

## REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tri Irfa Indrayani<sup>1</sup>, Nurhida<sup>2</sup>, Puguh setiawan<sup>3</sup>, Chintiya Mega Nanda<sup>4</sup>  
Email: triirfaindrayani1@gmail.com, nurhida@gmail.com,  
<sup>1,2,3</sup>dan <sup>4</sup>UM Sumatera Barat

**Abstract :** This study aims to determine the contribution of recruitment and placement to employee performance at the Axana Hotel Padang. The research sample was 56 respondents with total sampling. The research only from Front Office Department, Housekeeping Department, HRD & Security Department. The analysis in this study uses multiple linear regression analysis and hypothesis with t test and F test. The results show that each independent variable, Recruitment ( $X_1$ ), and Placement ( $X_2$ ) affect employee performance ( $Y$ ). for both independent variables combined, the R square is 81,9%. This shows that the effect of the dependent variable (employee performance), While the remaining 18,1% is influenced by other variables not included in this research model.

**Keyword:** Recruitment, Placement and Employee Performance

**Abstrak :** Tujuan penelitian untuk mengetahui Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan *The Axana Hotel Padang*. Sampel dalam penelitian sebanyak 56 orang, dilaksanakan pada *Front Office Departemen, House Keeping Departemen, HRD & Security Departemen*. Pengambilan data dilakukan dengan *total sampling*. Analisis penelitian menggunakan *Regresi Linear* berganda, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan *variable independent* Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Penempatan ( $X_2$ ) berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), selanjutnya kedua *variable independent* ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) digabungkan maka R squarenya menjadi 81,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan *The Axana Hotel Padang*. Sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Penempatan, Kinerja

### A. PENDAHULUAN

Hotel merupakan salah satu jenis akomodasi yang bergerak dibidang jasa, dikenal oleh masyarakat, di samping akomodasi komersil lainnya. Pengertian hotel menurut surat keputusan menteri perhubungan No.pm.10/pw.301/phb.77, hotel adalah suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan penginapan berikut makan dan minum. Sehingga usaha perhotelan menjadi usaha komersil yang mampu menyerap tenaga kerja yang banyak, memperoleh keuntungan yang besar, meningkatkan pendapatan daerah atau negara, meningkatkan devisa negara dan meningkatkan hubungan antar bangsa.

Wawancara dengan HRD *The Axana Hotel Padang* diperoleh informasi bahwa *rekrutmen* dan penempatan karyawan *The Axana Hotel Padang* dilakukan sesuai dengan kebutuhan Hotel. Perekrutan dilakukan *The Axana Hotel Padang* berasal dari dalam dan luar perusahaan yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Karyawan direkrut dari dalam pihak hotel adalah karyawan *daily worker* (pekerja harian) karena alasan tertentu seperti ada posisi yang kosong dikarenakan karyawan tetap tiba-tiba memutuskan untuk *resign* dari pekerjaan dan jika memenuhi kriteria yang dibutuhkan maka karyawan *daily worker* tersebut ditempatkan di posisi yang kosong. Sedangkan karyawan yang direkrut dari luar memanfaatkan lembaga pendidikan yang akan ditempatkan sesuai dengan posisi dan jabatan dari unit-unit kerja yang kosong. Setelah diterima karyawan tersebut mengikuti pelatihan dan *one the job training*, tujuannya untuk menyesuaikan diri karyawan dengan pekerjaan. Tidak jarang proses promosi dan

transfer jabatan dilakukan secara tertutup dan tidak diketahui jelas persyaratan serta kualifikasi terhadap jabatan tersebut. Promosi yang dilakukan bersifat subjektif dan mendesak karena kekosongan jabatan, sehingga tidak didapatkan rekrutmen karyawan yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan hotel. Informasi yang diperoleh menyatakan perekrutan dari luar jarang dilakukan dikarenakan karyawan yang *resign* secara tiba-tiba sementara pihak hotel membutuhkan karyawan secepatnya, dan untuk mengisi kekosongan tersebut jika ada kandidat dari dalam hotel yang memenuhi standar dari pihak hotel, maka karyawan tersebutlah yang akan mengisi jabatan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Karena proses perekrutan karyawan dari dalam lebih cepat dan mudah dari pada perekrutan dari luar sedangkan kekosongan jabatan sering terjadi sehingga sering dilakukannya perekrutan dari dalam hotel sehingga rekrutmen karyawan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan.

The Axana Hotel Padang memiliki 8 departemen yaitu departemen *Front Office*, departemen *HRD & Security*, departemen *Sales and Marketing*, departemen *Housekeeping*, departemen *Accounting*, departemen *Food and Beverage Service*, departemen *Food and Beverage Product*, dan departemen *Enggining*. Dalam hal ini peneliti hanya fokus mengambil 3 departemen yaitu *Front Office*, *Housekeeping*, dan *HRD & Security*. Data sistem rekrutmen dan penempatan karyawan di *The Axana Hotel Padang* dalam bentuk tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Jumlah Pelamar dan Jumlah Karyawan yang Dibutuhkan**  
**The Axana Hotel Padang 2018 - 2021**

Tahun	Departemen	Jumlah Pelamar	Jumlah karyawan yang dibutuhkan
2018	<i>Front Office</i>	30	7
	<i>Housekeeping</i>	22	5
	<i>HRD &amp; Security</i>	35	3
2019	<i>Front Office</i>	38	6
	<i>Housekeeping</i>	23	7
	<i>HRD &amp; Security</i>	32	2
2020	<i>Front Office</i>	40	8
	<i>Housekeeping</i>	23	6
	<i>HRD &amp; Security</i>	38	4
2021	<i>Front Office</i>	46	9
	<i>Housekeeping</i>	26	8
	<i>HRD &amp; Security</i>	45	6

**Sumber: The Axana Hotel Padang, Desember 2021**

Pada tabel 1 jumlah karyawan tiap tahunnya mengalami *fluktuasi*. Berdasarkan informasi dari HRD ini disebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menguasai tugas dan pekerjaan serta penyelesaian yang kurang tepat waktu. Ini menunjukkan indikasi kinerja karyawan the axana hotel kurang efektif. Masih dengan HRD, penerapan hasil analisis jabatan *The Axana Hotel Padang* sudah dilakukan sesuai dengan analisa jabatan di mana tidak ada kekurangan karyawan pada setiap departemen, jumlah karyawan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia setiap departemen. Dengan adanya rekrutmen dan penempatan karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan dan pengalaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Seiring perkembangan zaman, hotel harus memikirkan bagaimana tetap unggul dari pesaingnya yang semakin hari semakin bertambah. Tentunya dengan keadaan tersebut bisa diwujudkan dengan kualitas sumber daya manusia yang harus benar-benar berkualitas serta memahami dengan tugas pokok dan fungsi

masing-masing departemen. Berdasarkan data dan hasil wawancara tersebut di atas, dirasa perlu pembuktian sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “**Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang**”.

Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui kontribusi rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada The Axana Hotel Padang.
2. Untuk mengetahui kontribusi penempatan terhadap karyawan pada The Axana Hotel Padang.
3. Untuk mengetahui kontribusi rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada The Axana Hotel Padang.

## B. STUDI LITERATUR

### Kinerja

Sumber daya manusia merupakan *human capital* suatu organisasi, karena sumber daya manusia memberikan *kontribusi* terhadap *profitabilitas*, sebagai modal *intelektual (intellectual capital)* yang mampu memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Dalam sumber daya manusia ada kinerja, di mana kinerja menurut Jason A. Colquitt, *etc* (2009) sebagai nilai perilaku karyawan memberikan kontribusi positif maupun negatif untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Colquitt kinerja meliputi perilaku dalam kontrol karyawan. *Task performance* merupakan perilaku pegawai berkenaan tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Tugas kerja secara spesifik meliputi tugas rutin, di mana kinerja melibatkan tanggapan terhadap tuntutan yang terjadi secara normal, rutin, atau diprediksi. Kinerja tugas adaptif, melibatkan respon karyawan atas tuntutan tugas yang baru, yang tidak biasa, atau setidaknya tidak terduga. Kasmir (2019) Kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara dalam Kurniawan (2016) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjangkau tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator dalam menilai kinerja pegawai menurut Candra Purba dkk (2019): 1) kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan. 2) kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai dengan memperhatikan standar prosedur dan ukuran yang telah ditentukan. 3) tanggungjawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan berdasarkan kewajiban dan panggilan hati serta bersedia menanggung resiko. 4) Kerjasama adalah untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, 5) inisiatif adalah kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan baru dan memperluas tanggung jawab.

### Rekrutmen

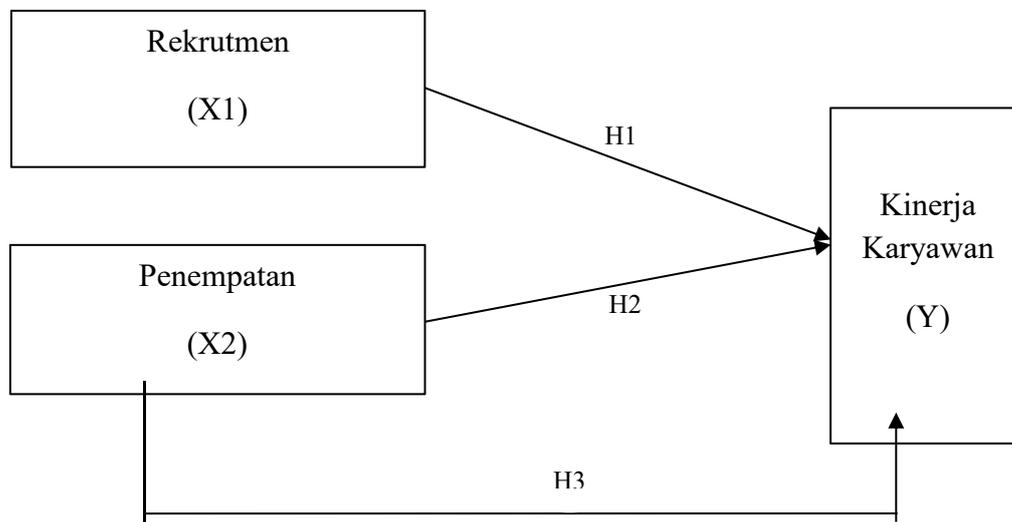
Rekrutmen merupakan keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Sinambela (2019) rekrutmen merupakan jumlah dan kategori karyawan yang diperlukan dan ditetapkan dalam perencanaan karyawan atau pengelolaan Sumber Daya Manusia secara formal. Metode yang dilakukan dalam proses rekrutmen menurut Kasmir (2016), yaitu: 1) informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan. 2) Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran. 3) Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar

di media yang dianggap bonafit. 4) Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan. 5) Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

### Penempatan

Calon karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi ditempatkan (*placement*) sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Sastrohadwiryo (2002) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi. Hasibuan (2001) mengemukakan penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

### Kerangka Konseptual



Gb 1: Kerangka Konseptual

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan 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. Penelitian di *The Axana Hotel* Padang Jl. Bundo Kanduang No. 14 -16, Kota Padang. Pengambilan sampel dilakukan secara total sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan *skala likert* kepada 56 sampel. Kuesioner harus *validasi dan reliable*. Metode dalam penelitian ini secara: 1) observasi, 2) wawancara, dan 3) kuesioner. Analisis data dilakukan dengan: 1) Uji *Validitas* dengan Teknik uji yang digunakan adalah *korelasi product moment*, 2) uji *reliabilitas* menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. 3) Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR), untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Selanjutnya dilakukan analisis Regresi Linier Berganda dengan: Uji Asumsi Klasik dengan langkah Uji Normalitas, uji Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh persamaan *linear* berganda yaitu:  $\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

Selanjutnya dilakukan pengujian Hipotesis dengan melakukan *uji t (parsial)* dan *uji F (simultan)*. Kemudian dilakukan *Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)*

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di *The Axana Hotel* Jl. Bundo Kanduang no.14-16 Kota Padang Sumatera Barat. Hotel terletak di jantung Kota Padang. *The Axana Hotel* Padang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi. Perhotelan dan Restoran dibawah pengelolaan PT. Putra Firgo Lestari, yang didirikan oleh Bapak Andry Firgo pada 15 Januari 2012. Hotel ini sebelumnya bernama Ambacang Hotel, yang merupakan hotel bertaraf internasional di Kota Padang dengan kualifikasi Hotel Berbintang Empat. Pasca gempa th 2009, Hotel ini berganti nama menjadi *The Axana Hotel*.

Hasil perhitungan kuestioner, jenis kelamin laki-laki 88%, dan perempuan 13%. Hal ini menunjukkan laki-laki paling banyak sebagai karyawan *The Axana Hotel* Padang dibandingkan perempuan. Selanjutnya responden berusia 20 s/d 29 tahun sebesar 82%, usia 30 s/d 39 tahun sebesar 14% dan responden usia 40 s/d 55 tahun sebesar 4%. Artinya usia 20-29 merupakan usia terbanyak bekerja di *the axana hotel*. Perhitungan masa kerja 3 orang responden dengan persentase 5% bekerja selama kurang dari 1 tahun sebagai karyawan DW, sebanyak 25 orang responden dengan persentase 45% bekerja di *The Axana Hotel* Padang selama 6 tahun, 3 orang responden dengan persentase 5% bekerja selama kurang dari 6 bulan sebagai karyawan kontrak dan 25 orang responden dengan persentase 45% bekerja di *The Axana Hotel* Padang selama lebih dari 1 tahun sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan data tersebut, untuk responden berdasarkan lamanya bekerja di *The Axana Hotel Padang* didomisili oleh karyawan *Daily Worker* dan karyawan kontrak dengan masa kerja lebih dari 6 tahun (45%). Tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat 47 orang (84%), Diploma (D1/D2/D3) 6 orang (11%), dan Sarjana (S1/S2/S3) 3 orang (5%). Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel  $X_1$  atau  $X_2$  dan  $Y$  dinyatakan *valid* dan *reliabel*.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.342	2.882		2.895	.005
Rekrutmen (X1)	.685	.180	.510	3.806	.000
Penempatan (X2)	.581	.186	.418	3.122	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8,342 + 0,685 X_1 + 0,581 X_2$$

Setelah diperoleh hasil regresi dugaan tersebut lalu dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, bila ukuran sampai  $\text{sig} > \alpha 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13289545
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.043
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22*

Dari tabel 3 di atas nilai test statistic (0,083) dan signifikan 0,200 >  $\alpha 0,05$ . Maka hasil perhitungan data dalam penelitian terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.342	2.882		2.895	.005		
	Rekrutmen	.685	.180	.510	3.806	.000	.190	5.272
	Penempatan	.581	.186	.418	3.122	.003	.190	5.272

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2*

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang dihasilkan Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,190 > 0,10, dan Penempatan ( $X_2$ ) sebesar 0,190 > 0,10. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 5,272 < 10,00, dan

Penempatan ( $X_2$ ) sebesar  $5,272 < 10,00$ . Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa dari penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.436	1.644		-2.091	.041
Rekrutmen (X1)	.020	.103	.059	.200	.842
Penempatan (X2)	.103	.106	.287	.968	.337

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Hasil uji heteroskedastisitas tabel 5 di atas pada metode *glejser*, dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikan variabel independen (Rekrutmen, Penempatan) masing-masing nilai  $X_1 = 0,842$ ,  $X_2 = 0,337 >$  dari  $\alpha 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**Hipotesis Uji t (t test)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.342	2.882		2.895	.005
Rekrutmen (X1)	.685	.180	.510	3.806	.000
Penempatan (X2)	.581	.186	.418	3.122	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Tabel 6 di atas menjelaskan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  maka ditemukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 berdasarkan hasil data statistic pada tabel 6 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < \alpha 0,05$ . Maka ( $H_1$ ) diterima. Variabel Rekrutmen mempunyai t-hitung yaitu 3,806 dengan t-tabel 2,006. Jadi t-hitung  $>$  daripada t-tabel.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,003 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai

probabilitas atau  $0,003 < \alpha < 0,05$ . Maka (H2) diterima. Variabel Penempatan mempunyai t hitung yaitu 3,122 dengan t-tabel 2,006. Jadi t-hitung > daripada t-tabel.

**Uji F** . Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	320.392	2	160.196	120.278	.000 <sup>b</sup>
Residual	70.590	53	1.332		
Total	390.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Tabel 7 menjelaskan nilai F hitung sebesar 120,278. Dengan f tabel 3,168 sehingga  $120,278 > 3,168$  dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0,000 < \alpha < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini:

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.813	1.154

a. Predictors: (Constant), Penempatan (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel 8 di atas, R squarenya sebesar 0,819 (81,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Rekrutmen, Penempatan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 81,9%, variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Interpretasi Persamaan Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = 8,342 + 0,685 X_1 + 0,581 X_2$$

Persamaan regresi yang memenuhi syarat-syarat statistik yaitu uji asumsi klasik, uji t dan uji F, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukur yaitu:

1.  $\beta_0$  (Konstanta)

Nilai konstanta di peroleh sebesar 8,342 satuan. Ini berarti jika variabel independen Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Penempatan ( $X_2$ ) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan yang di peroleh ialah sebesar 8,342 satuan.

2.  $\beta_1.X_1$  (Koefesien Regresi)

Nilai koefesien variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,685 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan  $X_1$  maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,685 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3.  $\beta_2.X_2$  (Koefesien Regresi)

Nilai koefesien Variabel Penempatan ( $X_2$ ) sebesar 0,581 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu – satuan  $X_2$  maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,581 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

## PEMBAHASAN

### 1. Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi *Rekrutmen* terhadap Kinerja Karyawan pada *The Axana Hotel* Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic variabel Rekrutmen bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probilitas atau  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka ( $H_1$ ) diterima. Variabel Rekrutmen mempunyai t-hitung yaitu 3,806 dengan t-tabel 2,006. Jadi t-hitung  $>$  t-tabel sehingga disimpulkan Rekrutmen berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang oleh Fenezha j. (2018) dengan judul Pengaruh Rekrutmen kriteria seleksi, dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada pt. Bank BRI tbk Manado). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Rivai dan Sagala (2013) bahwa Rekrutmen dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mndapatkan calon karyawan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Sehingga Rekrutmen berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Kontribusi Penempatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi *Rekrutmen* terhadap Kinerja Karyawan pada *The Axana Hotel* Padang. Dibuktikan dengan hasil statistik Variabel Penempatan dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probilitas atau  $0,003 < \alpha 0,05$ , maka ( $H_2$ ) diterima. Variabel Penempatan mempunyai  $t_{hit}$  yaitu 3,122 dengan  $t_{tab}$  2,004. Jadi  $t_{hit} >$  dari pada  $t_{tab}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurilham saputra (2017) dengan judul Pengaruh *Rekrutmen* dan Penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar. Hasil penelitian menunjukkan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan teori Sastrohadiwiryono (2002) Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga Penempatan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Kontribusi Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan *TheAxana Hotel* Padang.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi *Rekrutmen* dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan *TheAxana Hotel* Padang. Hal ini dibuktikan hasil nilai  $f_{hit}$  sebesar 120,278 dengan nilai  $f_{tab}$  sebesar 3,168 sehingga  $120,278 > 3,168$  dengan tingkat signifikan  $\alpha 0,000 < \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan terdapat kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji Determinan  $R^2$  yaitu sebesar 81,9 %, atau varian variabel independen dalam model (*Rekrutmen* dan Penempatan) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 81,9 %. sisanya 18,1 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Penelitian ini

didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Suryani (2019) dengan judul Pengaruh proses *rekrutmen*, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BBI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Rekrutmen* dan Penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Hamalik, Oemar dalam mukayam (2007) Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Ada beberapa cara dalam mengukur kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian secara mendasar yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pertanyaan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Sehingga *Rekrutmen* dan Penempatan berpengaruh *signifikan* terhadap Kinerja Karyawan.

## E. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka diambil beberapa kesimpulan:

1. Hipotesis pertama. *Rekrutmen* berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka (H1) diterima. Variabel *Rekrutmen* mempunyai t-hitung yaitu 3,806 dengan t-tabel 2,006. Jadi t-hitung > t-tabel artinya *Rekrutmen* berkontribusi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan
2. Hipotesis kedua Penempatan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,003, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,003 < \alpha 0,05$ , maka (H2) diterima. Variabel Penempatan mempunyai t<sub>hit</sub> yaitu 3,122 dengan t<sub>tab</sub> 2,006. Jadi t<sub>hit</sub> > t<sub>tab</sub> artinya Penempatan berkontribusi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. *Rekrutmen* (X<sub>1</sub>) dan Penempatan (X<sub>2</sub>) berkontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 120,278 dengan nilai f<sub>tab</sub> sebesar 3,168 sehingga  $120,278 > 3,168$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan terdapat kontribusi secara bersama - sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil R square diperoleh 81,9%, menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* mampu menjelaskan varian *dependen* sebesar 81,9% sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## Saran

- a. *The Axana Hotel* Padang sudah melaksanakan proses *Rekrutmen* dan Penempatan dengan baik namun untuk lebih mempertahankan lagi kinerja karyawan perlu perekrutan dan seleksi karyawan didasari tingkat pendidikan dan kompetensi, sehingga kinerja karyawan sesuai dengan standar operasional (SOP) *The Axana Hotel*.
- b. Bagi karyawan diharapkan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja dengan baik. demi tercapainya tujuan perusahaan.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- DB, Saputra, & Djastuti, I. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Hotel Kinerja Karyawan Plaza Semarang (Disertasi Doktor, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Gustina, H. (2013). Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Hamalik, Oemar. 2007 Riset Sumber Daya Dalam Organisasi, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 5; Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, D. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.

- Mukayan, I., & Ruzikna, R. (2017). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru) periode 2014-2016 (Disertasi Doktor, Universitas Riau).
- Rivai dan Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cet.5, Jakarta: rajawali pers. Hal.147.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-4; Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruslanto (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-21; Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-4; Jakarta: Bumi Aksana.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke-1; Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supomo, R. & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suryani, Putri (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bni Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-10; Jakarta: Pranada Media Group.
- Yumiarsih, Tjutju & Suwatno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,