

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini sudah mengalami peningkatan yang sangat tajam. Hal ini terbukti dari semakin banyaknya pebisnis-pebisnis baru yang memasuki pasar dengan berbagai strategi yang digunakan. Kondisi semacam ini menuntut para pengusaha lama untuk dapat bertahan agar bisnisnya tetap berjalan tanpa harus kehilangan kesempatan untuk tetap melakukan perkembangan bisnisnya.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan didalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the right man on the right place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan

kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Secara umum Hotel Sapadia Rohul Pasir Pengaraian adalah hotel yang berdomisili di JL. Tuanku Tambusai km. 04 Simpang Empat Pematang Berangan Pasir Pengaraian Propinsi Riau. Saat ini karyawan di Hotel Sapadia sebanyak 57 karyawan dari berbagai bidang. Mereka dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Lokasia yang Hotel Sapadia yang strategis lebih mempermudah konsumen untuk mendapatkan akses terhadap hotel tersebut, kedekatan hotel dengan beberapa tempat wisata atau fasilitas-fasilitas umum akan menjadi nilai lebih tinggi bagi perusahaan hotel. Namun, dari segi jumlah pengunjung, setiap bulannya terus terjadi fluktuatif. Hal ini tidak sesuai dengan kondisi strategis hotel. Adapun data jumlah karyawan dan pengunjung hotel sapadia untuk 6 bulan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	49
2.	Perempuan	8
Jumlah		57

Sumber: Hotel Sapadia Rokan Hulu, 2017

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan di Hotel Sapadia yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang.

Tabel 1.2
Jumlah Pengunjung yang Menginap di Hotel Sapadia Rokan Hulu

No	Bulan	Jumlah Pengunjung yang Menginap
1.	Januari 2017	306
2.	Februari 2017	275
3.	Maret 2017	278
4.	April 2017	205
5.	Mai 2017	269
6.	Juni 2017	312

Sumber : Hotel Sapadia Rokan Hulu, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah pengunjung yang menginap di Hotel Sapadia Rokan Hulu setiap bulannya terus mengalami fluktuatif. Pada bulan Januari 2017 jumlah pengunjung di Hotel Sapadia sebanyak 306 orang, selanjutnya pada bulan Februari 2017, jumlah pengunjung turun menjadi 275 orang, pada bulan Maret 2017 jumlah pengunjung Hotel Sapadia meningkat sedikit menjadi 278 orang, namun pada bulan April 2017, jumlah pengunjung kembali mengalami penurunan menjadi 205 orang, pada bulan Mei 2017 jumlah pengunjung kembali meningkat menjadi 269 orang, selanjutnya pada bulan Juni 2017 jumlah pengunjung kembali mengalami penurunan menjadi 312 orang. Dengan demikian pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi Hotel Sapadia Rokan Hulu. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi hotel berkelas dibidang jasa perhotelan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai

tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari perusahaan karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh Hotel Sapadia Rokan Hulu. Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutan dan seleksi didalam Hotel Sapadia tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitasan perusahaan maka Hotel Sapadia juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Perekrutan karyawan di Hotel Sapadia tidak dilakukan secara rutin ataupun berkala. Biasanya rekrutmen karyawan dilakukan ketika ada jabatan atau posisi tertentu yang kosong. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada

proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari Hotel Sapadia tidak hanya melayani perhotelan, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Hotel Sapadia Rokan Hulu. Dalam proses seleksi karyawan ada beberapa metode yang digunakan oleh pihak Hotel Sapadia diantaranya wawancara dan tes psikologi. Wawancara dimaksudkan agar mudah dalam pertimbangan dan pengambilan keputusan diterimanya calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Sedangkan tes psikologis bertujuan untuk membandingkan keadaan kejiwaan atau tingkah laku individu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“PENGARUH PEREKRUTAN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SAPADIA ROKAN HULU”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Apakah perekrutan dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia baik secara parsial maupun simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia baik secara parsial maupun simultan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sumbangan pemikiran bagi Hotel Sapadia dalam upaya menciptakan kinerja karyawan dan meningkatkan jumlah pengunjung atau *market share*nya dimasa yang akan mendatang.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu manajemen dan pemasaran.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Pada bab ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta dan kasus yang sedang dibahas, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1 pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009:10) Manajemen 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 Bohlarander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Rachmawati (2008:3) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses 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.

1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009:7) yaitu:

1. Tujuan Sosial, tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.
2. Tujuan Organisasi, merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual, tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2. Perekrutan

2.1 Pengertian Perekrutan

Perekrutan merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:23), menyatakan bahwa perekrutan merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Perekrutan menurut Simamora (2009:21), merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Handoko (2008:19), menjelaskan bahwa perekrutan merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Selanjutnya Rivai (2009:43), menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

2.2 Sikap Dalam Perekrutan

Nawawi (2008:19), mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda dilingkungan organisasi atau perusahaan dalam melakukan perekrutan. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif dilingkungan organisasi atau perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

4. Rekrutmen dengan penjabatan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jabat untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staff sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

2.3 Proses Perekrutan

Menurut Handoko (2008:33), Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah yaitu :

1. *Job Analysis* (Analisis jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan

2. *Job Description* (Uraian jabatan)

Uraian jabatan adalah meringkaskan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

3. *Job Specification* (Persyaratan jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

4. *Job Evaluation* (Penilaian jabatan)

Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

2.4 Indikator Perekrutan

Menurut Handoko (2008:35), indikator yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi :

1) Karakteristik organisasional

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya, organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

2) Citra organisasi

Banyak pelamar yang enggan melamar disuatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negative, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi keperusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif,

baik dari aspek kesejahteraan karyawan maupun keunggulan dalam bidang usahanya.

3) Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status kepegawaian. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan sistem kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, biasanya kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

4) Rencana strategik dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategis menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Banyak perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

5) Kondisi eksternal

Para tenaga kerja akan berpengaruh pada proses perekrutan. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja) maka tanpa melakukan upaya iklan lowongan kerjapun perusahaan sudah dapat mendapatkan banyak pelamar.

6) Persyaratan pekerjaan

Pelamar memiliki kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan

secara detail apa-apa persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan.

Berbeda dengan Rivai (2009:28) mengemukakan ada 6 indikator rekrutmen yaitu :

a) Mutu karyawan

Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai seperti analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan

b) Jumlah karyawan yang diperlukan

Karena karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan.. Maka pengadaan karyawan sangat sulit dan rumit diakibatkan oleh keinginan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten serta penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya. Agar gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

c) Biaya yang diperlukan diminimalkan.

Maksudnya menekan biaya yang banyak yang menyita anggaran perusahaan.

d) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

Rencana strategis menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Banyak

perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

e) *Fleksibility.*

Lamaran kerja yang sudah masuk ke perusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

f) Pertimbangan-pertimbangan Hukum

Berbagai peraturan perundang-undangan merupakan faktor eksternal yang harus diperhitungkan dan ditaati. Misalnya ketentuan mengenai upah minimum, upah lembur, larangan memperkerjakan wanita di malam hari, hak cuti pegawai dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai indikator rekrutmen dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Selain itu, rekrutmen harus dapat memenuhi kebutuhan para calon. Sebagai akibatnya, rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja.

3. Seleksi

3.1 Pengertian Seleksi

Menurut Simamora (2009:36), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan.

Sedangkan menurut Teguh (2009:18), menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Menurut Rivai (2009:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

3.2 Dasar dan Tujuan Seleksi

Menurut Hasibuan (2008:15) dasar-dasar tersebut antara lain :

1. Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada Undang-Undang Perubahan Pemerintah.

2. Jabatan

Dalam spesifikasi, telah diterapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah "*the right man on the right place and the right man behind the riht gun*". Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan dijabat, baru siapa yang

akan menjabatnya. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

4. Ekonomi Rasional

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan dipertanggungjawabkan.

4. Etika Sosial

Seleksi harus dilakukan dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku dinegara bersangkutan.

Menurut Simamora (2009:38), ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Menurut Rivai (2009:160), seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi

karyawan yang memadai atau tidak. Oleh karena itu, potensi-potensi yang ada dalam diri setiap karyawan sangat menentukan kinerja mereka dalam perusahaan.

2. Karyawan yang disiplin dan jujur
adalah individu yang tidak pernah mau melakukan kecurangan seperti korupsi, melakukan kebohongan, menjelek-jelekan rekan kerja, melakukan tindakan diskriminasi atau kelakuan yang dapat merugikan orang lain dan perusahaan, dan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan lainnya.
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
Yaitu karyawan yang memiliki standar kompetensi pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
4. Karyawan yang terampil
Yaitu karyawan yang memiliki keahlian dibidangnya.
4. Karyawan yang kreatif dan dinamis
Yaitu karyawan yang memiliki perspektif baru yaitu kemampuan mengorganisasikan pikiran menjadinsuatu gagasan atau ide.
6. Karyawan yang loyal
Yaitu karyawan yang setia terhadap perusahaannya yang rela mengorbankan dirinya demi kemajuan perusahaan.
7. Mengurangi *turnover* karyawan
Hal ini merupakan kerugian besar yang akan dialami perusahaan, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi.
8. Karyawan yang sesuai budaya organisasi
Yaitu karyawan yang memahami karakteristik budaya organisasi atau nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

9. Karyawan yang dapat bekerjasama didalam perusahaan

Yaitu karyawan yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi perusahaan yang sudah disepakai sebelumnya.

10. Karyawan yang mudah dikembangkan untuk masa depan

Yaitu karyawan yang bersifat terbuka terhadap perubahan dan perkembangan serta dapat memandang sesuatu dari sudut yang berbeda.

3.3 Teknik dan Langkah-langkah Seleksi

Menurut Rivai (2008:161) proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik.

Menurut Rivai (2008:162), langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi surat-surat lamaran

Yaitu menyeleksi surat lamaran yang masuk ke perusahaan untuk disaring sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

2. Pengisian blanko lamaran

Yaitu mengisi formulir yang berisi data pribadi pelamar.

3. Pemeriksaan referensi

Yaitu memeriksa tentang riwayat si pelamar.

4. Wawancara pendahuluan

Yaitu melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada pelamar.

5. Tes penerimaan
Yaitu mengadakan tes kepada pelamar baik bersifat lisan maupun tertulis.
6. Tes psikolog
Bertujuan untuk melihat kondisi kejiwaan calon pelamar.
7. Tes kesehatan
Bertujuan untuk melihat apakah calon pelamar memiliki riwayat penyakit yang membahayakan untuk pekerjaan yang akan dilamarnya.
8. Wawancara akhir atasan langsung
Dilakukan apabila pelamar telah melewati tahap-tahap sebelumnya untuk menentukan apakah seorang pelamar layak atau tidak diterima.
9. Memutuskan diterima atau ditolak
Yaitu dengan melihat hasil dari serangkaian tes yang telah dilakukan terhadap pelamar.
10. Penempatan karyawan yang sesuai
Yaitu menempatkan pelamar yang telah diterima dalam perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.

3.4 Indikator Seleksi

Menurut David (2012:48) indikator-indikator seleksi adalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian pengetahuan calon karyawan dengan pekerjaan
Hal ini bertujuan untuk melihat apakah calon karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Kesesuaian keterampilan calon karyawan dengan pekerjaan
Hal ini bertujuan untuk melihat talenta yang dimiliki calon karyawan yang dapat memajukan perusahaan.
3. Kesesuaian kemampuan calon karyawan dengan pekerjaan
Hal ini bertujuan untuk melihat kinerja karyawan dalam mencapai produktifitas yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Kesesuaian kebutuhan calon karyawan dengan lingkungan perusahaan
Dilihat berdasarkan jabatan kosong di perusahaan.
5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal calon karyawan dengan perusahaan.
Hal ini bertujuan untuk melihat apakah calon karyawan memiliki kualifikasi sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Berbeda dengan Suwatno (2009:16), dalam melakukan seleksi karyawan adapun indikator yang harus diperhatikan yaitu :

1. Pendidikan
Yaitu pendidikan yang harus dimiliki seorang calon karyawan, pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu pendidikan yang diisyaratkan dan pendidikan alternatif.
2. Pengetahuan Kerja
Yaitu pengetahuan yang harus dimiliki seorang calon karyawan dengan wajar berupa pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja pada pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan Kerja
Yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman Kerja

Yaitu pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

Menurut Simamora (2009:13), indikator seleksi pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan

Yaitu pendidikan yang harus dimiliki seorang calon karyawan, pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu pendidikan yang diisyaratkan dan pendidikan alternatif.

2. Pengalaman kerja

Yaitu pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

3. Kondisi fisik

Yaitu melihat bagaimana fisik seorang apakah ada cacat atau tidak yang bisa menghambat pekerjaan.

4. Kepribadian

Yaitu melihat bagaimana sifat seseorang seperti loyalitas, mampu bekerja sama, jujur dan disiplin.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai indikator seleksi dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap calon karyawan atau seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepatserta untuk mengevaluasi dalam memperkerjakan dan menempatkan pelamar sesuai minat.

4. Kinerja Karyawan

4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ruky (2014:6) mendefinisikan kinerja sebagai usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Fahmi (2012:83) kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya.

Sedarmayanti (2010:78) kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Notoatmodjo (2009:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Simnamora (2010:32) Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*otput*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

4.2 Kriteria Untuk Mengukur Kinerja karyawan

Junaedi (2012:380-381) pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun proses.

Soedjono (2010:13), menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yakni :

- a. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktifitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

4.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2011:262) manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simamora (2009:264) secara spesifik mengemukakan kegunaan sistem penilaian kinerja adalah:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
- b. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan suatu alat tes.
- c. Memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
- d. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
- e. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

Sedarmayanti (2011:264) tujuan penilaian kinerja yang dirancang secara tepat dapat:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas
- Kualitas adalah adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Wibowo (2009:101-103) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

a. Tujuan.

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standar.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan balik.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan

balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Hasibuan (2012:105) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, kecepatan waktu kerja, bekerja sama, komunikasi, dan peran serta.

Simamora (2010:52), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai atau pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *otput*.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:23) indikator kinerja dibagi atas empat yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

3. Waktu Kerja

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja Sama dengan Rekan Kerja

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hal ini penting bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

5. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

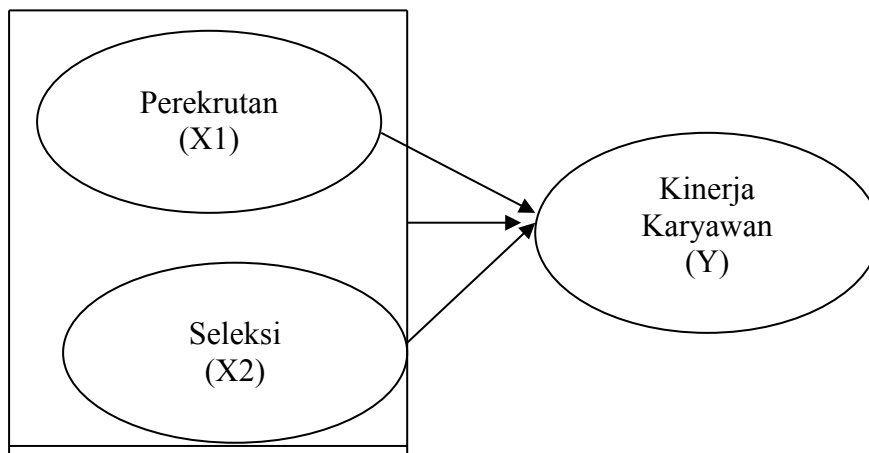
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	Yulasmu, 2016	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen :rekrutmrn (X1), Seleksi (X2), Penempatan (X3) Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan, (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui nilai F hitung $17,640 > F$ tabel $3,13$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$.
2	Oos Khosiah, 2010	Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung	Variabel Independen :rekrutmrn (X1), pengembangan karir (X2), Variabel Dependen :kinerja pegawai (Y)	diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel rekrutmen (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,5%, sedangkan variabel pengembangan karir (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 16,1%. Hal ini dapat di nyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1) dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel pengembangan karir (X2) tidak terlalu dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).
3	Ellita Yullanti,	Analisis Proses Rekrutmen dan	Variabel Independen :rekrutmrn (X1),	Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh

2009	Seleksi pada Kinerja Pegawai	seleksi(X2), Dependen pegawai (Y)	Variabel :kinerja	kesimpulan. <i>Pertama</i> , ditemukanbahwa seleksisignifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. <i>Kedua</i> , ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. <i>Ketiga</i> , rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi. nya.
------	------------------------------	---	----------------------	--

B. Kerangka Konseptual

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Dari kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_a : Diduga perekrutan dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.

H_0 : Diduga perekrutan dan seleksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif guna mengetahui pengaruh perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian adalah di Hotel Sapadia Rokan Hulu yang terletak di jalan Tuanku Tambusai km. 04 Simpang Empat Pematang Berangan Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Mei sampai dengan September 2017.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Wasis, 2009:12). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu yang berjumlah 57 orang.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2009:12). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2009:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum.

C. Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis mengenai perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah karyawan Hotel Sapadia Rokan Hulu..

2. **Sumber data** di peroleh dari:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen tertulis atau registrasi konsumen tentang jumlah pengunjung di Hotel Sapdia Rokan Hulu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan dengan:

a) Observasi

Notoatmodjo (2010:131), Metode Observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah aktifitas tertentu taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b) Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pernyataan yang disusun oleh peneliti dan diberikan pada responden untuk mendapat jawaban secara tertulis.

c) Wawancara

Wawancara adalah metode data dengan menggunakan tanya jawab kepada responden. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasionalnya

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu kualitas perekrutan dan seleksi Variabel *dependent* dalam penelitian ini kinerja karyawan.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3. 1.

Tabel 3. 1
Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Variabel bebas Perekrutan (X1)	Perekrutan merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sumber :Handoko (2008:19)	1. Karakteristik orgnanisasional 2. Citra organisasi 3. Kebijakan organisasi 4. Rencana strategik dan rencana sumber daya manusia 5. Kondisi eksternal 6. Persyaratan pekerjaan. Menurut Handoko (2008:35)	skala likert
Seleksi (X2)	Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sumber :Rivai (2009:159)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja Suwatno (2009:16)	
Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber : Mangkunegara (2014:9)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Sumber: Mangkunegara (2014:9)	Skala likert

Sumber: Data olahan, 2017

F. Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2010:86) yaitu “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008:87).

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan uji instrumen terdiri dari:

1. Uji Validitas

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kebenaran suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

2. Uji Reliabilitas

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk (unsur) variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha > dari 0.60. Skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2008:183)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi lima (5) tahap yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89.99%	Baik
65% - 79.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2009:15)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Kurniawan, 2011:340):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat “kinerja karyawan”

a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X_1 = Perekrutan

X_2 = Seleksi

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model perekrutan dan seleksi dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011:83).

4. Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali,2010:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°) dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010:112).

b) Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

c) Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji-t

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_1 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%)
artinya ada pengaruh yang signifikan perekrutan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.

H_2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%)
artinya ada pengaruh yang signifikan seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.

b. Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

H_3 : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%)
artinya ada pengaruh yang perekrutan dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapaadia Rokan Hulu.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_0 Ditolak : Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel perekrutan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.

H_0 Diterima : Apabila t hitung $<$ t tabel, artinya variabel perekrutan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sapadia Rokan Hulu.

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % dengan rumus (Sugiono, 2010:58) sebagai berikut:

$$T_h = \frac{\beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Dimana:

β_i = koefisien regresi dari variabel i

$S_e(\beta_i)$ = standar eror dari β_i