

PENGARUH PROSES *RECRUITMENT* DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SARI ORGANIK DI UBUD KABUPATEN GIANYAR

Anak Agung Aristini¹
Luh Putu Virra Indah Perdanawati²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
e-mail : Agungaristini@yahoo.com/ telp : +6285739885423

²Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Restoran Sari Organik adalah salah satu restoran terkenal di wilayah Ubud Gianyar . Permasalahan yang diambil adalah pengaruh proses *recruitment* dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada restoran sari organik di Ubud kabupaten Gianyar. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh proses *recruitment* dan seleksi terhadap kinerja karyawan . Dengan mengambil responden sebanyak 30 orang dari 60 karyawan sebagai responden penelitian. Menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuisioner , studi dokumentasi dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, determinasi, analisis uji t , dan analisis uji F.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 5,637 + 0,351X_1 + 0,431X_2$. Hasil determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Dari analisis uji t diperoleh t_1 hitung > tabel (3,000 > 1,703) t_2 hitung > t tabel (3,879 > 1,703) dan analisis uji F didapat hasil (38,805 > 3,35) .Hal ini menunjukkan secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara proses *recruitment* dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik.

Kata kunci : proses *recruitment*, seleksi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Sari Organik Restaurant is one of the famous restaurant in Ubud Gianyar area. The problems taken are the influence of recruitment process and seleksi terhadap employee performance at organic juice restaurant in Ubud Gianyar regency. This study was conducted with the aim to know the influence of recruitment and selection process on employee performance. By taking the respondents as many as 30 people from 60 employees as respondents research. Using data collection methods through observation, interview, questionnaire, documentation study and using multiple linear regression analysis, determination, t test analysis, and F test analysis.

Based on the result of multiple linear regression analysis obtained $Y = 5,637 + 0,351X_1 + 0,431X_2$. The result of determination obtained by value of R^2 equal to 74,2% and rest 25,8% influenced by other factor not discussed in research. From t test analysis t_1 count > count (3,000 > 1,703) t_2 hitung > t table (3,879 > 1,703) and F test analysis obtained results (38,805 > 3,35). This shows partially and simultaneously there is a positive and significant influence between recruitment and seleksi process on employee performance at Organic Sari Restaurant.

Keywords: recruitment process, selection, employee performance

PENDAHULUAN

Pulau Bali adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terletak di antara pulau Jawa dan Lombok, pulau Bali juga terkenal dengan sebutan pulau Dewata, pulau seribu pura dan Bali dwipa. Bali sangat terkenal di seluruh dunia sebagai daerah atau tujuan wisata dunia dengan seni dan kebudayaan yang unik disertai dengan pemandangan alam laut yang indah. Selain sektor pariwisata, penduduk Bali juga hidup dari pertanian, perikanan dan juga sebagian memilih menjadi seniman. Bahasa yang digunakan di Bali yaitu bahasa Indonesia, Bali dan Inggris khususnya bagi yang bekerja di sektor pariwisata sekarang, industri pariwisata menjadi objek pendapatan terbesar bagi Bali. Hasilnya Bali menjadi salah satu daerah terkaya di Indonesia. Adapun beberapa tempat wisata yang wajib dikunjungi, antara lain: pantai Kuta, Garuda Wisnu Kencana (GWK), Pantai Lovina, Ubud, Danau Beratan, Bedugul, Pura Besakih, Uluwatu, Kintamani, Amed, dan masih banyak lainnya.

Kota Gianyar merupakan salah satu kabupaten yang ada di Bali dan juga pusat bagi seni ukiran di Bali. Kabupaten Gianyar memiliki 7 kecamatan yaitu kecamatan Blabatu, Gianyar, Payangan, Tegallang, Tampaksiring, Sukawati dan kecamatan Ubud. Pertumbuhan industri pariwisata di Pulau Bali mendorong Ubud menjadi tempat kegiatan bisnis. Ubud adalah sebuah tempat peristirahatan di daerah kabupaten Gianyar Bali, Ubud terutama terkenal di antara para wisatawan mancanegara karena lokasi ini terletak diantara sawah dan hutan yang terletak diantara jurang-jurang gunung yang membuat alam

sangat indah. Maka dari itu Ubud menjadi daerah yang memiliki pendapatan perkapita yang cukup baik di Provinsi Bali. Dalam hal ini sebagai penunjang pariwisata maka berdirinya berbagai hotel, restoran, maupun jasa lainnya untuk para tamu yang akan berwisata. Restoran misalnya menjadi salah satu tempat yang dicari wisatawan untuk mengisi kebutuhan akan pangan. Restoran merupakan usaha yang menyajikan hidangan kepada masyarakat dan menyediakan tempat untuk menikmati hidangan tersebut. Serta menetapkan tarif tertentu untuk hidangan dan pelayanannya. Begitu banyak restoran terkenal di Bali khususnya di Ubud yang menjadi favorit para wisatawan salah satunya restoran Sari Organik yang terletak di pusat Ubud.

Restoran Sari Organik merupakan sebuah perusahaan yang bekerja di bidang jasa dan produk. Selain karena tempatnya di daerah pariwisata, restoran ini menghidangkan makanan organik tanpa bahan kimia atau penyedap buatan, itu menjadi suatu keunggulan yang dimiliki oleh restoran Sari Organik.

Di Restoran Sari Organik tidak hanya menghidangkan makanan, disana juga tersedia toko untuk menjual sayuran organik, berbagai macam bumbu jadi, makanan ringan serta dilengkapi dengan *free wifi* selain itu di restoran ini juga menerima tamu buffet atau rombongan sehingga perlu pelayanan yang baik guna menjaga citra restoran Sari Organik.

Sumber daya manusia yang berkompeten merupakan salah satu faktor untuk keunggulan bersaing restoran Sari Organik, sehingga pengembangan dan pengarahannya

kompetensi sumber daya manusia , menjadi tujuan utama untuk mewujudkan visi dan misi restoran sari organik.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus diarahkan dan dikembangkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menentukan kualitas SDM perusahaan lebih ketat dalam merekrut SDM tersebut.

Ada beberapa aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, *recruitment*, seleksi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2003:21). Semua aktivitas ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber manusia secara efektif dan efisien.

Recruitment adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001:12). Adapun manfaat dari *recruitment* adalah memiliki fungsi sebagai tempat yang benar untuk orang yang benar, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Recruitment merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mencari pelamar kerja dengan motivasi , kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian .

Recruitment juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas tinggi. Dalam proses *recruitment* memerlukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang . Dalam proses *recruitment* dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai mereka diterima . Cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mencari calon tersebut adalah dengan mencari dari dalam yaitu dengan meminta bantuan pada karyawan lama, mencari dari arsip pelamar iklan , dan juga dengan mencari dari luar seperti memasang iklan lowongan, memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat , memanfaatkan jasa pencari/ penyalur tenaga kerja dll. Tahap setelah *recruitment* selesai dikerjakan adalah tahap seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2004:202). Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai pegawai tetap.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan

,pengalaman,kesungguhan,serta waktu (Hasibuan, 2008:94).Dimana dalam hal perusahaan harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan dengan baik.

Sistem perekrutan dan seleksi didalam restoran Sari Organik tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka Sari Organik juga menggunakan jenjang karir tenaga kerja yang dimulai dari *daily worker* (DW), karyawan *trainee*, kontrak dan sampai pada tahap akhir yaitu menjadi pegawai tetap pada restoran Sari Organik di Ubud.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja Restoran Sari Organik tidak hanya menerima tamu restoran, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayan yang baik bagi konsumen.

Namun dilihat dari kesetaraan pendidikan karyawan restoran sari organik ada beberapa karyawan pada masing-masing departemen yang bekerja tidak sesuai dengan *job description* dan keahlian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dimana dalam hal ini terdapat beberapa tamu yang berkomentar bahwa tidak semua karyawan mampu menguasai bahasa asing dengan baik, sehingga terkadang menggunakan bahasa isyarat dalam berkomunikasi dan sering terjadi kesalahan pada saat menerima pesanan, yang dapat dikatakan bahwa tamu tersebut belum puas akan pelayanan yang diberikan oleh restoran Sari

Organik. Selain itu direstoran ini juga sering terjadi keluar masuknya karyawan sehingga bisa dikatakan kinerja mereka kurang baik. Mengingat sangat pentingnya proses *recruitment* dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses *recruitment* dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di restoran Sari Organik. Maka dari itu penulis tertarik ingin melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan melakukan penelitian eksperimen yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sari Organik di Ubud

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

- a. Apakah proses *recruitment* dan seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Restoran Sari Organik di Ubud?
- b. Apakah proses *recruitment* dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Restoran Sari Organik di Ubud?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Restoran Sari Organik yang beralamat di jalan raya Penestanan Kelod, Sayan Ubud Gianyar Bali. Alasan meneliti di restoran ini karena dilihat dari proses *recruitment* kurang relevan jika dilihat dari segi pendidikan yang tidak sesuai *job description* dan sering terjadi keluar masuknya karyawan. Objek penelitian

adalah pada bidang sumber daya manusia. pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang di dapat langsung dari tempat penelitian dan juga dari literatur perusahaan, 30 responden di ambil dari penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purvusive sampling*.

Pada penelitian ini digunakan model regresi yaitu regresi linier berganda untuk melihat dampak pengaruh antara proses *recruitment* dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud. Untuk penelitian ini menggunakan uji analisis t,

uji analisis F, dan uji detriminasi dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana dengan tujuan untuk menguji pengaruh proses *recruitment* dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Oranik Ubud Kabupaten Gianyar, dengan menggunakan SPSS (*Statistical Produst and Service Solution*) version 16.0 for windows maka hasil analisis yang diperoleh seperti diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1 : Hasil Analisi Regresi Berganda

Sari Organik di Ubud Gianyar Tahun 2017.

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Konstanta	5,637	2,148	0,041
Proses <i>Recruitment</i>	0,351	3,000	0,006
Proses Seleksi	0,493	3,879	0,001
n = 30			
R = 0,861			
R ² = 0,742			
F Hitung = 38,805			0,000

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS didapatkan persamaan regresi $Y = 5,637 + 0,351 x_1 + 0,493 x_2$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh proses *recruitment*(X₁) dan proses seleksi(X₂) secara simultan

terhadap variabel terikat kinerja karyawan(Y) sebagai berikut ini :

- 1) Nilai a = 5,637 memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata-rata perbulan sebesar 5,637 bila

- proses *recruitment* ($X_1=0$) dan proses seleksi ($X_2=0$)
- 2) Nilai $b_1 = 0,351$ memiliki arti bahwa bila proses *recruitment* naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,351 bila proses seleksi (X_2) tetap
 - 3) Nilai $b_2= 0,493$ memiliki arti bahwa bila proses seleksi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar

0,493 bila proses rekrutmen (X_1) tetap.

Analisis Determinasi

Analisis Determinasi digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya persentase hubungan atau pengaruh variabel independen (Proses *recruitment* dan seleksi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), yang dinyatakan persentase.

Tabel 2 : Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.742	.723	.51613	1.188

a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Proses Rekrutmen

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis program SPSS Version 16.00 for windows pada tabel 5.4 diatas diperoleh hasil $R^2=0,742$, jadi besar koefisien determinasi ($D = 74,2\%$). Hal ini berarti besarnya kontribusi/sumbangan Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,2% sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas.

Analisis Statistik Uji t (t-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi secara parsial. Proses *recruitment* dan seleksi secara individu mempengaruhi kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud. Pengujian hipotesis berbunyi proses *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Sari Organik di Ubud, maka

digunakan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Pengaruh Proses *Recruitment* Terhadap Kinerja Karyawan

1). Perumumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah proses *recruitment* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Sari Organik di Ubud. Sesuai dengan bunyi hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses *recruitment* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada

Restoran Sari Organik di Ubud

$H_a : b_1 > 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses *recruitment* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Sari Organik di Ubud.

2) Penentuan t-tabel

Dengan menggunakan taraf nyata signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kepercayaan 95% maka derajat kebebasan (df)= $n-k - 30 - 3 = 27$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel = $t(\alpha, df)$, $t(0,05 ; 27)$ yang terdapat pada tabel distribusi t-tabel = 1,703 (lihat lampiran 11).

3) Perhitungan nilai t_1 -hitung

Berdasarkan hasil analisis SPSS *version 16,00 for windows* pada tabel 5.4 dapat diperoleh t_1 -hitung adalah sebesar 3,000.

4) Kriteria Pengujian

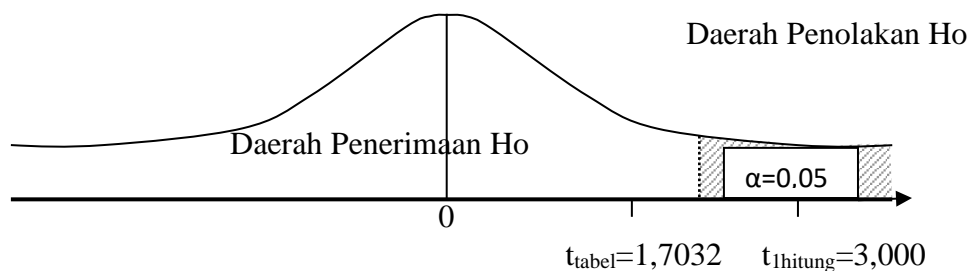
Jika t_1 -hitung < t-tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

jika t_1 -hitung \geq t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5) Menggambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diukur, maka dapat digambarkan dalam sebuah kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut

Gambar 5.1 : Daerah penerimaan dan Penolakan H_0 (t_1 hitung/uji b_1)



6) Mendapat Keputusan

Berdasarkan Gambar 5.1, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 3,000 (lihat lampiran 10) sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,703 (lihat lampiran 11) ternyata nilai t_1 -hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan t_1 -hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pengaruh

proses *recruitment* dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud adalah signifikan .

b. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis berbunyi proses Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Sari Organik di ubud, maka

digunakan langkah-langkah pengujian sebagai berikut

1) Perumumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah proses Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud. Sesuai dengan bunyi hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses Seleksi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud

$H_a : b_2 > 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud.

2) Penentuan taraf nyata

Dengan menggunakan taraf nyata signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ; $n-k(30-3) = 27$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel = $t(\alpha,df)$, $t_{\alpha}(0,05 ; 27)$ yang terdapat pada tabel distribusi t-tabel = 1,703 (lihat lampiran 11).

3) Perhitungan nilai t_2 -hitung

Berdasarkan hasil analisis SPSS version 16,00 for windows pada tabel 5.4 dapat diperoleh t_2 -hitung adalah sebesar 3,879.

4) Kriteria Pengujian

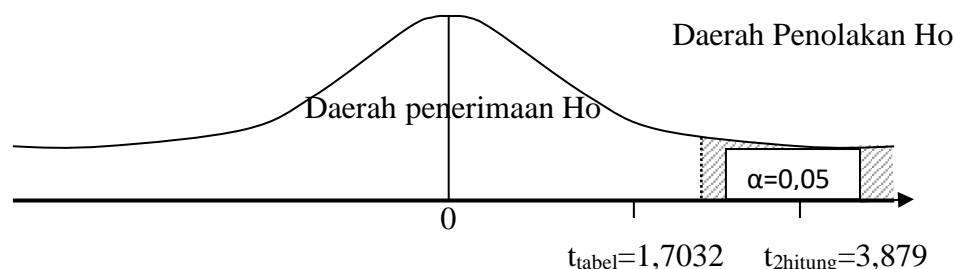
Jika t_2 -hitung < t-tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

jika t_2 -hitung \geq t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5) Menggambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diukur, maka dapat digambarkan dalam sebuah kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut

Gambar 5.2 : Daerah penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test/Uji b_2)



6) Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan Gambar 5.2, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 3,879 (lihat

lampiran 10) sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,703 (lihat lampiran 11) ternyata nilai t_2 -hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan t_2 -hitung berada

pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud terbukti signifikan.

Restoran Sari Organik
di Ubud.

d. Analisis Statistik Uji F (F-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah secara bersama-sama (simultan) antara proses *recruitment* dan seleksi mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan.

Langkah-langkah pengujiannya adalah :

1). Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang di uji adalah proses *recruitment* (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik di Ubud sebagai berikut :

$H_0 : b_{1;2} = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses *recruitment* (X_1) dan proses seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Sari Organik di Ubud.

$H_a : b_{1;2} > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses *recruitment* (X_1) dan proses seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada

2). Penentuan taraf nyata

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$ maka derajat pembilang $(k-1) = 3-1=2$ dan derajat penyebut adalah $(n-k) = 30-3=27$, maka diperoleh $F_{tabel} = F_{\alpha(k-1)(n-k)} = F_{0,05(2)(27)} = 3,35$ (lihat lampiran 12).

3). Perhitungan nilai F-hitung(F-test)

Berdasarkan hasil analisis SPSS version 16.0 for windows pada tabel 5.4, dapat diketahui F-hitung sebesar 38,805(lihat lampiran 10)

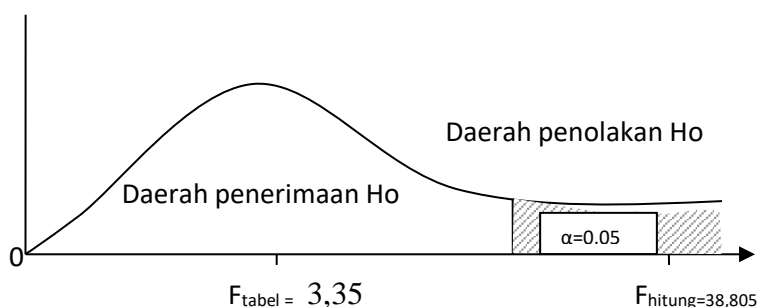
4).Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis

Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5) Menggambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diukur maka dapat digambarkan dalam sebuah kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut



6. Mendapat keputusan

Berdasarkan Gambar 5.3, dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{\text{-test}}$ diperoleh sebesar 38,805 (lihat lampiran 10) sedangkan nilai $F_{\text{-tabel}}$ sebesar 3,35 (lihat lampiran 12). Oleh karena nilai $F_{\text{-test}}$ lebih besar dari pada nilai $F_{\text{-tabel}}$ dan $F_{\text{-test}}$ berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi proses *recruitment* dan proses Seleksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sari Organik terbukti signifikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses *recruitment* (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari persamaan koefisien regresi yaitu $Y = 5,637 + 0,352X_1 + 0,493X_2$, dimana; Nilai $a = 5,637$ memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata-rata per bulan sebesar 5,637 bila proses *recruitment* ($X_1 = 0$) dan proses seleksi ($X_2 = 0$). Nilai $b_1 = 0,352$ memiliki arti bahwa bila proses *recruitment* naik satu satuan, maka

kir k sebesar 0,0352 bila proses seleksi (X_2) tetap. Nilai $b_2 = 0,493$ memiliki arti bahwa bila proses seleksi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,493 bila proses *rekrutmen* (X_1) tetap. Berdasarkan analisis determinasi bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sebesar 74,2% sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian. Berdasarkan analisis uji t (t-test) didapat bahwa t-hitung sebesar 3,000 dan t-tabel sebesar 1,70329. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar dari pada t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses *recruitment* terhadap kinerja karyawan Restoran Sari Organik di Ubud. Berdasarkan analisis uji t (t-test) didapat bahwa t-hitung sebesar 3,879 dan t-tabel sebesar 1,7032. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar dari pada t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan Restoran Sari Organik di Ubud. Berdasarkan analisis uji F (F-test) didapat bahwa F-hitung sebesar 38,805 dan F-tabel sebesar 3,35. Hal ini berarti bahwa F-hitung lebih besar dari pada F-

tabel, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses *recruitment* dan seleksi terhadap kinerja karyawan Restoran Sari Organik di Ubud.

Saran

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

REFERENSI

As'ad. 2000. *Psikologi Industri, Edisi 4*. Liberty: Yogyakarta

Dessler, Gery. 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo: Bandung

Dharma, Surya. 2006. *Manajemen Kinerja ; Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, Program Pascasarjana: Jakarta

Hajar Siti. 2013. *Pengaruh Kepuasan dalam Proses Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Merpati Pontianak*

Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, Penerbit : BPF, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta

....., SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, *Cetakan Ketujuh*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Khosiah Oos. 2013. *Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung*

Malthis, Robert, L dan Jhon H. Jackson. 2001. *Human Resource Managemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta

Rachmawati Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta

Riduwan. 2009. *Metode dan Tehnik menyusun tesis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung. 94

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit Rajawali Pers: Jakarta

Samsudin, H, Sadeli. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia: Bandung

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama. Penerbit YKPN: Yogyakarta

Sudjana. 2000. *Metode Statistik*. Tarsito : Bandung

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. CV . Alfabeta: Bandung

.....2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeth : Bandung

.....2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit: Alfabeta: Bandung

..... 2009. *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. penerbit Alfabeta: Bandung

Teguh Sulistyani Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama*. Penerbit Graha Ilmu: Jakarta

Tjutju Yuniarsih dan Suwantno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.Penerbit Alfabet: Bandung

Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi Bisnis, Edisi Kedua*, Keramat Emas. Denpasar

Yullyanti Ellyta, 2009, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM