

PENGARUH SKOR HASIL PENILAIAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURI BAGUS VILLA & RESORT CANDIDASA DI KARANGASEM

Ketut Intan Ratna Asih¹, I Made Nuridja², Kadek Rai Suwena³

^{1,2,3}Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Pendidikan Ganesha

Indonesia

E-mail: intanz.91@gmail.com, madenuridja@yahoo.com, kadek_suwena@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) skor hasil penilaian rekrutmen karyawan, (2) kinerja karyawan, (3) besar pengaruh skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa. Subjek penelitian ini adalah karyawan Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa sedangkan yang menjadi objek dari penelitian ini adalah skor hasil penilaian rekrutmen dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan (1) Skor hasil penilaian rekrutmen melalui tes kepribadian, tes prestasi, tes minat, tes keterampilan, tes kecerdasan terdapat 4,3% dengan nilai sangat tinggi, 54,3% dengan nilai tinggi, 35,7% dengan nilai cukup tinggi, dan 5,7% dengan nilai rendah. (2) Kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem dilihat dari pencapaian target karyawan bahwa 22,9% dengan nilai sangat tinggi, 37,1% dengan nilai tinggi, 40% dengan nilai cukup tinggi. (3) Ada pengaruh skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 17,9%.

Kata Kunci: hotel, kinerja karyawan, skor hasil penilaian rekrutmen

Abstract

The research was aimed to find out (1) the result of the assessment score recruitment of employees, (2) the performance of employees, (3) the influence of the result assessment score recruitment to employee performance in Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa. Subject of this research is Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa, while the object is the result of the assessment score recruitment and employee performance. The data were collected by documentation and interviews. The data analysis technique used is descriptive and simple linear regression analysis. The result of the research shows that (1) the result assessment recruitment scoring by personality tests, achievement tests, interest tests, skill test, intelligence tests, there's 4,3% with really high score, 54,3% with high score, 37,5% with good enough, 5,7% with the lower score; (2) the employees performance of Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa will be show from what they goal, that 22,9% with really high score, 37,1% with high score, 40% with good enough; (3) there is significant influence of the result of the assessment score recruitment toward to employees performance in percentase equal to 17,9%.

Keywords: employee performance, hotel, result of the assessment score recruitment

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat pada industri bisnis di Indonesia dewasa ini memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap setiap perusahaan yang ada. Dalam menghadapi persaingan

tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan kompetitif tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki

sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan.

Masalah SDM saat ini sangat kompleks karena perkembangan teknologi yang semakin pesat dan pertumbuhan persaingan. Tantangan utamanya adalah bagaimana memilih, mengelola dengan efektif dan menghapuskan praktik-praktik yang tidak selektif yaitu dengan cara ketepatan dalam melakukan kegiatan rekrutmen.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis, 2001).

Penentuan sifat dan keadaan sesuatu pekerjaan dan penentuan sifat dan kecakapan orang yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik disebut dengan istilah *job analysis* atau analisis jabatan. Jadi sebelum diadakan rekrutmen, terlebih dahulu diadakan *job analysis* dari jabatan yang akan dipangku oleh calon karyawan.

Proses tersebut akan tercapai apabila rekrutmen diadakan berdasarkan analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan yang tepat, sehingga tidak sembarang orang dapat keluar masuk perusahaan.

Hotel Puri Bagus Villa Resort Candidasa merupakan salah satu perusahaan jasa yang terletak di kawasan Pantai Candidasa Desa Samuh Karangasem. Persaingan yang dialami Hotel Puri Bagus Villa Resort Candidasa semakin ketat yang disebabkan banyaknya hotel atau penginapan di Candidasa, seperti Candi Beach Cottage, Hotel Genggong at Candidasa, The Wirwana Resort & Spa, Rama Shinta Hotel Candidasa, Alam Asmara Dive Resort, The

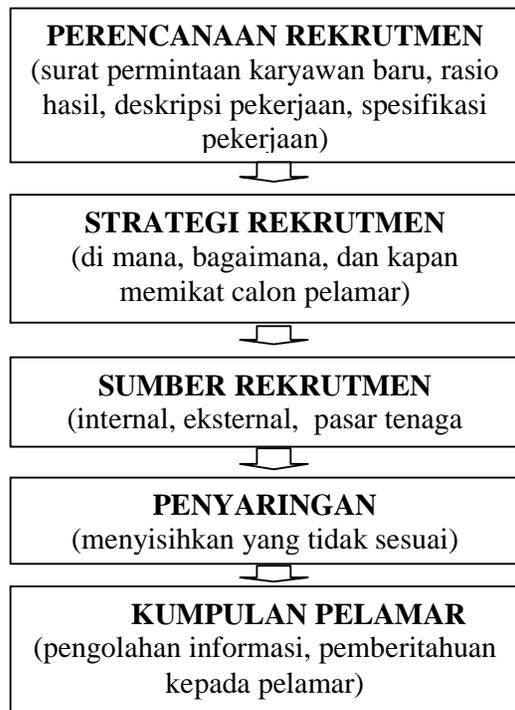
Water Garden Hotel dan masih banyak lagi hotel lainnya yang berada di Candidasa dan sekitarnya. Sehingga tuntutan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing sehingga pengembangan kompetensi SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka perusahaan perlu menerapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Untuk dapat melaksanakan rekrutmen pada calon pelamar dengan sebaik-baiknya, perlu terlebih dahulu diketahui keterangan-keterangan yang lengkap tentang jabatan yang hendak diisi, maka harus ada kriteria yang objektif dalam pemilihan tersebut.

Untuk dapat menentukan apakah seseorang mampu bekerja pada suatu jabatan, terlebih dahulu diketahui pendidikan, keahlian, pengalaman, dan keadaan fisik yang diminta oleh masing-masing jabatan. Syarat-syarat mental dan syarat fisik yang diminta suatu jabatan dapat diketahui dengan membuat *job analysis*.

Menurut Manullang.M dan Marihot Ahm. Manullang (2006: 38) *Job Analysis* merupakan suatu proses untuk membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna sesuatu keperluan.

Proses perekrutan karyawan sering menghasilkan hasil yang lebih baik dalam menemukan calon karyawan yang sempurna. Oleh karena itu sangat penting untuk merancang proses perekrutan dan mempekerjakan para professional terbaik. Berikut ini adalah gambar aktivitas-aktivitas dalam proses rekrutmen karyawan.



Gambar 1. Proses Rekrutmen
(Sumber: Simmamora, Henry, 2006: 179)

Dengan dilaksanakannya rekrutmen tenaga kerja dimaksudkan untuk mendapat ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, dan kemampuan lainnya yang dimiliki karyawannya yang baru ditarik. Data yang diperoleh dari karyawan, dipandang sangat perlu untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dari proses rekrutmen tersebut akan didapatkan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Karyawan yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, output yang baik, serta hasil kerja yang baik. Proses tersebut akan tercapai apabila rekrutmen diadakan berdasarkan analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan yang tepat, sehingga tidak sembarang orang dapat keluar masuk perusahaan. Bila perusahaan tidak merekrut sembarang orang, diharapkan perusahaan akan memperoleh karyawan yang berkualitas yang akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012: 2) "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen atau pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Menurut Castetter (dalam Sedarmayanti, 2007) menyatakan beberapa perusahaan untuk mengetahui tingkat kinerja (personil yang tidak efektif) dan sumber utama kinerja yang tidak efektif adalah dengan memperhatikan/menilai beberapa faktor, diantaranya seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Faktor Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja

Faktor Organisasi	Faktor Individu	Faktor Sosial
1. Selama Bekerja		
a. Keterlambatan	a. Pengaruh karier	a. Ketidakpuasan klien
b. Kehadiran	b. Pengaruh	b. Hubungan masyarakat
c. Pelatihan	c. Kemampuan	c. Kredibilitas dan abilitas sistem untuk memberikan pelayanan efektif
d. Penurunan produktivitas		
e. Perombakan rencana/jadwal		
f. Peningkatan tanggung jawab kepengawasan		
g. Kekeliruan dan ketidakefisienan		
2. Di Luar Pekerjaan		
a. Kehilangan investasi	a. Pengaruh sosial	a. Kekurangan dalam hal kualitas pelayanan pendidikan
b. Semangat	b. Pengaruh keluarga	b. Hasil gagal diperoleh sesuai dengan standar
c. Rekrutmen		
d. Seleksi dan penempatan		
e. Kekurangan biaya	c. Pengaruh psikologis	
f. Perombakan rencana/jadwal		
g. Kompensasi		

Sumber : Sedarmayanti, (2007)

Faktor tersebut merupakan faktor *tangible* maupun *intangible* yang berhubungan dengan kinerja yang tidak

efektif. Terjadinya ketidakefektifan kinerja seorang karyawan, salah satunya disebabkan oleh faktor tersebut dalam tabel. Untuk menentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif atau tidak, perlu dikaji lebih dalam tentang seberapa jauh faktor tersebut mempunyai dampak terhadap kondisi tertentu. Apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat dilakukan, maka hal tersebut dapat mengeliminasi kinerja seorang karyawan yang tidak efektif.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Puri Bagus Villa Resort Candidasa di Karangasem. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui skor hasil penilaian rekrutmen dan kinerja karyawan serta melihat besar pengaruh skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif dan kausal. Desain deskriptif bertujuan mencatat, mengolah, menyajikan, menginterpretasikan dan menganalisis data untuk memberikan gambaran skor hasil penilaian rekrutmen dan kinerja karyawan di Hotel Puri Bagus Villa Resort Candidasa. Desain kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Puri Bagus Villa Resort Candidasa.

Subjek penelitiannya adalah karyawan Hotel Puri Bagus Villa Resort Candidasa sedangkan yang menjadi objek dari penelitian ini adalah skor hasil penilaian rekrutmen dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang

karyawan Hotel Puri Bagus Villa Resort Candidasa. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode dokumentasi dan dibantu dengan wawancara. Untuk mendeskripsikan skor hasil penilaian rekrutmen dan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Villa Resort Candidasa, maka cara yang digunakan untuk mengklasifikasikan skor hasil penilaian rekrutmen dan kinerja karyawan yaitu menggunakan analisis deskriptif, di mana gambaran deskriptif dari masing-masing variabel dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi hasil tes pada skor hasil penilaian rekrutmen dan pencapaian target masing-masing responden.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara skor hasil penilaian rekrutmen sebagai variabel *independent* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian skor hasil penilaian rekrutmen pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa dapat dilihat dari kualifikasi rekrutmen yaitu tes kepribadian, tes prestasi, tes minat, tes keterampilan, dan tes kecerdasan.

Distribusi Frekuensi Skor Hasil Penilaian Rekrutmen Mengenai Tes Kepribadian

Tes kepribadian dilakukan untuk menentukan pelamar terhadap keberhasilan suatu jabatan atau pekerjaan, banyak pelamar yang memiliki kecerdasan, bakat dan pengalaman tetapi gagal dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena tidak mampu bekerjasama dan memimpin orang lain, ini karena kepribadiannya yang tidak menunjang.

Tabel. 2 Distribusi Frekuensi Hasil Tes Kepribadian

Skor									
Sangat rendah (1)		Rendah (2)		Cukup tinggi (3)		Tinggi (4)		Sangat tinggi (5)	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0,0	1	1,4	21	30,0	33	47,2	15	21,4
Rata-rata Variabel									

(Sumber: hasil pengolahan data sekunder)

Distribusi Frekuensi Skor Hasil Penilaian Rekrutmen Mengenai Tes Prestasi

Tes prestasi dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak pelamar mengetahui dan memahami hal-hal yang

berhubungan dengan jabatan yang akan dikerjakan, karena itu menguji prestasinya seberapa jauh pengetahuannya, maka dapat dilakukan dengan tes prestasi.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Hasil Tes Prestasi

Skor									
Sangat rendah (1)		Rendah (2)		Cukup tinggi (3)		Tinggi (4)		Sangat tinggi (5)	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0,0	10	14,3	22	31,4	35	50,0	3	4,3
Rata-rata Variabel									

(Sumber: hasil pengolahan data sekunder)

Distribusi Frekuensi Skor Hasil Penilaian Rekrutmen Mengenai Tes Minat

Tes minat dilakukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki minat terhadap

suatu jabatan, maka pelamar tersebut akan mengerjakan dengan lebih baik daripada yang tidak berminat.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Hasil Tes Minat

Skor									
Sangat rendah (1)		Rendah (2)		Cukup tinggi (3)		Tinggi (4)		Sangat tinggi (5)	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0,0	11	15,7	20	28,6	35	50,0	4	5,7
Rata-rata Variabel									

(Sumber: hasil pengolahan data sekunder)

Distribusi Frekuensi Skor Hasil Penilaian Rekrutmen Mengenai Tes Keterampilan

Tes keterampilan dilakukan untuk mengukur apakah seseorang mempunyai kemampuan yang tersembunyi untuk

mempelajari suatu pekerjaan apabila diberikan latihan yang cukup, oleh karena itu tes keterampilan sebaiknya diberikan pada pelamar yang belum mempunyai pengalaman.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Hasil Tes Keterampilan

Skor									
Sangat rendah (1)		Rendah (2)		Cukup tinggi (3)		Tinggi (4)		Sangat tinggi (5)	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0,0	13	18,6	23	32,6	28	40,0	6	8,6
Rata-rata Variabel									

(Sumber: hasil pengolahan data sekunder)

Distribusi Frekuensi Skor Hasil Penilaian Rekrutmen Mengenai Tes Kecerdasan

Tes kecerdasan dilakukan untuk mengetahui kemampuan seseorang di

dalam hal berpikir secara menyeluruh dan logis dengan dilakukannya tes kecerdasan maka kualitasnya mempunyai kecenderungan yang tinggi.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Hasil Tes Kecerdasan

Skor									
Sangat rendah (1)		Rendah (2)		Cukup tinggi (3)		Tinggi (4)		Sangat tinggi (5)	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0,0	7	10,0	16	22,8	30	42,9	17	24,3
Rata-rata Variabel									

(Sumber: hasil pengolahan data sekunder)

Distribusi Frekuensi Variabel Skor Hasil Penilaian Rekrutmen

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Rekrutmen

Skor									
Sangat rendah (1)		Rendah (2)		Cukup tinggi (3)		Tinggi (4)		Sangat tinggi (5)	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0,0	4	5,7	25	35,7	38	54,3	3	4,3
Rata-rata Variabel									

(Sumber: hasil pengolahan data sekunder)

Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem

Hasil penelitian kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa

di Karangasem dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Pencapaian Target Masing-masing Karyawan Skor

Sangat rendah (1)		Rendah (2)		Cukup tinggi (3)		Tinggi (4)		Sangat tinggi (5)	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0	0,0	0	0,0	28	40,0	26	37,1	16	22,9

Rata-rata Variabel

(Sumber: hasil pengolahan data sekunder)

Pengaruh Skor Hasil Penilaian Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem

Hubungan kausal antara skor hasil penilaian rekrutmen dengan kinerja

karyawan dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Output SPSS Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					df2	Sig. F Change
1	.423 ^a	.179	.167	7.11787	68	.000

Sumber: SPSS 16.0 for Windows

Untuk menggambarkan besarnya pengaruh dalam persamaan dapat dilihat dari output SPSS koefesien berikut.

Tabel 10. Output SPSS Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.191	6.666		8.280	.000
	Rekrutmen	1.415	.368	.423	3.850	.000

Sumber: SPSS 16.0 for Windows

Dari persamaan yang telah digambarkan tersebut, dapat diketahui apakah model tersebut layak digunakan

untuk memprediksi kinerja karyawan, maka dapat digunakan model anova seperti di bawah ini.

Tabel 11. Output SPSS ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.914	1	750.914	14.821	.000 ^a
	Residual	3445.158	68	50.664		
	Total	4196.071	69			

Sumber: SPSS 16.0 for Windows

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui pelaksanaan rekrutmen yang baik. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Handoko, T. Hani (2008: 69) "rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari pekerjaan dari mana para karyawan baru diseleksi. Pelaksanaan penarikan karyawan biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia. Proses penarikan penting karena kualitas SDM organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.

Melalui rekrutmen, individu-individu yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran-lamaran untuk lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Pelaksanaan rekrutmen juga berinteraksi dengan sumber daya manusia lainnya, terutama kinerja karyawan, kompensasi, pelatihan, pengembangan, dan hubungan karyawan.

Skor hasil penilaian rekrutmen pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa dapat dilihat dari kualifikasi rekrutmen yaitu tes kepribadian, tes prestasi, tes minat, tes keterampilan, dan tes kecerdasan.

Tes kepribadian dilakukan untuk menentukan pelamar terhadap keberhasilan suatu jabatan atau pekerjaan, banyak pelamar yang memiliki kecerdasan, bakat dan pengalaman tetapi gagal dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena tidak mampu bekerjasama dan memimpin orang lain, ini karena kepribadiannya yang tidak menunjang. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil dari tes

kepribadian 70 karyawan didapatkan sebanyak 15 orang (21,4%) dengan nilai sangat tinggi, 33 orang (47,2%) dengan nilai tinggi, 21 orang (30%) dengan nilai cukup tinggi, dan 1 orang (1,4%) dengan nilai rendah. Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan tes kepribadian, dinyatakan bahwa karyawan sudah sesuai dengan kepribadian yang perusahaan butuhkan.

Tes prestasi dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak pelamar mengetahui dan memahami hal-hal yang berhubungan dengan jabatan yang akan dikerjakan, karena itu menguji prestasinya seberapa jauh pengetahuannya, maka dapat dilakukan dengan tes prestasi. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil dari tes prestasi 70 karyawan didapatkan sebanyak 3 orang (4,3%) dengan nilai sangat tinggi, 35 orang (50,0%) dengan nilai tinggi, 22 orang (31,4%) dengan nilai cukup tinggi, dan 10 orang (14,3%) dengan nilai rendah. Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan tes prestasi, dinyatakan bahwa tingkat prestasi karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang dikerjakan dalam perusahaan.

Tes minat dilakukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki minat terhadap suatu jabatan, maka pelamar tersebut akan mengerjakan dengan lebih baik daripada yang tidak berminat. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil dari tes minat 70 karyawan didapatkan sebanyak 4 orang (5,7%) dengan nilai sangat tinggi, 35 orang (50,0%) dengan nilai tinggi, 20 orang (28,6%) dengan nilai cukup tinggi, dan 11 orang (15,7%) dengan nilai rendah. Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan tes minat, dinyatakan bahwa minat yang dimiliki karyawan tinggi untuk bekerja dalam perusahaan.

Tes keterampilan dilakukan untuk mengukur apakah seseorang mempunyai kemampuan yang tersembunyi untuk mempelajari suatu pekerjaan apabila diberikan latihan yang cukup, oleh karena itu tes keterampilan sebaiknya diberikan pada pelamar yang belum mempunyai pengalaman. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil dari tes kepribadian 70 karyawan didapatkan

sebanyak 6 orang (8,6%) dengan nilai sangat tinggi, 28 orang (40%) dengan nilai tinggi, 23 orang (32,6%) dengan nilai cukup tinggi, dan 13 orang (18,6%) dengan nilai rendah. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Tes kecerdasan dilakukan untuk mengetahui kemampuan seseorang di dalam hal berpikir secara menyeluruh dan logis dengan dilakukannya tes kecerdasan maka kualitasnya mempunyai kecenderungan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil dari tes kecerdasan 70 karyawan didapatkan sebanyak 17 orang (24,3%) dengan nilai sangat tinggi, 30 orang (42,9%) dengan nilai tinggi, 16 orang (22,8%) dengan nilai cukup tinggi, dan 7 orang (10,0%) dengan nilai rendah. Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan tes kecerdasan, dinyatakan bahwa karyawan sudah sesuai dengan kepribadian yang perusahaan butuhkan.

Berdasarkan keterangan dari hasil tes kualifikasi di atas dan berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 7 dapat disimpulkan skor hasil penilaian rekrutmen dari 70 karyawan didapatkan sebanyak 3 orang (4,3%) dengan nilai sangat tinggi, 38 orang (54,3%) dengan nilai tinggi, 25 orang (35,7%) dengan nilai cukup tinggi, dan 4 orang (5,7%) dengan nilai rendah. Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan kegiatan penilaian rekrutmen, dinyatakan bahwa sudah sesuai dengan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan.

Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam perusahaan yang dicerminkan dengan semakin meningkatnya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan kinerja dari karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil pencapaian target penilaian kinerja dari 70 karyawan didapatkan sebanyak 16 orang (22,9%) dengan nilai sangat tinggi, 26 orang (37,1%) dengan nilai tinggi, 28 orang (40%)

dengan nilai cukup tinggi. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar seluruh karyawan memperoleh nilai sangat tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan hendaknya perusahaan lebih memperketat dan teliti dalam menarik karyawan yang berkualitas agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualifikasi tinggi dan kemampuan yang baik serta profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan juga harus memberikan pelatihan, karena karyawan belum mampu berpikir secara rasional dalam memecahkan masalah dan menemukan gagasan-gagasan baru.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana besarnya pengaruh antara skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 17,9% jadi masih ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 82,1% yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar dari variabel skor hasil penilaian rekrutmen seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, kompensasi, pemberdayaan karyawan dan lain-lain.

Besarnya pengaruh skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 55,191 + 1,415X$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui persamaan kinerja karyawan (\hat{Y}) adalah a atau besarnya nilai konstan sebesar 55,191, ditambah bx adalah besarnya skor hasil penilaian rekrutmen yaitu sebesar 1,415. Sehingga dapat dijelaskan bawasannya setiap terjadi tambahan satu satuan skor hasil penilaian rekrutmen akan menyebabkan tambahan kinerja karyawan sebesar 1,415.

Dilihat dari hasil perhitungan pada Tabel. 11 Output SPSS Anova, besar F-hitung yaitu 14,821 dengan probabilitas $0,000 < 0,050$, maka model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 10 terlihat t-hitung kinerja karyawan adalah 3,850 berada pada daerah penolakan H_0 , hal ini dibuktikan dengan p-value = $0,000 < \alpha = 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya skor hasil penilaian rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa skor hasil penilaian rekrutmen pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem Skor hasil penilaian rekrutmen melalui tes kepribadian, tes prestasi, tes minat, tes keterampilan, tes kecerdasan terdapat 4,3% dengan nilai sangat tinggi, 54,3% dengan nilai tinggi, 35,7% dengan nilai cukup tinggi, dan 5,7% dengan nilai rendah, hal ini memberikan indikasi bahwa karyawan sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem dapat dilihat dari pencapaian target karyawan bahwa 22,9% dengan nilai sangat tinggi, 37,1% dengan nilai tinggi, 40% dengan nilai cukup tinggi. hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan perlu lebih ditingkatkan lagi agar seluruh karyawan memperoleh nilai sangat tinggi.

Ada pengaruh positif dari skor hasil penilaian rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem sebesar 17,9%. Hal ini berarti skor hasil penilaian rekrutmen berperan dalam upaya untuk mendukung kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa di Karangasem.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang ingin disampaikan yaitu bagi karyawan Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam

pekerjaannya, baik dari segi kreatifitas, kualitas, kuantitas kerja, kerjasama, dan kedisiplinan.

Bagi Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa sebaiknya lebih memperketat dan teliti dalam menarik karyawan yang berkualitas agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualifikasi tinggi dan kemampuan yang baik serta profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Manullang.M dan Marihot Ahm.Manullang. 2006. *Manajemen Personalia (Edisi dan Cetakan Ke-3)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis. Robert L. & Jackson, John H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba. empat. judul asli *Human resource management*. (2000), South – Western College Publishing
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Simmamora, Henry (2006). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3)*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA
- Syafri Mangkuprawira, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada