

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru)
PERIODE 2014 – 2016**

**Oleh : Imam Mukayan
Pembimbing : Ruzikna
imammukayan@gmail.com**

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was conducted at the Hotel Resty Menara Pekanbaru, the study aims to determine the effect of recruitment to employee performance. Recruitment as an independent variable (X). while the performance of the employee as the dependent variable (Y).

Samples are 57 respondent. all employees of a Hotel Resty Menara Pekanbaru. data obtained from the questionnaire and further processed to then be tested with statistics through SPSS program. Results of calculation of the coefficient of determination is 0,417. That is to say, the recruitment affects the performance of employees amounted to 41.7%.

Keywords : Recruitment, Employee Performance, Hotel Resty Menara Pekanbaru

A. Pendahuluan

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan apapun pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Faktor tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu. Menyadari bahwa faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Namun pada kenyataannya dapat kita lihat pada tabel 1.4 yakni perputaran jumlah karyawan tiap tahunnya selalu mengalami fluktuasi. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari

general manager itu disebabkan karna ketidakmampuan karyawan dalam menguasai tugas dan pekerjaan serta penyelesaian yang kurang tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi kinerja karyawan yang kurang efektif.

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi dengan melihat dari tingginya penjualan kamar yang dihasilkan. Namun pada kenyataannya pada tabel 1.2 kita bisa melihat bahwa target realisasi penjualan kamar selalu mengalami penurunan dan menunjukkan tidak pernahnya ketercapaian target dalam penjualan kamar, dan diduga bahwa ini disebabkan karna faktor luar dan dalam. Dalam hal penerimaan dan hal perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja

yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan tenaga kerja baru.

Dalam melakukan tugas perusahaan di berbagai bidang kegiatan perusahaan diperlukan karyawan yang terampil dan berkualitas yang ditandai dari hasil kerjanya atau pelaksanaan tugasnya serta selalu mengutamakan prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menciptakan kemajuan serta pengembangan perusahaan.

Rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Salah satu daerah di Indonesia yang perkembangan hotelnya cukup pesat beberapa tahun belakangan ini adalah Kota Pekanbaru. Pekanbaru merupakan ibu kota dari Provinsi Riau yang mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Pekanbaru menjadi daerah tujuan bisnis. Hal ini ditandai dengan munculnya pusat-pusat perbelanjaan dan perkantoran di Pekanbaru. Perkembangan kota Pekanbaru yang pesat juga dibuktikan dengan pembangunan hotel-hotel baru yang kini semakin menjamur.

Banyaknya hotel baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara hotel semakin kompleks, pihak hotel harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan salah satunya dari kinerja para karyawan yang disuguhkan, kinerja yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggannya dan ketika para pelanggan merasakan kepuasan tersendiri maka ini akan menjadi keuntungan yang positif bagi pihak hotel karena pelanggan yang terpuaskan akan merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi

dan tidak bisa dilupakan sehingga menjadikan perusahaan kita sebagai satu –satunya yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan.

Salah satu hotel yang berdiri di kota Pekanbaru adalah Hotel Resty Menara. Hotel Resty Menara adalah hotel dengan klasifikasi bintang tiga yang berlokasi di Jl. Sisingamagaraja No. 89 Pekanbaru-Riau.. Hotel ini memiliki simbol yang cukup unik yakni Nama dan Bintang, simbol Resty Menara merupakan lambang keberuntungan bagi pemilik hotel ini, kemudian lambang ini juga menggambarkan bahwa hotel ini merupakan salah satu hotel yang harganya sangat terjangkau namun terkesan mewah karena namanya yang unik, orang yang mendengar nama Resty Menara terkesan bahwa hotel ini merupakan hotel yang fasilitas, namun Resty Menara disini bukan merupakan fasilitas tetapi hanya nama hotel tersebut, sehingga diharapkan para tamu menjadi semakin yakin akan pilihannya untuk menginap di hotel yang mempunyai nama yang unik ini.

Di Hotel Resty Menara ini dalam penerimaan karyawannya juga melakukan proses rekrutmen guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan bisnis perhotelan. Adapun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan melalui penyeleksian ini agar karyawan yang diterima nantinya mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan perusahaan, sehingga hasil kerja mencapai hasil yang memuaskan khususnya pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Di Pekanbaru telah banyak berdiri hotel-hotel, dan Hotel Bintang tiga harus bisa meningkatkan kualitas karyawan khususnya dalam hal kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru) Periode 2014-2016.**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Bagaimanakah Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang proses rekrutmen karyawan yang diselenggarakan di perusahaan terutama di perhotelan.
- b. Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti
Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh selama ini. Serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem proses rekrutmen karyawan sebagai modal pengetahuan untuk mengikuti rekrutmen setelah lulus kelak.

b. Bagi perusahaan

untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

C. Kerangka Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2004:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. **Simamora (2004:5)**, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2. Rekrutmen

Al Fajar dan Heru (2010:105), tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Sedangkan menurut **Henry Simamora (2004:170)**, menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Adapun sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi, orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesional, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

1. Pelamar Langsung

pelamar langsung sering dikenal dengan istilah "applications at the gate" artinya para pencari pekerja datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar.

2. Lamaran Tertulis

Para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenali dirinya, seperti surat referensi dan dokumen lain yang di anggap perlu di ketahui oleh perekrut tenaga kerja

- baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.
3. Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam

Para anggota organisasi yang menganjurkan berbagai pihak itu seperti sanak saudara, tetangga, teman sekolah untuk mengajukan lamaran. Sumber rekrutmen ini layak untuk di pertimbangkan
 4. Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling dan paling banyak di gunakan. Iklan dapat dipasang di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik visual, audio, maupun bersifat audio visual.
 5. instansi pemerintah

Adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, departemen perburuhan, departemen sumber daya manusia atau instansi pemerintah yang cakupan tugasnya sejenis.
 6. perusahaan penempatan tenaga kerja

Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatannya utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.
 7. Perusahaan pencari tenaga kerja profesional

Perusahaan pencari tenaga kerja profesional mengkhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga kerja eksekutif atau tenaga profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus.
 8. Lembaga pendidikan

Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah, tingkat atas dan pendidikan tinggi.
 9. Organisasi profesi

Makin maju masyarakat makin banyak pula organisasi profesi yang di bentuk seperti di bidang kedokteran, teknik, ahli ekonomi, ahli administrasi, ahli pertanian, dan lain sebagainya.
 10. Serikat kerja

Serikat kerja yang keanggotaanya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat kerjaa instalasi listrik, serikat perawat dan sebagainya.
 11. Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah

salah satu maksud dan tujuan didirikanya balai latihan adalah mengurangi tingkat pengangguran, seperti di ketahui pengangguran dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu pengangguran struktural dan no struktural.

Melalui rekrutmen oganisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut **Henry Simamora** rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

 - a) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang

dianggap memenuhi kualifikasi standar kualifikasi organisasi.

- b) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

Ada beberapa proses perekrutan dan seleksi menurut **Sri Budi Cantika Yuli, (2005:50)**, yaitu:

1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Kerja

Kegiatan perencanaan dan peramalan pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan lainnya, termasuk didalamnya adalah jenis pekerjaan apa yang akan diisi. Tahap ini nantinya akan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.

2. Tahap Identifikasi

Tahap berikutnya adalah menentukan "Siapa" calon yang akan direkrut. Siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan ketrampilan serta pengalaman apa saja yang pernah dimiliki.

3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran

Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukan berkas lamaran yang diumumkan dalam advertising. Calon yang diterima secara administrative adalah calon yang memenuhi syarat yang ditetapkan organisasi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kesesuaian antar isi lamaran yang dikirim dengan formulir yang diisi.

4. Melakukan Tes Kecerdasan Umum

Tes ini umumnya dikenal dengan tes IQ dan sebenarnya merupakan tes bakat campuran. Tes ini dapat digunakan untuk memberikan standar ukuran umum dimana kecakapan pendidikan yang berbeda-beda dapat dilihat.

5. Melakukan Tes Kecakapan

Tes ini merupakan uji kemampuan atau pengetahuan. Tes ini mengukur kecakapan yang dicapai

dalam bidang atau keterampilan tertentu. Misalnya tes mengetik, seseorang yang dapat mengetik dengan cepat dapat dinyatakan sudah berpengalaman.

6. Melakukan Tes Bakat

Tes ini merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Tes ini meliputi kemampuan bergaul dengan angka-angka, huruf atau tulisan dan mesin. Misalnya tes memprogram komputer.

7. Tes Kepribadian

Tes ini mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pekerja, dan dapat diketahui bakat, minat, motivasi, emosi, kepribadian dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pekerja.

8. Tes Kesehatan

Tes ini mencakup pemeriksaan kesehatan fisik pelamar, apakah memenuhi spesifikasi yang telah dibutuhkan untuk menjabat, misalnya pendengaran, penglihatan, (buta warna atau tidak) dan memiliki cacat badan atau tidak.

9. Wawancara

Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan dan memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.

10. Menentukan Diterima atau Ditolak

Top manager akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah diterima dari hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dalam masa percobaan.

3. Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2002:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. **Robins (2003:13)**, kinerja didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. **Mangkunegara (2009:67)**, juga menambahkan bahwa hasil kerja yang dimaksud merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(**Hamalik,Oemar, 2007:47**) Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Ada beberapa cara dalam mengukur kinerja secara umum, yang 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. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas

Menurut (**Dharma, 2004:353**) biasanya pengukuran dapat ditentukan atas dasar kuantitas (jumlah yang harus dicapai), kualitas (mutu hasil pekerjaan atau seberapa baik pekerjaan), dan ketepatan waktu (kapan harus diselesaikan)

Dalam kegiatan rekrutmen ada penarikan tenaga kerja ini ditujukan untuk mencari tenaga kerja untuk menjalankan suatu pekerjaan dalam perusahaan, dan dengan sendirinya dalam penarikan ini harus dicari orang-orang yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

D. Konsep Operasional,

1. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahan persepsi atau pemahaman dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan –batasan tentang konsep yang digunakan beserta pengukurannya sebagai berikut :

- a. Manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan yang dilakukan agar sumber daya manusia didalam organisasi bisa digunakan

secara efektif agar nantinya bisa digunakan atau dipakai untuk mencapai semua tujuan yang telah dikehendaki.

- b. Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian calon karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan atau organisasi dengan melalui proses atau tahap penyeleksian dengan berbagai ketentuan syarat yang perusahaan atau organisasi tentukan. Rekrutmen juga merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan.
- c. Standar kinerja seseorang bisa dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dengan standar tersebut karyawan akan mengetahui hal-hal apa saja yang semestinya dilakukan oleh setiap karyawan dan kinerja individual harus diukur, serta dibandingkan dengan standar yang ada lalu hasil dari itu semua harus dibicarakan kepada seluruh karyawan agar mendapat hasil yang baik.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (**Mangkunegara, 2008:68**):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut pengertian para ahli diatas, maka pengertian kinerja menurut peneliti adalah hasil dari kemampuan yang sudah dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsep Menurut (**Dharma,**

2004:353) , yaitu mengemukakan cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya.

E. Penelitian Terdahulu

Atmadja (2006) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Outsourcing (Divisi Jasa Teknik) terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing Pada PT.Sucofindo Pusat Jakarta”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan menunjukkan kedisiplinan karyawan outsourcing lebih tinggi dibandingkan karyawan permanent (tetap), tingkat kepatuhan dan loyalitas karyawan outsourcing lebih baik, produktifitas perusahaan banyak yang tercapai sesuai target, dan tingkat performance karyawan outsourcing lebih baik.

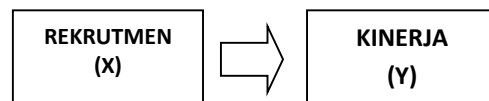
Handayani (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1997 Kantor Cabang Jakarta

Pusat”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

karyawan outsourcing dan tingkat performance karyawan outsourcing lebih baik.

F. Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian maka berikut ini dibentuk kerangka pemikiran:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya,

maka penulis merumuskan hipotesisnya yaitu :

“Diduga pelaksanaan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara”

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skor jawaban responden terhadap pelaksanaan strategi bersaing terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

1. Rekrutmen

Rekrutmen karyawan terdiri dari 4 dimensi, masing – masing dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $12 = 4 \times 3$, maka jumlah skor tertinggi $3424 = 5 \times 12 \times 57$ dan skor terendahnya $684 = 1 \times 12 \times 57$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{jumlah tertinggi}-\text{jumlah terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{3424-684}{5} = 547$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah

dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Interval Masing –Masing Kategori Jawaban Pada Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan

Interval Skor	Kategori
2876 – 3424	Sangat Setuju
2328 – 2875	Setuju
1780 – 2327	Ragu - Ragu
1232 – 1779	Tidak Setuju
684 – 1231	Sangat Tidak Setuju

1.1 Dimensi Rekrutmen

Motivasi, Kemampuan, Keahlian, dan Pengetahuan merupakan 4 dimensi dari rekrutmen dimana masing-masing dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $12 = 4 \times 3$, maka jumlah skor tertinggi $855 = 5 \times 3 \times 57$ dan skor terendahnya $171 = 1 \times 3 \times 57$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{855-171}{5} = 136,8$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
Interval Masing –Masing Kategori Jawaban Pada Semua Dimensi Rekrutmen

Interval Skor	Kategori
719 – 855	Sangat Setuju
582 – 718	Setuju
445 – 581	Ragu - Ragu
308 – 444	Tidak Setuju
171 – 307	Sangat Tidak Setuju

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan terdiri dari 5 dimensi, dalam dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, jumlah keseluruhan item pertanyaan $15 = 5 \times 3$, maka jumlah skor tertinggi $4275 = 5 \times 15 \times 57$ dan skor terendahnya $855 = 1 \times 15 \times 57$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{jumlah tertinggi}-\text{jumlah terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4275-855}{5} = 684$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8
Interval Masing-Masing Kategori Jawaban Pada Kinerja

Interval Skor	Kategori
3595 – 4279	Sangat Setuju
2910 – 3594	Setuju
2225 – 2909	Ragu - Ragu
1540 – 2224	Tidak Setuju
855 – 1539	Sangat Tidak Setuju

1.2 Dimensi Kinerja

Kuantitas, Kualitas, Jangka Waktu, Kehadiran, dan Sikap Kooperatif merupakan dimensi dari kinerja dimana masing-masing dimensi terdiri dari 3 indikator dan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $15 = 5 \times 3$, maka jumlah skor tertinggi $855 = 5 \times 3 \times 57$ dan skor terendahnya $171 = 1 \times 3 \times 57$. Dan interval skornya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{jumlah tertinggi}-\text{jumlah terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{855-171}{5} = 136,8$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dengan interval masing-masing kategori jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.9
Interval Masing-Masing Kategori Jawaban Pada Semua Dimensi Kinerja

Interval skor	Kategori
719 – 855	Sangat
582 – 718	Baik
445 – 581	Cukup baik

308 – 444	Kurang baik
171– 307	Tidak baik

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah kota Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu Hotel Resty Menara yang berlokasi di Jl. Sisingamaraja No. 89 Pekanbaru-Riau. Hotel Resty Menara Pekanbaru dipilih sebagai lokasi penelitian karena Hotel Resty Menara ini mempunyai masalah tentang kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi

Merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Sampel

Merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel, adapun alasannya peneliti menggunakan metode ini dikarenakan jumlah populasi relative kecil yakni kurang dari 100 orang yakni hanya sebanyak 57 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Angket (questioner) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- b. Wawancara (Interview) yaitu peneliti melakukan hal tanya jawab dengan General Manager dan karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Angket (questioner) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- b. Wawancara (Interview) yaitu peneliti melakukan hal tanya jawab dengan General Manager dan karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh langsung dari Hotel Resty Menara Pekanbaru melalui wawancara dengan pedoman kuisisioner yang telah dipersiapkan.

b. Data Sekunder

Data penunjang yang dapat mendukung penulisan agar lebih baik. Data sekunder ini dapat berupa laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti, seperti: Sejarah Hotel Resty Menara, Struktur Organisasi, jumlah karyawan dan tingkat pendidikan terakhirnya.

5. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

- **Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

5.1. Uji instrumen

- **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari corrected item – total correlation masing-masing pertanyaan, Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto,2007)
 Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2) - (\sum X)^2} \times \sqrt{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

- N = Jumlah subjek
- $\sum x$ = Jumlah nilai dari skor butir
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dari skor total
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dan skor butir
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dan skor total
- R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari corrected skor-total lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

• Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha. Penentuan realibel atau tidaknya

suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha $> r_{tabel}$ maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto,2007).

Dengan Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

s_j^2 = varians skor item ke-j dengan $j= 1,2,\dots,k$ 2j s

k = banyaknya item yang diujikan

s_x^2 = varians skor total keseluruhan item 2x s

5.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pelaksanaan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

Persamaan regresinya : $Y = a + bX$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X = Rekrutmen karyawan

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

(Sugiyono,2004)

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum X (\sum Y^2) - \sum X (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

5.3. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi r^2 pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Rekrutmen Karyawan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Husein Umar, 2001)

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$: (Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka ada pengaruh antara Rekrutmen Karyawan dengan Kinerja Karyawan)

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$: (Apabila t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} maka tidak ada pengaruh antara Rekrutmen Karyawan dengan Kinerja Karyawan.)

I. Hasil Penelitian

Tabel

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

No	Indikator	Skor	Kategori Penilaian
1	Motivasi	648	Sangat Setuju
2	Kemampuan	675	setuju
3	Keahlian	603	Setuju
4	Pengetahuan	638	Setuju
	Total Skor	2564	Setuju

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi dengan empat indikator yang meliputi motivasi kemampuan keahlian dan pengetahuan responden setuju dengan pelaksanaan rekrutmen pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Hal ini menunjukkan

bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka perusahaan akan memperoleh karyawan yang memiliki integritas yang tinggi.

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Indikator	Skor	Kategori Penilaian
1	Kuantitas	688	Setuju
2	Kualitas	624	Setuju
3	Jangka Waktu	679	Setuju
4	Kehadiran	634	Setuju
5	Sikap Kooperatif	641	Setuju
	Total Skor	3266	Setuju

Sumber : Data Olahan Penilaian, 2017

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi dengan lima indikator yang meliputi Kuantitas, Kualitas, Jangka Waktu, Kehadiran, Sikap Kooperatif. Responden menyatakan baik dengan pelaksanaan rekrutmen pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka kinerja karyawan pada perusahaan akan memberikan hasil yang efektif dan efisien.

J. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,388. Diketahui nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,388$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Dalam penelitian ini validitas dari kuisioner ini mampu mengukur rekrutmen dan kinerja karyawan adalah sejauhmana kuisioner ini mampu mengukur rekrutmen dan kinerja karyawan tersebut. Untuk menentukan validnya pernyataan pada kuisioner dilakukan dengan melihat nilai *corrected Item-total Correlation* pada tabel *Item-total statistics* yang merupakan hasil output dari program SPSS dan selanjutnya membandingkannya dengan nilai r tabel, maka pertanyaan pada kuisioner tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r tabel pearson Product moment dengan signifikansi 0,05 dan 2 sisi dengan N = 57 dan dapat di dapatkan nilai r tabel sebesar 0,316.

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu rekrutmen (x) dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh data data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan Regresi Seerhana :

$$Y = a + b X$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 18.156 + 0,870 X$$

Artinya angka –angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 18.154. Artinya adalah apabila variabel Rekrutmen diasumsikan (0), maka Kinerja sebesar 18.154 .
- Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen sebesar 0.870. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Rekrutmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,870.

K. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada hote Resty Menara pekanbaru, maka penulis akan

menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian ini berikut kesimpulannya :

1. Pelaksanaan rekrutmen pada hotel resty menara pekanbaru dilihat dari dimensi motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan menunjukkan hasil yang positif dan di setujui oleh responden, secara garis besar perekrutan yang ada di hotel Resty Menara pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. namun demikian ada beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian karena ada beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. secara keseluruhan kinerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan sikap kooperatif masih belum cukup baik terlaksana walaupun dari data yang sudah ada sudah sebagai besar melaksanakan pekerjaannya dengan baik. maka diperlukan perhatian dari hotel Resty Menara pekanbaru untuk mencari solusinya supaya karyawan yang kinerjanya rendah bisa menjadi lebih baik.
3. sedangkan pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji statistic menunjukkan bahwa apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan dengan harapan dapat membantu memberikan solusi kepada pihak Hotel Resty Menara Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah melaksanakan perekrutan dengan baik namun untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan perlu perekrutan yang

- lebih baik lagi yakni dengan menyeleksi pegawai dengan didasari tingkat pendidikan yang baik dari yang sebelumnya, lebih spektif lagi sesuai dengan standar.
2. sebaiknya Hotel Resty Menara Pekanbaru memperlakukan karyawan bukan hanya sebagai karyawan yang harus melakukan tugas dan tanggung jawab, akan tetapi pihak hotel perlu memperlakukan karyawan sebagai salah satu aset perusahaan. misalkan dengan cara memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat membuat karyawan saling berkompetisi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.
 3. Dari keseluruhan dimensi kinerja, dimensi kehadiranlah yang paling sedikit skornya dengan seperti itu diharapkan pihak hotel Resty Menara Pekanbaru sebaiknya memperbaiki kinerja karyawan sehingga menjadi lebih baik lagi misalnya dengan memberikan teguran agar karyawan menjadi lebih baik lagi. Dan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan pengawasan ataupun kontrol yang sifatnya memberikan efek jera misalnya dengan cara memotong tunjangan karyawan yang sering terlambat dan sudah mendapatkan surat peringatan yang terlalu sering.

L. Daftar Pustaka

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja**, 2006, *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan Outsourcing Pada PT.Sucofindo*, jakarta Pusat.
- Apriani**, 2014, *Pengaruh pelaksanaan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Jaya Cemerlang, Pekanbaru*
- Al Fajar dan Heru**, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama*, Yogyakarta.
- Dharma**, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Handayani**, 2007, *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera*, Jakarta Pusat.
- Hasibuan, Malayu, SP.** 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko T. Hani**, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hamalik, Oemar.**2007 *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*, jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar** 2003, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson**, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan**,2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta, PT Bumi aksara.
- Mangkunegara**, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*,

- Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy R. Wayne**, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Nawawi**, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai**, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Rachmawati Ike Kusdyah**, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Robbins, P, Stephen**. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Riduwan**, 2007, *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sri Budi Cantika Yuli**, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press.
- Sihotang**, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT PradnyaParamitha, 2007, hlm. 101. 27
- Supranto**.1988.*Statistik teori dan aplikasi*.Penerbit erlangga, Jakarta.
- Sugiyono**.2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- Simamora, Henry**. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Puatsaka. Jakarta.
- Tini nurmayati**, 2015, *Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Lima, Pekanbaru*.
- Umar**.2003. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka : Jakarta
- Yuniarsih, dan Suwatno**, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penebit : Alfabeta, Bandung