

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Hotel Grand Inna Daira Palembang**

##### **1. Profil Perusahaan**

Hotel Grand Inna Daira Palembang didirikan pada 16 Juli 2007 dengan nama Quality Daira Hotel dan memulai kegiatan usahanya pada tahun 2008. Kemudian pada Januari 2009 hotel ini berganti nama menjadi The Jayakarta Daira Hotel. Pada tanggal 1 Juli 2015, hotel ini berganti nama menjadi Grand Inna Daira Hotel sampai sekarang<sup>1</sup>.

Saat ini Hotel Grand Inna Daira Palembang merupakan hotel dibawah manajemen PT. Hotel Indonesia Group. Hotel ini terletak didaerah yang sangat strategis di Jalan Jend. Sudirman No. 153, Ilir Timur 1, Palembang, Sumatera Selatan<sup>2</sup>. Hotel Grand Inna Daira memilikifasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung yang menginap di hotel tersebut. Hotel Grand Inna Daira Palembang memiliki jumlah kamar sebanyak 168 kamar, mulai dari tipe kamar standar yaitu superior room, deluxe room, Junior Suite, Executive Suite dan President Suite. Dengan fasilitas wifi 24 jam, RoomService 24 jam, Gumawang Shope,

---

<sup>1</sup>Wawancara dengan HRD dari Hotel Grand Inna Daira Palembang, pada tanggal 13 Mei 2019, pukul 15.22

<sup>2</sup><https://www.innagroup.co.id/hotel/grandinnadairapalembang>

Swimming Pool, Fitness Center and Fashion Boutique<sup>3</sup>.

Selain itu juga, hotel ini dilengkapi dengan 9 ruang meeting/pertemuan mulai dari kapasitas 30 orang sampai dengan 800 orang. Selain itu juga, Hotel Grand Inna Daira Palembang sudah menghandle berbagai kegiatan baik kegiatan nasional maupun internasional seperti; Sea Games, Islamic Solidarity Games, MTQ Internasional, Festival Film Indonesia dan Asean University Games.

## **2. Visi dan Misi Hotel Grand Inna Daira Palembang**

### **a. Visi**

Terwujudnya sebuah unit yang kompetitif sehingga mampu menjadi “*Market Leader*” dalam bisnis konvensi di Palembang

### **b. Misi**

- 1) Memenuhi kebutuhandan keinginan pelanggan melalui pelayanan terbaik sehingga diperoleh kepuasan pelanggan
- 2) Mendorong terciptanya kondisi finansial yang sehat sehingga mampu memberikan kontribusi keuntungan yang optimal bagi perusahaan
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusiadan suasana kerja yang kondusif serta kooperatif untuk mewujudkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan

---

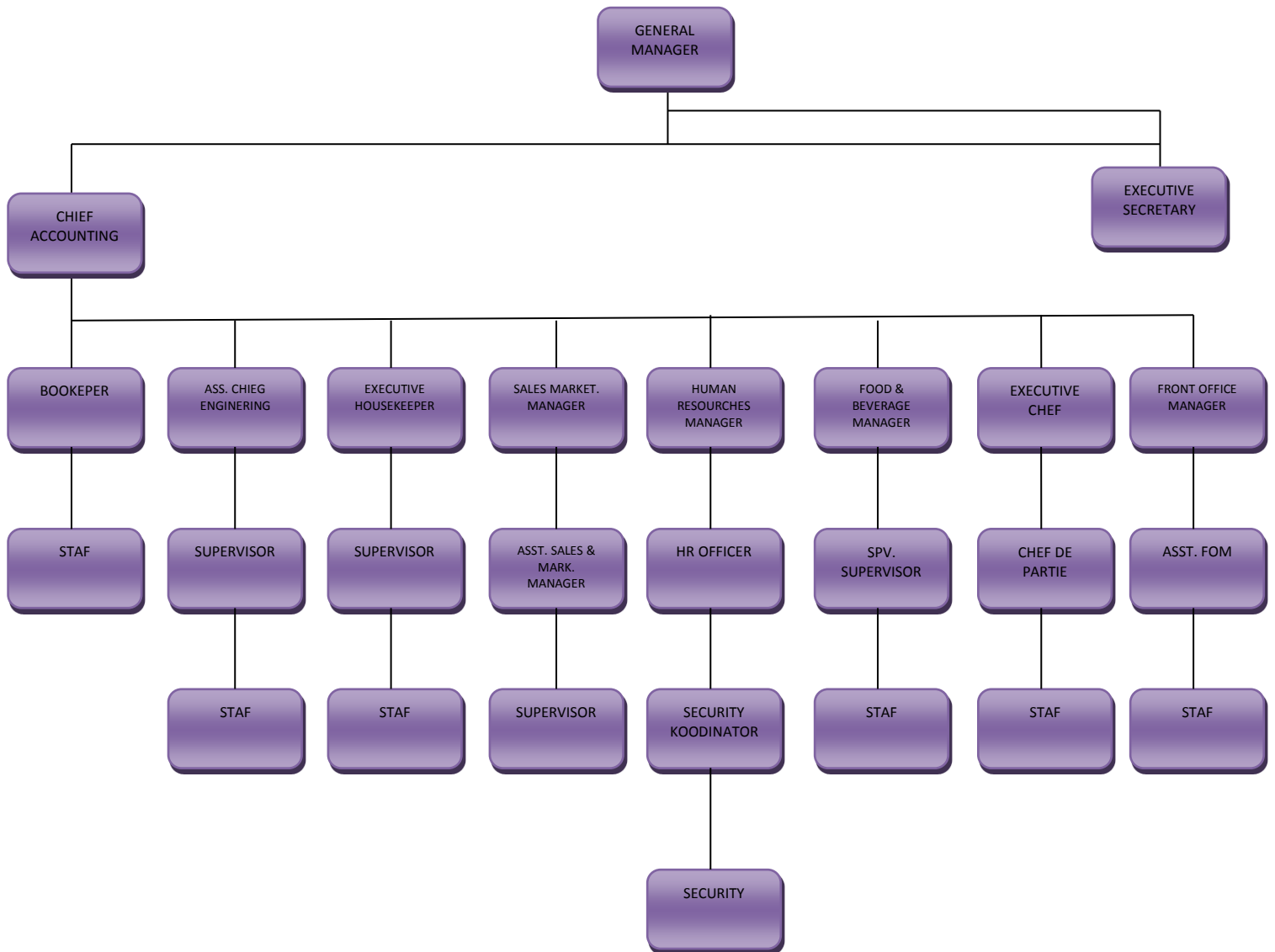
<sup>3</sup>Wawancara dengan HRD Rizky Emasurya dari Hotel Grand Inna Daira Palembang, pada tanggal 13 Mei 2019, pukul 15.33

- 4) Memperoleh *goodwill* sebagai umpan balik dari manfaat yang diberikan terhadap lingkungan sosial masyarakat.

### **c. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi suatu perusahaan memiliki peran penting dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan. Struktur tersebut merupakan komponen penting yang harus ada dalam organisasi yang memuat terkait pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi maka bisa dilihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bisa dikoordinasikan dengan baik. Selain itu, dengan adanya struktur tersebut maka bisa diketahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah, maupun penyampaian laporan. Struktur organisasi karyawan pada hotel Grand Inna Daira Palembang dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



*Sumber: HRD Rizky Emasurya dari Hotel Grand Inna Daira Palembang, pada tanggal 13 Mei 2019, pukul 15.35*

## B. Karakteristik Responden

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang responden.

### 1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin responden

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang, yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	82.7	82.7	82.7
	Perempuan	9	17.3	17.3	100.0
Total		52	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah peneliti, 2019*

Berdasarkan hasil output tabel 4.1 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin 82,7% laki-laki yaitu berjumlah 43 orang, dan 17,3% responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di Hotel Grand Inna Daira Palembang lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan.

## 2. Distribusi responden berdasarkan usia

Berikut data responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi responden berdasarkan usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	21	40.4	40.4	40.4
	30-39	25	48.1	48.1	88.5
	40-49	5	9.6	9.6	98.1
	> 50	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah peneliti, 2019*

Berdasarkan hasil output tabel 4.2 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan usia dari 20-29 tahun berjumlah 21 orang (40,4%), usia dari 30-39 orang (48,1%), usia dari 40-49 tahun berjumlah 5 orang (9,6%), dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 1 orang (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada Hotel Grand Inna Daira Palembang lebih banyak dengan tenaga kerja produktif dari usia 30-39 tahun.

## 3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Berikut data responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 1.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi responden berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	30	57.7	57.7	57.7
	Diploma	4	7.7	7.7	65.4
	S1	17	32.7	32.7	98.1
	S2	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah peneliti, 2019*

Berdasarkan hasil output tabel 4.3 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 30 orang (57,7%), pendidikan Diploma berjumlah 4 orang (7,7%), pendidikan S1 berjumlah 17 orang (32,7%), dan pendidikan S2 berjumlah 1 orang (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada Hotel Grand Inna Daira Palembang lebih banyak dengan pendidikan SMA.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat diukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mealayani kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan dalam suatu variabel. Dalam uji validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dalam hal ini *degree o freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , sedangkan  $n$

adalah jumlah sampel dan k jumlah konstruk. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu  $n = 52$ , jadi  $df = 52 - 2$ , jadi  $df = 50$ . Dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r_{\text{tabel}} 0,2732$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  (unyuk tiap pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected itempernyataan total corelation*) > dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut ini adalah tampilan hasil uji validitas.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Instrumen**

<b>Varibael</b>	<b>Item Pernyaataan</b>	<b>r tabel</b>	<b><i>Corrected Item Pernyataan Total Corelation</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Rekrutmen (X<sub>1</sub>)</b>	Pernyataan 1	0,2732	0,494	Valid
	Pernyataan 2	0,2732	0,670	Valid
	Pernyataan 3	0,2732	0,707	Valid
	Pernyataan 4	0,2732	0,345	Valid
	Pernyataan 5	0,2732	0,688	Valid
	Pernyataan 6	0,2732	0,640	Valid
<b>Seleksi (X<sub>2</sub>)</b>	Pernyataan 1	0,2732	0,680	Valid
	Pernyataan 2	0,2732	0,740	Valid
	Pernyataan 3	0,2732	0,549	Valid
	Pernyataan 4	0,2732	0,332	Valid
	Pernyataan 5	0,2732	0,549	Valid



	Pernyataan 6	0,2732	0,471	Valid
	Pernyataan 7	0,2732	0,680	Valid
	Pernyataan 8	0,2732	0,364	Valid
	Pernyataan 9	0,2732	0,740	Valid
<b>Penempatan (X<sub>3</sub>)</b>	Pernyataan 1	0,2732	0,318	Valid
	Pernyataan 2	0,2732	0,639	Valid
	Pernyataan 3	0,2732	0,502	Valid
	Pernyataan 4	0,2732	0,731	Valid
	Pernyataan 5	0,2732	0,642	Valid
	Pernyataan 6	0,2732	0,443	Valid
	Pernyataan 7	0,2732	0,573	Valid
	Pernyataan 8	0,2732	0,543	Valid
	Pernyataan 9	0,2732	0,596	Valid
	Pernyataan 10	0,2732	0,731	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	Pernyataan 1	0,2732	0,543	Valid
	Pernyataan 2	0,2732	0,798	Valid
	Pernyataan 3	0,2732	0,299	Valid
	Pernyataan 4	0,2732	0,799	Valid
	Pernyataan 5	0,2732	0,700	Valid
	Pernyataan 6	0,2732	0,623	Valid
	Pernyataan 7	0,2732	0,648	Valid
	Pernyataan 8	0,2732	0,369	Valid

	Pernyataan 9	0,2732	0,496	Valid
	Pernyataan 10	0,2732	0,799	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Dilihat dari tabel tersebut, diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2732) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$ , sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Berikut ini adalah tampilan uji reliabilitas.

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Standar	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Rekrutmen ( $X_1$ )	0,60	0,644	Reliabel
2	Seleksi ( $X_2$ )	0,60	0,741	Reliabel
3	Penempatan (X)	0,60	0,768	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,60	0,806	Reliabel

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 (standar nilai *Alpha*). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampai berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sehingga jika data terdistribusi normal maka bisa diteruskan ke tahap selanjutnya. Uji normalitas juga dapat dilihat dari nilai *Asymp Sig* (2-tailed)  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp Sig* (2-tailed)  $< 0,05$  data menyebar tidak normal. Untuk menguji bersifat normal atau tidak peneliti menggunakan analisa *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Normality Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74197352
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.058
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592
a. Test distribution is Normal.		

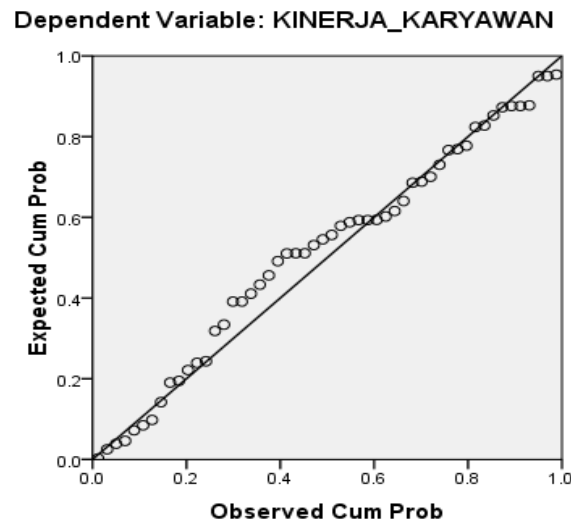
*Sumber: Data Diolah peneliti, 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat jelas bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)*  $0,592 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa residual data yang dihasilkan terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Untuk memperkuat uji normalitas dapat dilihat juga dengan menggunakan uji normal *probability plot*.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normal *Probability Plot***

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber: Data Diolah peneliti, 2019*

Pada gambar 4.2 terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonalnya. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan uji normal *probability plot* juga data terdistribusi normal.

## **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen lainnya dalam suatu model regresi. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas dan untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami multikolinieritas. Nilai yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10,00. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.009	1.158		-2.597	.012		
REKRUTMEN	.840	.071	.522	11.871	.000	.344	2.908
SELEKSI	.116	.053	.098	2.208	.032	.339	2.949
PENEMPATAN	.459	.052	.433	8.819	.000	.276	3.623

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

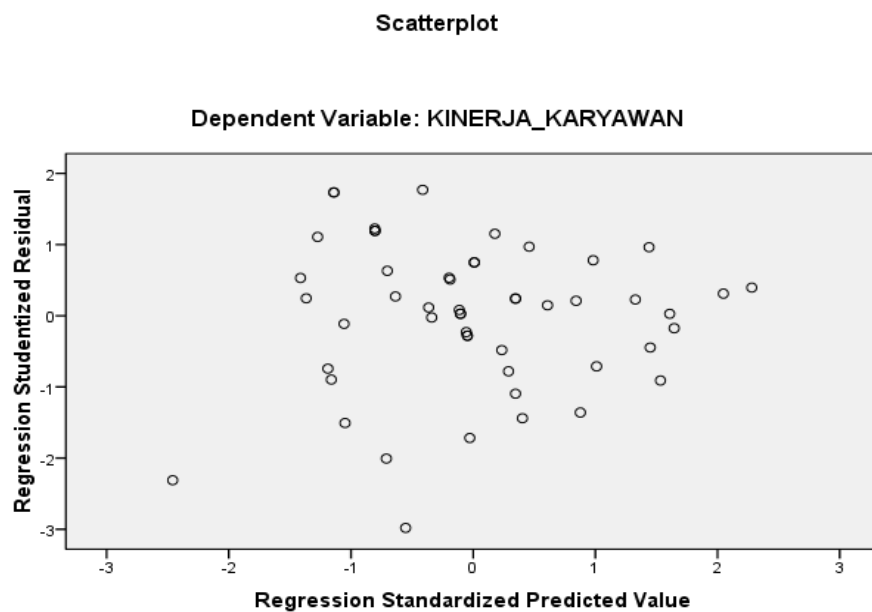
Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 Coefficient memperlihatkan bahwa nilai VIF pada rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 2,908 dengan nilai tolerance sebesar 0,344, Seleksi ( $X_2$ ) sebesar 2,949 dengan nilai tolerance sebesar 0,339 dan penempatan ( $X_3$ ) sebesar 3,623 dengan nilai tolerance sebesar 0,276. Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinieritas (non multikolinieritas). Karena seluruh variabel bebas rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), penempatan ( $X_3$ ), nilai VIF < 10 dan nilai tolerance mendekati 1, maka dalam model ini tidak terjadi atau bebas dari gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan metode *Scatter Plot*.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji *Scatter Plot* Heterokedastisitas**



Pada gambar 4.3 tampak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, dan tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk memperkuat uji heterokedastisitas dapat dilihat juga dengan menggunakan uji glejser. Dengan ketentuan nilai dari signifikansi variabel rekrutmen ( $X_1$ ), seleksi ( $X_2$ ), dan penempatan ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,05

maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Seperti tabel berikut.

**Tabel 4.8**  
**Uji Glejser Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.175	.680		3.200	.002
	REKRUTMEN	-.033	.041	-.179	-.787	.435
	SELEKSI	.028	.031	.204	.892	.377
	PENEMPATAN	-.045	.031	-.376	-1.482	.145

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.8 diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,435, seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,377, dan penempatan ( $X_3$ ) sebesar 0,145 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi atau bebas dari gejala heterokedastisitas.

#### **E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.009	1.158		-2.597	.012
	REKRUTMEN	.840	.071	.522	11.871	.000
	SELEKSI	.116	.053	.098	2.208	.032
	PENEMPATAN	.459	.052	.433	8.819	.000

a. *Dependent Variable:* KINERJA\_KARYAWAN

*Sumber: Data Diolah peneliti, 2019*

Berdasarkan table 4.8 diperoleh koefisien sebagai masing-masing variable dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -3,009 + 0,840X_1 + 0,116X_2 + 0,459X_3 + e$$

Hasil regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,009 (negatif) artinya, jika variable rekrutmen ( $X_1$ ), seleksi ( $X_2$ ) dan penempatan ( $X_3$ ) bernilai 0, maka variable kinerja karyawan menurun sebesar 3,009
2. Koefisien regresi rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,840. Artinya jika rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,840. Koefien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,116. Artinya jika seleksi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,116. Koefien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara seleksi dengan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi penempatan ( $X_3$ ) sebesar 0,459. Artinya jika penempatan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,459. Koefien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara penempatan dengan kinerja karyawan.

## F. Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi) Dependent Variabel**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.984 <sup>a</sup>	.968	.966	.765

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, REKRUTMEN, SELEKSI

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 model summary diatas menunjukkan bahwa besarnya  $R^2$  adalah 0,966 atau 96,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variable bebas (rekrutmen, seleksi dan penempatan) terhadap variable terikat (kinerja) adalah sebesar 96,6% sisanya 3,4% dijelaskan oleh variable lain diluar model regresi.

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan variable terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dapat dinyatakan variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F (Simultan) Dependen Variabel Y**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.442	3	284.147	485.778	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.077	48	.585		
	Total	880.519	51			

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, REKRUTMEN, SELEKSI

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Besarnya nilai  $F_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = (k-1)$  atau  $(4-1 = 3)$ , dan  $df_2 = (n - k)$  atau  $(52 - 4 = 48)$  sehingga diperoleh nilai 2,57. Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 485,778, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $485,778 > 2,57$ ), dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai  $t_{tabel}$  yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$n$  = jumlah observasi

$k$  = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 52 - 4 = 48$

Nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi, jadi signifikansinya 0,025) maka nilai  $t_{tabel} = 2,01063$

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t Signifikansi Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.009	1.158		-2.597	.012
REKRUTMEN	.840	.071	.522	11.871	.000
SELEKSI	.116	.053	.098	2.208	.032
PENEMPATAN	.459	.052	.433	8.819	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel rekrutmen ( $X_1$ ),  $t_{hitung}$  memiliki nilai positif yaitu 11,871.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,01063 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel bebas rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel seleksi ( $X_2$ ),  $t_{hitung}$  memiliki nilai positif yaitu 2,208.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,01063 dan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel bebas seleksi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pada variabel penempatan ( $X_3$ ),  $t_{hitung}$  memiliki nilai positif yaitu 8,819.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,01063 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel bebas penempatan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **G. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang.**

Hasil uji empiris antara variabel bebas rekrutmen ( $X_1$ ) dan variabel terikat kinerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung} 11,871 > 2,01063$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya, variabel bebas rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang.

Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh bukti empiris penelitian yang pernah dilakukan oleh Imam Mukayan<sup>4</sup> yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru)” dengan hasil penelitian pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji *statistic* menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.

### **2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang**

---

<sup>4</sup>Imam Mukayan, Jurnal. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 2016

Hasil uji empiris antara variabel bebas seleksi ( $X_2$ ) dan variabel terikat kinerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung} 2,208$ .  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,01063$  dan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya, variabel bebas seleksi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang.

Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh bukti empiris penelitian yang pernah dilakukan oleh Triseno Anjanarko (2014) yang berjudul pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Karya Bintang Mandiri. Penelitian ini menyatakan bahwa seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang.**

Hasil uji empiris antara variabel bebas penempatan ( $X_3$ ) dan variabel terikat kinerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung} 8,819 > t_{tabel} 2,01063$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya, variabel bebas penempatan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang.

Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh bukti empiris penelitian yang pernah dilakukan oleh Asri Nur Fadilah (2014) yang berjudul pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja studi pada

pegawai sekretariat daerah Kab. Gresik. Penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan.

#### **4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang.**

Dalam Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang. Peneliti menguji dengan uji F dapat dilihat dari tabel (ANOVA) bahwa  $F_{hitung} 485,778 > 2,57 F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel antara rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang berpengaruh signifikan.

Dan diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Caecilia Rosa Permatasari<sup>5</sup> yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia, Jakarta” dengan hasil penelitian didapatkan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah signifikan dan positif.

---

<sup>5</sup>Caecilia Rosa Permatasari. *Jurnal Administrasi Bisnis Departemen Bisnis Universitas Diponegoro*