,141

Berdasarkan tabel 3 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 dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 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.

Uji t (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

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

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa kriteria perhitungan dengan membandingkan thitung dan ttabel 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.

Uji F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

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

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F secara simultan dan diperoleh nilai Fhitung sebesar 44,156, sedangkan Ftabel sebesar 3,27, maka dapat diketahui nilai Fhitung $44,156 > 3,27$ 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).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846	,716	,700	,34444

Berdasarkan hasil output dari SPSS pada tabel 6 diatas 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).

SIMPULAN

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

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner bahwa kondisi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai mendapat respon baik yang artinya rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan standar san prosedur perusahaan dalam menyeleksi calon pegawai pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.
2. Rekrutmen berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja hal tersebut dilihat dari thitung lebih besar dari ttabel $3,464 > 2,030$ 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 thitung lebih besar dari ttabel $3,442 > 2,030$ 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 parsial terhadap kinerja hal tersebut dilihat dari fhitung lebih besar dari ftabel $44,156 > 3,27$ 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).

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad Subakhi, Muhammad Jauhar, 2012, Pengantar Manajemen Sumber

Daya Manusia, Cetak Pertama, Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakarya.

Hasibuan, Melayu 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta : Pt. Bumi Aksara.

- 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.
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Bandung : Penerbit Alfabeta
- Supomo, 2018, Pengantar Manajemen, Bandung : Penerbit yrama widya.
- Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ciracas Jakarta : Pt.Aksara Pratama, Penerbit