Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Vol 14, No 2 (2023): November, 132-136
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i2.404

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karywan Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi

Khuluqon Azima, Sakinah AS, Ika Mulyani
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Corresponding: khuluqon.azima@unbari.ac.id

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, the correlation between the recruitment variable (X1) is 0.468 and the selection variable (X2) is 0.472 on performance (Y), which means that there is a positive influence between recruitment and selection variables on employee performance and there is a strong relationship between the variables independent and the dependent variable is 71.6%.The conclusion of this study shows that recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance, partially recruitment and selection have a significant effect on employee performance.*

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 manusialah 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 (perfomance) adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang juga sebagai standar pekerjaan. Standar kerja adalah tingkat yang diharapkan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Wilson Bangun, 2012:231).

Menurut Hariandja, dkk (2012:123) bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses penarikan diukur dengan didapatkannya calon pegawai yang mempunyai kualitas kinerja sangat baik sesuai dengan kriteria perusahaan, karena pengembangan kualitas sumber daya manusia atau kualitas calon pegawai merupakan faktor berkembangnya sebuah perusahaan dan

ketidakberhasilan perekrutan calon pegawai berarti tidak didapatkannya calon pegawai yang paling berpotensi untuk berkembangnya sebuah perusahaan. Menurut Supomo (2018:62) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Maka dari itu rekrutmen dan seleksi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja pegawai Hotel Abadi Suite.

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

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran rekrutmen , seleksi dan kinerja pegawai pada hotel Abadi Suite Kota Jambi, (2) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi dan (3) Unuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi.

Tinjauan Pustaka

Rekrutmen

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

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain: (1) Dasar Perekrutan , (2) Sumber Perekrutan, yang terdiri dari sumber internal dan eksternal, (3) Metode perekrutan , yang terdiri atas metode tertutup dan metode terbuka

Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria perusahaan untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan perusahaan(Simamora, 2004:202). Menurut Wilson Bangun (2012:159) seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualitas sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sejumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan- karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:101) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesaui dengan bidang pekerjaannya. Proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan agar tidak terjadinya kesalahan, kesalahan seperti ini dikenal dengan nama kecelakan rekrutmen.

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, (3) Pemeriksaan Referensi, (4) Wawancara, (5) Tes Penerimaan dan (6) Tes Psikologi.

Kinerja

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

Adapun Menurut kaswan (2012:187) ada 6 kritera utama yang digunakan dalam menilai kinerja adalah sebagai berikut : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas biaya, (5) Kebutuhan sepervise dan (6) Dampak interpersonal.

METODE

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

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Abadi Suite Kota Jambi pada tahun 2021 sebanyak 38 orang. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009: 277) yaitu:$\mathbf{Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + e.}$

Menurut Supardi (2013: 188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Pada penelitian ini digunakan uji asumsi klasik yaitu Uji Asumsi Klasik uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisi regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square. Dalam OLS hanya satu variabel dependen, sedangkan variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018:59) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu; uji normaitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskodasita.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji f (simultan) digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terkait kinerja pegawai(Y). Dan Uji t (parsial) digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait kinerja pegawai(Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,29	0,313	
	Rekrutmen	0,468	0,135	0,456
	Seleksi	0,472	0,137	0,454

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis linier berganda pada table 1 diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1= 0,468 ; X2 = 0,472 dan konstanta sebesar 0,290 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

Y = 0,290 + 0,468X1 + 0,472X2 + e

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

Tabel 2
Hasil Koefifien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846[a]	0,716	0,7	0,34444

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output dari SPSS pada tabel 2 diatas menunjukkan korelasi antara

variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,846 artinya ada hubungan yang kuat antara variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

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

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,48	2	5,239	44,156	,000[b]
	Residual	4,152	35	0,119		
	Total	14,63	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F secara simultan dan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,156, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,27, maka dapat diketahui nilai F_{hitung} 44,156 > 3,27 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingakat 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).

Tabel 4
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,29	0,313		0,924	0,362
Rekrutmen	0,468	0,135	0,456	3,464	0,001
Seleksi	0,472	0,137	0,454	3,442	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa kriteria perhitungan dengan membandingkan t_{hitung}dan t_{tabel} menggunakan ketentuan sebagai berikut: a = 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 Ho ditolak dan Ha 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. a = 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 Ho ditolak dan Ha 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.

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

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu SP, 2009, **Manajemen**, Jakarta, Pt. Ghalia Indonesia.

(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.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung, Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai, Veithzal, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik**, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

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

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

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

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

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

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