

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GOLDEN TULIP ESSENTIAL DI DENPASAR

**Oleh :
NI MADE SARITA DEWI**

ABSTRAKSI

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar memberikan perhatian terhadap proses rekrutmen dan seleksi bagi karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Adanya perhatian yang diberikan dan ditemui permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Golden Tulip Essential Di Denpasar.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar? dan Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar?. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar dan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden penelitian ditentukan dengan metode acak random yaitu sebanyak 60 orang karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis t-test, dan analisis F-test.

Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 3.395 + 0,457 X_1 + 0,431 X_2$, menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,624 menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar adalah sebesar 62,4 %. Hasil uji statistik t (t-test) diperoleh t-hitung = 4,356 > t-tabel 1,67203 terletak pada daerah penolakan H_0 dan hasil uji statistik F (F-test) diperoleh F-hitung 47,217 > F-tabel 3,16 terletak pada daerah penolakan H_0 , berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In an effort to improve employee performance at Hotel Golden Tulip Essential Denpasar give attention to the recruitment and selection process for the employees of Hotel Golden Tulip Essential Denpasar. Given their attention and encountered problems relating to the implementation of the recruitment and selection process in an effort to improve employee performance, it is necessary to study with the title: Recruitment And Selection Process Influence on Employee Performance At Hotel Golden Tulip Essential In Denpasar.

The formulation of the problem in this research is: Is recruitment and selection process positive and significant effect partially on the performance of employees of Hotel Golden Tulip Essential Denpasar? and Is the recruitment and selection process positive and significant effect simultaneously on employee performance at Hotel Golden Tulip Essential Denpasar ?. The objective of this study was to determine the effect of recruitment and selection process partially on the performance of employees of Hotel Golden Tulip Essential Denpasar and to determine the effect of recruitment and selection processes simultaneously on employee performance at Hotel Golden Tulip Essential Denpasar. The number of samples used as respondents determined by the method of random random as many as 60 employees Hotel Golden Tulip Essential Denpasar. Analyzing the data used multiple linear regression analysis, analysis dterminasi coefficient (R²), the analysis of the t-test and F-test analysis.

The survey results revealed that there is a positive and significant influence between recruitment and selection process to employee performance at Hotel Golden Tulip Essential Denpasar. Indicated by the regression equation $Y = 3,395 + 0,457 X_1 + 0,431 X_2$, explaining that there is a positive and significant influence between recruitment and selection process to employee performance at Hotel Golden Tulip Essential Denpasar. The coefficient of determination R² of 0.624 indicates that the contribution or donation recruitment and selection process to employee performance at Hotel Golden Tulip Essential Denpasar amounted to 62.4%. Statistical test results t (t-test) obtained t count = 4.356 > t-table 1.67203 lies in the rejection of Ho and the statistical test F (F-test) obtained F count 47.217 > F-table 3.16 lies in the region of rejection Ho, means there is a positive and significant influence between recruitment and selection process to employee performance at Hotel Golden Tulip Essential Denpasar.

Keywords : Process Recruitment , Selection Process , and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bali terkenal sebagai tujuan pariwisata dengan keunikan berbagai hasil seni-budayanya, khususnya bagi para wisatawan Jepang dan Australia. Bali adalah primadona pariwisata Indonesia yang sudah terkenal di seluruh dunia. Bali sebagai tempat tujuan wisata yang lengkap dan terpadu memiliki banyak sekali tempat wisata menarik, apa saja tempat wisata di Bali yang wajib dikunjungi, beberapa tempat itu antara lain : Pantai Kuta, Pura Tanah Lot, Pantai Padang - Padang, Danau Beratan Bedugul, Garuda Wisnu Kencana (GWK), Pantai Lovina dengan Lumba-Lumbanya, Pura Besakih, Uluwatu, Ubud, Munduk, Kintamani, Amed, Tulamben, Pulau Menjangan dan masih banyak yang lainnya. Pertumbuhan industri pariwisata di Pulau Bali mendorong Kota Denpasar menjadi pusat kegiatan bisnis, dan menempatkan kota ini sebagai daerah yang memiliki pendapatan per kapita dan pertumbuhan tinggi di Provinsi Bali. Dalam hal ini sebagai penunjang pariwisata maka berdirilah hotel-hotel di Bali sebagai akomodasi, sarana dan prasarana untuk para tamu yang akan berwisata di Pulau Bali. Salah satunya yaitu Hotel Golden Tulip Essential terletak di Pusat Kota Denpasar.

Sumber Daya Manusia yang berkompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing Golden Tulip Essential, sehingga pengembangan dan pengarahan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tujuan utama untuk mewujudkan visi misi Golden Tulip Essential. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal utama dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus diarahkan dan dikembangkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001:12). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “The Right Man on The Right Place”.

Dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora ,2004:202). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94). Dimana dalam hal ini perusahaan harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapainya suatu tujuan perusahaan dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hoteln Golden Tulip Essential di Denpasar?
2. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hoteln Golden Tulip Essential di Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen

Kata Manajemen di ambil dari kata bahasa Inggris yaitu “*Manage*” yang berarti mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Pengertian manajemen secara umum yang bisa kita jadikan pegangan adalah “Suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.3 Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2008:41), rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

2.1.4 Seleksi

Menurut Teguh (2009:6), seleksi merupakan proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan

memenuhi syarat untuk jabatan tertentu atau posisi yang lowong dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2008:94), bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dharma (2006:125) menyatakan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas pegawai atau organisasi. Kinerja yang dimaksudkan adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa, dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai beban tugas yang harus dilakukan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Yullyanti (2009), tentang Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai pada Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM.

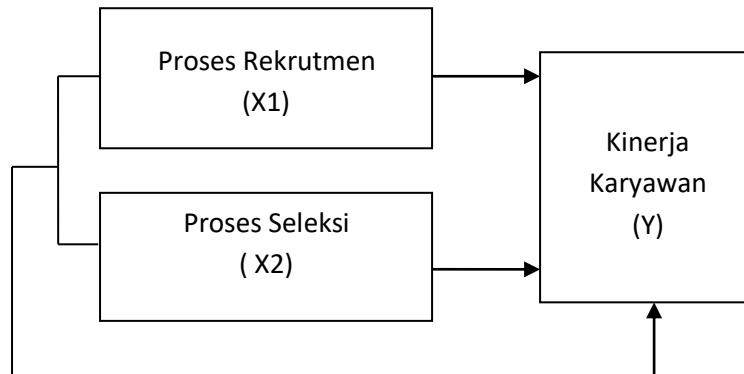
Khosiah (2013), dalam penelitiannya Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung.

Hajar (2013), dalam penelitiannya Pengaruh Kepuasan Dalam Proses Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Merpati Pontianak.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Penelitian



2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, teori dan penelitian sebelumnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.
2. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Golden Tulip Essential Denpasar yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Barat, No 101, Denpasar, Bali, Indonesia.

3.1.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu tentang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

3.2 Identifikasi Variabel

Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas (independent variable) yang tidak tergantung pada variabel lainnya dan sering dilambangkan dengan (X) Dan variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, ini akan menjadi perhatian utama peneliti.

3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Proses rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.
2. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.
3. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.4 Jenis data dan Sumber Data

3.1.4 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuisioner.

3.2.4 Sumber data

a. Data Primer

Adapun data primernya dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diteliti, yaitu berupa data mengenai pendapat atau fenomena dari obyek.

b. Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang berupa sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 150 orang yang terdiri dari setiap departement yang ada di Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah sebesar 60 orang dengan cara undian serta pertimbangan terbatasnya waktu, dana dan tenaga.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisisioner
4. Studi dokumentasi

3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda dan 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 :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Di mana :

- Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan
- x_1 = Variabel independen, yaitu Proses Rekrutmen
- x_2 = Variabel independen, yaitu Proses Seleksi
- a = Konstanta yang merupakan nilai Y pada saat nilai x_1 dan x_2 sama dengan nol
- b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan x_1 dengan menganggap x_2 konstan.
- b_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan x_2 dengan menganggap x_1 konstan.

2. Analisis t-tes

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$, maka H_0 diterima dan jika $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$, maka H_1 diterima.

3. Analisis F-test

Uji ini F-test digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah secara bersama-sama (simultan) antara rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan, maupun persamaan regresi berganda tersebut signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus Sugiyono(2005:190) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F-hitung
- R = Koefisien korelasi berganda
- n = Banyaknya responden
- k = Banyaknya variabel bebas

V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

- a. Umur
- b. Jenis Kelamin
- c. Pendidikan

5.2 Analisis Pengaruh Antara Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Golden Tulip Essential

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda dan 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 :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan

x_1 = Variabel independen, yaitu Proses Rekrutmen

a = Konstanta yang merupakan nilai Y pada saat nilai x_1 dan x_2 sama dengan nol

b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan x_1 dengan menganggap x_2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan

x_1 dengan menganggap x_2 konstan. Perhitungan analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Sedangkan hasil analisis dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Konstanta	3,395	1.236	0,221
Proses Rekrutmen	0,457	4.356	0,000
Proses Seleksi	0,431	3.202	0,002
n = 60			
R = 0,790			
R ₂ = 0,624			
F hitung = 47,217			0,000

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS didapatkan persamaan regresi $Y = 3,395 + 0,457 x_1 + 0,431 x_2$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh proses rekrutmen (X_1) dan proses seleksi (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebagai berikut ini:

- 1) Nilai $a = 3,395$ memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata – rata per bulan sebesar 3,395 bila proses rekrutmen ($X_1=0$) dan proses seleksi ($X_2=0$).
- 2) Nilai $b_1 = 0,457$ memiliki arti bahwa bila proses *rekrutmen* naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,457 bila proses seleksi (X_2) tetap.
- 3) Nilai $b_2 = 0,431$ memiliki arti bahwa bila proses seleksi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,431 bila proses *rekrutmen* (X_1) tetap.

2. Analisis Pengujian Hipotesis

1. Analisis Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi secara parsial. Proses *rekrutmen* dan seleksi secara individu mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Pengujian hipotesis yang berbunyi proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel

Golden Tulip Essential Di Denpasar, maka digunakan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah proses rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Sesuai dengan bunyi hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

$H_a : b_1 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

b. Ketentuan Pengujian

Adapun ketentuan pengujian untuk hipotesis yang di atas adalah sebagai berikut : Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka t-tabel ($\alpha, df n-k$) = t (0,05) (57) = 1,67203 (lampiran 8).

c. Kriteria Pengujian

Penelitian ini menggunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, dimana H_0 diterima jika t-hitung < t-tabel dan menolak H_0 jika t-hitung >t-tabel.

d. Perhitungan

Berdasarkan perhitungan SPSS version 20,0 for windows pada tabel 5.4, dapat diketahui t-hitung sebesar 4,356

e. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf 5% dan pada derajat bebas = 57, maka diperoleh besarnya t-test = 4,356 (lampiran 7) dan t-tabel = t (α, df) = t(5%,57) = 1,67203 (lampiran 8).

Pengujian hipotesis yang berbunyi proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential Di Denpasar, maka digunakan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah proses seleksi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar. Sesuai dengan bunyi hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

$H_a : b_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

b. Ketentuan Pengujian

Adapun ketentuan pengujian untuk hipotesis yang di atas adalah sebagai berikut : Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka $t\text{-tabel}(\alpha, db\ n-k) = t(0,05)(57) = 1,67203$ (lampiran 8).

c. Kriteria Pengujian

Penelitian ini menggunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, dimana H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan menolak H_0 jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

d. Perhitungan

Berdasarkan perhitungan SPSS version 20,0 for windows pada tabel 5.4, dapat diketahui $t\text{-hitung}$ sebesar 3,202

e. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf 5% dan pada derajat bebas = 57, maka diperoleh besarnya $t\text{-test} = 3,202$ (lampiran 7) dan $t\text{-tabel} = t(\alpha, df) = t(5\%, 57) = 1,67203$ (lampiran 8).

2. Analisis Uji F

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah secara bersama-sama (simultan) antara proses *rekrutmen* dan seleksi mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan, maupun persamaan regresi berganda tersebut signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus Sugiyono (2005:190) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F-hitung
- R = Koefisien korelasi berganda
- n = Banyaknya responden
- k = Banyaknya variabel bebas

Langkah-langkah pengujiannya adalah :

a. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah proses *rekrutmen* (X_1) dan proses seleksi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar sebagai berikut :

$H_0 : b_{1;2} = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses *rekrutmen* (X_1) dan proses seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

$H_a : b_{1;2} > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses *rekrutmen* (X_1) dan proses seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

b. Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka F-tabel $\alpha(k-1)(n-k) = F_{(0,05)(2)(57)} = 3,16$ (lampiran 9).

c. Kriteria Pengujian

Penelitian ini menggunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, dimana H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan menolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

d. Perhitungan

Berdasarkan perhitungan SPSS *version 20,0 for windows* pada tabel 5.4, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 47,217 (lampiran 7).

e. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf 5%, maka diperoleh besarnya $F_{\text{hitung}} = 47,217$ (lampiran 7) dan $F_{\text{tabel } \alpha(k-1)}$
 $(n-k) = F_{(0,05)(2)(57)} = 3,16$ (lampiran 9).

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari persamaan koefisien regresi yaitu $Y = 3,395 + 0,457 x_1 + 0,431 x_2$, dimana; Nilai $a = 3,395$ memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata – rata per bulan sebesar 3,395 bila proses rekrutmen ($X_1=0$) dan proses seleksi ($X_2=0$).

Nilai $b_1 = 0,457$ memiliki arti bahwa bila proses *rekrutmen* naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,457 bila proses seleksi (X_2) tetap.

Nilai $b_2 = 0,431$ memiliki arti bahwa bila proses seleksi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,431 bila proses *rekrutmen* (X_1) tetap.

Berdasarkan analisis uji t (t-test) didapat bahwa t-hitung sebesar 4,356 dan t-tabel sebesar 1,67203. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

Berdasarkan analisis uji t (t-test) didapat bahwa t-hitung sebesar 3,202 dan t-tabel sebesar 1,67203. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan

signifikan secara parsial antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

Berdasarkan analisis uji F (F-test) didapat bahwa F-hitung sebesar 47,217 dan F-tabel sebesar 3,16. Hal ini berarti bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential di Denpasar.

6.2 Saran

1. Kepada pihak perusahaan dalam hal penempatan kerja karyawan hendaknya disesuaikan dengan kualifikasi pendidikannya, sehingga sesuai dengan *job description*.
2. Disamping itu juga pihak manajemen diharapkan untuk memperhatikan kompensasi finansial dan non finansial dalam jangka panjang, sehingga karyawan merasa ikut memiliki perusahaan tersebut.
3. Kepada pihak terkait yaitu HRD (*Human Resources Management*) dalam hal ini hendaknya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2000, Psikologi Industri, Edisi 4, Liberty, Yogyakarta.
- Dessler, Gary 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Prenhalindo, Bandung.
- Dharma, Surya 2006, Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya, Program Pascasarjana, Jakarta.
- Hajar Siti, 2013, *Pengaruh Kepuasan dalam Proses Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Merpati Pontianak.*
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Khosiah Oos, 2013, *Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung.*
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta.
- Riduwan, 2009, *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung. 94.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin, H, Sadeli, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Sudjana, 2000, *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.

- Sugiyono, 2003, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.
- _____,2005, Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung.
- _____,2008, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- _____,2009, Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Teguh Sulistiyani Ambar, 2009, Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Wirawan, Nata, 2002, Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi Bisnis, Edisi Kedua, Keramat Emas, Denpasar.
- Yullyanti Ellyta, 2009, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM