

PENGARUH REKRUITMEN, KUALITAS KERJA, DAN KAPABILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL LERENG BROMO

by Aditya Revanza P

Submission date: 06-Apr-2023 07:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 2057068591

File name: ARTIKEL_REVAN_fix.docx (126.86K)

Word count: 6053

Character count: 38069

Pengaruh Rekrutmen, Kualitas Kerja, dan kapabilitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Lereng Bromo Tosari Pasuruan)

2 Aditya Revanza Pradana , Kamaluddin

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448.
*.....@gmail.com

Abstrak

Setiap perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan atau menjalankan bisnis dan usaha sangat memerlukan sumber daya manusia yang di butuhkan suatu perusahaan, karena dapat menjalankan atau mendapatkan target pendapatan yang di inginkan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia tersebut juga memerankan peran penting dalam melakukan kegiatan pekerjaan dalam sebuah usaha atau bisnis untuk mencapai keberhasilan dari target pendapatan di sebuah perusahaan. Diduga pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan mampu memberikan kontribusi pada kinerja karyawan, selain itu keberadaan komponen kapabilitas dan kualitas kerja diduga mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sehingga penelitian bertujuan mengkaji lebih jauh tentang pengaruh Rekrutmen, kualitas Kerja, dan Kapabilitas terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo. Dengan menggunakan sumber data kuisisioner dan kemudian dianalisis menggunakan spss 16, diperoleh kesimpulan hasil penelitian bahwa Rekrutmen, kualitas Kerja, dan Kapabilitas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo, sedangkan secara parsial rekrutmen dan kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kualitas Kerja, Kapabilitas.

Abstract

Every company or organization in developing or running a business and business really needs human resources that a company needs, because they can run or get the desired income target of a company. Human Resources also play an important role in carrying out work activities in a business or business to achieve the success of the revenue target in a company. It is suspected that the implementation of the recruitment carried out is able to contribute to employee performance, besides that the existence of capability components and work quality is thought to be able to contribute to improving employee performance. So the research aims to determine the effect of Recruitment, Work quality, and Capability on the performance of employees of the Bromo Slope Hotel. By using a questionnaire data source and then analyzed using SPSS 16, it was concluded from the results of the study that Recruitment, Quality of Work, and Capability simultaneously significantly influence the performance of Hotel Slope Bromo Employees, while partially recruitment and capability have a significant effect on performance and quality of work not significant effect on employee performance.

Keywords: Recruitment, Quality of Work, Capability.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan atau menjalankan bisnis dan usaha sangat memerlukan sumber daya manusia yang di butuhkan suatu perusahaan, karena dapat menjalankan atau mendapatkan target pendapatan yang di inginkannya. Sumber daya

manusia difungsikan sebagai tenaga kerja dengan tugas menjalankan kegiatan bisnisnya guna mencapai tujuan perusahaan. Kepemilikan SDM dapat berjumlah besar tergantung pada tingkat usaha yang dilakukan, hal tersebut membuat kebutuhan akan pengelolaan yang baik agar dapat efisien. Tujuan utama dari SDM tersebut adalah untuk memberikan kontribusi karyawan yang maksimal kepada perusahaan (Ramadan dan Jafar, 2014)

Peranan esensial untuk melakukan pengelolaan SDM, karena karyawan termasuk kedalam aset yang dimiliki oleh perusahaan, Kepemilikan karyawan yang ideal dan berkompeten mampu memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, oleh karenanya diperlukan baiknya tata Kelola SDM untuk mendapatkan karyawan ideal dan berkompeten. Datangnya pandemi virus Covid-19 memberikan tantangan baru bagi perusahaan untuk menjalankan pengelolaan karyawan, hal ini berkaitan dengan proses rekrutmen yang harus dikurangi kapasitas penerimaannya untuk memangkas beban biaya perusahaan. Selain itu perusahaan juga menjaga kualitas kerja karyawan agar tetap baik dengan adanya sistem pelayanan yang baru dengan penyesuaian pengendalian penyebaran virus dan diperlukan pelatihan-pelatihan karyawan untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dalam melaksanakan pelayanan untuk beradaptasi dengan perubahan standar operasional perusahaan (SOP).

Rekrutmen menurut Sinambela (2019), menyatakan sebagai proses pemenuhan kebutuhan atas karyawan melalui tahapan seleksi ataupun penarikan dalam kurun waktu tertentu dan jumlah yang telah disesuaikan dengan kebutuhan. Perusahaan melakukan rekrutmen dengan tujuan menemukan calon tenaga kerja potensial serta sesuai seperti perusahaan butuh terkait ketrampilan dan kualitasnya. Rekrutmen sendiri termasuk kedalam kegiatan personalia yang memiliki peran besar, karena berhasil tidaknya perusahaan menarik para calon karyawan baru yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam bekerja seperti yang di inginkan perusahaan, yang dapat mendukung produktivitas sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan juga pastinya ingin memiliki karyawan yang berkualitas sesuai kriteria yang di inginkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Flippo (2005), mendefinisikan kualitas kerja sebagai pengukuran atas hasil kerja karyawan yang akan dinilai dengan dasar factor efisiensi dan target kerjanya. Proses pengukuran hasil kerja dilakukan guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan budaya kerja dan tingkat kerja sesuai dengan harapan perusahaan, dalam prosesnya juga dilaksanakan pengawasan untuk menjaga tingkatan kualitas kerja.

Kapabilitas kerja yang dapat di artikan sebagai kemampuan yang di miliki oleh suatu karyawan. Kapabilitas/kemampuan ialah kepemilikan kompetensi oleh individu dalam rangka menyelesaikan beban tugas yang ditanggungnya. Kesanggupan individu untuk melaksanakan tugas dan terbukti mampu merampungkannya dengan baik disebut dengan kapabilitas.

Mangkunegara (2009), menyebut kinerja (pencapaian pekerjaan) sebagai hasil kerja yang telah dicapai karyawan selama menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan menggambarkan seberapa baik karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat berdampak pada kelangsungan bisnis perusahaan, atau dalam arti lain kinerja karyawan dapat membuktikan seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi kontribusi yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan, mengindikasikan telah mencapai kinerja yang maksimal.

Hotel Lereng Bromo selaku bisnis penginapan Hotel yang tergolong dalam bidang jasa, aritnya pelayanan merupakan produk utama darinya. Sehingga dibutuhkan karyawan yang kompeten dan ideal untuk bisa menciptakan pelayanan yang baik untuk para pengunjung. Hotel Lereng Bromo yang menjalankan usaha di bidang jasa menempatkan karyawan merupakan aset penting, karena karyawan yang memberikan pelayanan pada pengunjung. Sehingga diperlukan stabilitas kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya agar bisa memberikan pelayanan terbaik untuk para pengunjung. Oleh karena itulah, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam pengaruh rekrutmen yang telah dilakukan Hotel Lereng Bromo, Kapabilitas dan kualitas kerja karyawannya terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo. Sehingga dari uraian diatas diperoleh judul "*Pengaruh Rekrutmen, Kapabilitas, dan Kualitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada Hotel Lereng Bromo Tosari Pasuruan* "

KAJIAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM didefinisikan sebagai sebuah sekumpulan individu/organisasi pada sebuah perusahaan yang menjalankan aktivitas dan tugas dari sebuah perusahaan. Keilmuan yang berisi tentang cara pemberdayaan karyawan dalam organisasi disebut MSDM (Bohlander dan Snell, 2010). Produktivitas kegiatan bisnis perusahaan erat kaitannya dengan tatakelola SDM dimulai dari merekrut calon karyawan hingga rencana pengembannya, kesadaran akan hal tersebut perlu dimiliki perusahaan. Secara garis besar, adanya MSDM berperan untuk mencapai tujuan organisasi dengan melibatkan tenaga kerja manusia yang ada didalamnya. Yang bukan hanya berkompeten, terampil, namun juga harus memiliki kemampuan bekerja secara efektif dan efisien.

B. Rekrutmen

Rekrutmen ialah proses pencarian karyawan baru dengan cara seleksi untuk memilih individu paling dibutuhkan serta memiliki ketrampilan yang sesuai. Hasibuan (2011), Rekrutmen ialah proses menarik, memilih, menempatkan, mengorientasikan, untuk memperoleh tenaga kerja yang bisa untuk membantu dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi rekrutmen adalah upaya untuk menemukan para calon karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu agar organisasi dan perusahaan memilih individu yang cocok ketrampilannya dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya tenaga kerja potensial, kemudian dapat menjadikannya pekerja melalui proses seleksi (Arifin, 2020).

Menurut Sudiro (2011), Rekrutmen mencakup enam indikator, yaitu proses rekrutmen, metode, persyaratan, tujuan, penentuan jumlah dan kualifikasi kandidat, dan hasil rekrutmen. Rekrutmen dipengaruhi oleh beberapa indikator-indikator yang menentukan seberapa baik rekrutmen pada perusahaan, di antaranya adalah : metode rekrutmen, metode terbuka, persyaratan rekrutmen, dasar rekrutmen.

C. Kualitas Karyawan

Kualitas kerja ialah kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut seperti contohnya mempunyai skill dan keterampilan dalam bekerja karena kualitas kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan mereka sangat berpengaruh bagi perusahaan jika mereka mempunyai kinerja yang baik maka perusahaan juga lah yang mendapatkan untung karena memiliki karyawan yang mampu mengembangkan suatu perusahaan. Kusnadi (2003) mengemukakan pencapaian atas target yang dicapai oleh karyawan melalui sikap serta tindakannya disebut kualitas kerja. Hasil akhir kerja seseorang yang telah memenuhi target tugas dan dilaksanakan dengan baik disertai ketepatan waktu dalam mengerjakannya (Hasibuan, 2003).

Kualitas Kerja diukur melalui indikator yang ditentukan oleh Kusnandi (2010) meliputi :

1. Kemampuan Karyawan, sebagian karyawan yang mampu diprediksi dengan memperkirakan kaitan tugas dan keahlian kecerdasan setiap individu di perusahaan
2. Keterampilan Karyawan, ialah salah satu faktor produksi untuk menghasilkan suatu tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan ketangkasan pada bidang tertentu yang sangat menentukan perkembangan perusahaan.
3. Kedisiplinan Pegawai, ialah kesadaran atau kesediaan individu untuk mengikuti semua peraturan dan memahami tugas dan tanggung jawabnya.

D. Kapabilitas

Kapabilitas merupakan suatu keterampilan atau kemampuan kerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk membantu mengembangkan bisnis suatu perusahaan. Kapabilitas atau kemampuan kerja karyawan yang menghubungkan dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja seorang anggota yang ada dalam organisasi atau suatu

perusahaan. Adapun Menurut Winardi (2007) Kemampuan untuk mengoperasikan bisnis untuk melakukan berbagai tugas hingga seseorang dapat melakukannya dengan sukses. Kemampuan komprehensif individu pada dasarnya dibentuk oleh sifat ini.

Menurut (Robbins, 2006) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan perorangan demi melakukan tugasnya. Dalam perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan skill untuk mengembangkan bisnis sebuah perusahaan supaya perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain karena kinerja karyawan tersebut berpengaruh besar terhadap suatu perusahaan.

Adapun indicator-indikator kapabilitas yang di kemukakan Menurut Winardi, (2002:11) meliputi :

1. Keterampilan
2. Pengetahuan
3. Pengalaman Kerja

35

E. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian atas hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang. Karyawan yang melakukan tugasnya sebagaimana ditugaskan dan berhasil dalam kualitas dan kuantitas juga dikenal sebagai kinerja (Silaen, 2021).

Afandi (2018), menjelaskan kinerja ialah capaian atas hasil penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu, tanpa melanggar moral, hukum, atau etika. Kinerja ialah hasil dan fungsi pekerjaan dan kegiatan suatu perusahaan yang di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Tujuan dan Fungsi kinerja, yaitu (Mangkunegara, 2014):

1. Mendorong rasa pengertian/empati antar pegawai dalam sebuah perusahaan
2. Mendokumentasikan pekerjaan karyawan memberi mereka motivasi untuk berbuat menjadi lebih baik, atau setidaknya mencapai hasil seperti sebelumnya.
3. Pemberian kesempatan pada karyawan untuk memberi kontribusi
4. Dengan tujuan masa depan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi sesuai dengan potensinya.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yang dikemukakan menurut Silaen, (2021:6) diantaranya :

1. Kualitas kerja, dampak penyelesaian tugas pada keahlian dan kemampuan pegawai, dan persepsi pegawai pada kualitas pekerjaan adalah ukuran kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, Upaya, kuantitas yang ditentukan dalam satuan, dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah kuantitas produksi yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Tepat waktu, selesaikan kegiatan tepat waktu dan maksimalkan waktu untuk kegiatan lainnya.
4. Efektifitas, meningkatkan hasil unit dalam hal penggunaan sumber daya untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang tersedia.
5. Komitmen, sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan fungsi pekerjaannya dan tanggung jawabnya terhadap lembaga atau perusahaan disebut komitmen.

Penguraian atas kajian pustaka akan dilanjutkan dengan dugaan awal penelitian yang tercantum dalam hipotesis penelitian, yaitu :

37

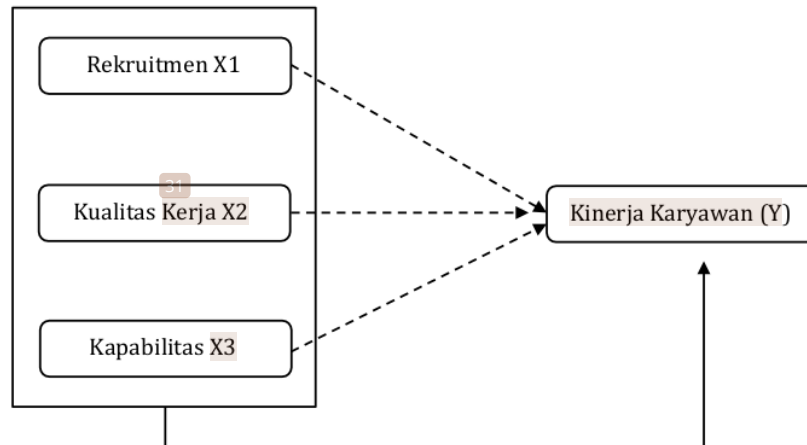
H1 : Rekrutmen, Kualitas kerja, dan Kapabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo

H2 : Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo

4

H3 : Kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo

- H4 : Kapabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo
- H5 : Kapabilitas berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Pengaruh parsial
- - - - -→ : Pengaruh simultan

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yaitu objek/aktivitas yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki lebih lanjut tentangnya. Definisi operasional merupakan spesifikasi serta variabel-variabel penelitian yang secara nyata bekerjasama memakai empiris yang diukur.

³²
Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)	Karywan yang melakukan tugasnya sebagaimana ditugaskan dan berhasil dalam kualitas dan kuantitas juga dikenal sebagai kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 45
Rekrutmen (Variabel Independen)	Rekrutmen ialah proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mencari karyawan baru atau yang sering kita sebut proses seleksi karyawan dimana perusahaan mencari talenta terbaik untuk menjadi bagian dari perusahaan mereka dan perusahaan harus melakukan	1. Dasar perekrutan 2. Sumber perekrutan 3. Metode Perkrutan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	rekrutmen dengan sebaik mungkin agar mendapatkan karyawan yang loyalitas dan membantu,memajukan sebuah perusahaan tersebut.	
Kualitas Kerja (Variabel Independen)	Kualitas kerja ialah kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut seperti contohnya mempunyai skill dan keterampilan dalam bekerja	1. Kemampuan karyawan 2. Keterampilan karyawan, menyelesaikan pekerjaan 3. Kedisiplinan karyawan
Kapabilitas (Variabel Independen)	Kapabilitas merupakan suatu keterampilan atau kemampuan kerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk membantu mengembangkan bisnis suatu perusahaan. Kapabilitas atau kemampuan kerja karyawan juga menghubungkan dalam pengetahuan dan keterampilan pegawai seorang individu yang ada dalam organisasi atau suatu perusahaan. Kapabilitas dapat di artikan sebagai ptensi karyawan untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas yang ada dalam perusahaan.	1. Keterampilan (skill), keterampilan sesuai bidang keahlian/jabatan 2. Pengetahuan (knowledge) 3. Pengalaman kerja(work experience)

Penelitian ini dilakukan di Hotel Lereng Bromo, lokasi di Ds. Tosari Kec. Tosari Kab. Pasuruan, yang dilaksanakan pada bulan September – November 2022. Populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan Hotel Lereng Bromo, kemudian dilakukan ditentukan 50 orang digunakan selaku responden yang dasar acuan pemilihannya memakai teknik *purposive sampling*. Data didapatkan melalui penyebaran quisioner kepada responden melalui Google Form Pada pertanyaan yang diajukan kepada responden, skala likert dipergunakan menjadi ukuran jawaban. Setiap jawaban responden akan diukur sesuai nilai yang ditetapkan antara lain:

- a. Sangat Setuju : (SS) dengan point 5
- b. Setuju : (S) dengan point 4
- c. Netral : (N) dengan point 3
- d. Tidak Setuju : (TS) dengan point 2
- e. Sangat Tidak Setuju : (STS) dengan point 1

Analisa data kuantitatif yang dipakai pada penelitian yaitu Analisa regresi linear berganda, dalam pelaksanaanya analisa data menggunakan bantuan software SPSS versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Kaeyawan Hotel Lereng Bromo di Desa. Tosari Kab. Pasuruan telah dipilih 50 orang sebagai responden. Setelah kuisioner di sebar dan telah di isi responden,

11 peneliti memperoleh profil responden berupa jenis kelamin, usia, Pendidikan, dan masa kerja.

3 Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	33	66.0	66.0	66.0
	Perempuan	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Tabel 2 memperlihatkan penelitian yang dilakukan memiliki responden yang mayoritasnya adalah laki-laki dengan besar persentasinya 66%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan hanya sebesar 34% saja.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Th	3	6.0	6.0	6.0
	> 40 Th	4	8.0	8.0	14.0
	21 - 31	28	56.0	56.0	70.0
	31 - 40	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Dapat disimpulkan dari informasi yang diberikan tabel 3, bahwa mayoritas usia karyawan Hotel Lereng Bromo di desa Tosari Kabupaten Pasuruan berusia 21-31 tahun dengan jumlah 28 orang, sejumlah 3 orang dalam kategori kelompok usia dibawah 20 tahun, dan hanya ada 4 orang karyawan yang berumur melebihi 40 tahun. Sehingga dengan begitu rata - rata karyawan yang aktif di Hotel Lereng Bromo berusia cukup muda, dengan begitu kinerja yang dihasilkan bisa lebih maksimal.

8 Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - S1	15	30.0	30.0	30.0
	SMA / SMK	31	62.0	62.0	92.0
	SMP	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Tabel 4 membuktikan mayoritas karyawan Hotel Lereng Bromo lebih dominan di tingkat pendidikan SMA sejumlah 31 orang dengan presentase 62,0%, kemudian tingkat pendidikan D1 - S1 sejumlah 15 orang dengan presentase 30,0%, dan tingkat pendidikan SMP sejumlah 4 orang dengan presentase 8,0%. Terlihat dari karyawan Hotel Lereng Bromo sudah baik untuk tingkat pendidikan yang mayoritas dengan tamatan SMA, dan dari sini terlihat bahwasanya pendidikan tidak terlalu bermasalah dalam perusahaan karena dalam bekerja mayoritas lebih mengandalkan keterampilan dan skill dalam bekerja.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 1 - 2	20	40.0	40.0	40.0
	> 2 Tahu	15	30.0	30.0	70.0
	> 6 - 12	12	24.0	24.0	94.0
	1 -3 Bul	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Disimpulkan dari informasi tabel 5 bahwa mayoritas karyawan Hotel Lereng Bromo sudah bekerja 1 - 3 bulan dengan jumlah 3 orang dengan presentase 6,0%, kemudian masa kerja 6 - 12 bulan sejumlah 12 orang dengan presentase 24,0%, masa kerja 1 - 2 tahun sejumlah 20 orang dengan presentase 40,0%, dan serta masa kerja >2 tahun sejumlah 15 orang dengan presentase 30,0%.

B. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi menjelaskan tentang frekuensi atas jawaban responden yang didasarkan pada skala likert. Berdasarkan hasil penelitian di Hotel Lereng Bromo diperoleh distribusi frekuensi dari tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen

Variabel	Item	Skor										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Rekrutmen (X1)	X1.1	-	-	-	-	-	-	23	45,1%	27	52,9%	4,54
	X1.2	-	-	-	-	1	2,0%	15	29,4%	34	66,7%	4,66
	X1.3	-	-	-	-	-	-	23	45,1%	27	52,9%	4,54
	X1.4	-	-	-	-	2	3,9%	20	39,2%	28	54,9%	4,52
	X1.5	-	-	-	-	3	5,9%	26	51,0%	21	41,2%	4,36
Total rata - rata												4,524

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Butir pernyataan X1.1 "pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum". Nilai mean yang dihasilkan 4,54 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa poses pelaksanaan rekrutmen di hotel lereng bromo sangat membantu bagi calon para pelamar. Butir pernyataan X1.2 "pelaksanaan proses rekrutmen melalui media masa". Nilai mean yang dihasilkan 4,66 cenderung memilih sanga setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada pelaksanaan melalui media masa sangat mempermudah bagi para calon pegawai karena dapat memperoleh informasi dengan sangat mudah. Butir pernyataan X1.3 "mengetahui informasi jabatan kosong di perusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan ". Nilai mean yang dihasilkan 4,54 cenderung memilih sangat setuju perolehan ini menunjukkan bahwa para calon pegawai sangat mudah untuk untuk mengetahui posisi apa yang sedang kosong pada perusahaan karena dapat mengetahui pada iklan lowongan pekerjaan tersebut. Butir pernyataan X1.4 "proses pemanggilan kandidat oleh perusahaan". Nilai mean yang dihasilkan 4,52 cenderung memilih sangat setuju dan sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa pemanggilan kandidat pegawai baru sangat di nantikan oleh para pelamar kerja karena ingin mengetahui mereka di terima atau tidak oleh perusahaan tersebut. Butir pernyataan X1.5 "mendaptkan informasi rekrutmen melalui pihak internal perusahaan". Nilai mean yang dihasilkan 4,36 cenderung memilih setuju,

perolehan ini menunjukkan bahwa informasi tersebut sangat mempermudah bagi calon pelamar mendapatkan informasi karena tanpa mereka menunggu informasi dari pihak perusahaan tersebut.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kerja

Variabel	Item	Skor										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas kerja (X2)	X2.1	-	-	-	-	6	11,8%	34	66,7%	11	21,6%	4,10
	X2.2	-	-	-	-	5	9,8%	35	68,6%	11	21,6%	4,12
	X2.3	-	-	-	-	9	17,6%	32	62,7%	10	19,6%	4,02
	X2.4	-	-	-	-	12	23,5%	27	52,9%	12	23,5%	4,00
	X2.5	-	-	-	-	4	7,8%	28	54,9%	19	37,3%	4,29
Total rata - rata												4,106

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Butir pernyataan X2.1 "kualitas kerja memenuhi standart yang di tetapkan perusahaan". Nilai mean yang dihasilkan 4,10 cenderung memilih setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa kualitas kerja yang di miliki para karyawan Hotel Lereng Bomo memenuhi standart seperti apa yang di inginkan oleh perusahaan. Pernyataan X2.2 "berusaha meningkatkan kualitas kerja ". Nilai mean yang dihasilkan 4,12 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa para karyawan juga sangat berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sebagaimana yang di inginkan oleh perusahaan. Butir pernyataan X2. "hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang di tetapkan". Nilai mean yang dihasilkan 4,02 cenderung memilih setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa jumlah dan hasil pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan selalu memenuhi target apa yang di inginkan oleh suatu perusahaan.

Butir pernyataan X2.4 "dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan". Nilai mean yang dihasilkan 4,00 cenderung memilih setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa setiap karyawan juga melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk memnehui tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan tersebut. Butir pernyataan X2.5 "menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan". Nilai mean yang dihasilkan 4,29 cenderung memilih setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa para karyawan sangat menguasai pekerjaan yang di kerjakan pada bidang nya masing masing karena mereka juga pasti menguasai pekerjaan apa yang mau di lakukan.

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kapabilitas

	Item	Skor										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kapabilitas (X3)	X3.1	-	-	-	-	2	3,9%	22	43,1%	26	51,0%	4,48
	X3.2	-	-	-	-	1	2,0%	19	38,0%	30	58,8%	4,58
	X3.3	-	-	-	-	2	3,9%	23	45,1%	25	49,0%	4,46
	X3.4	-	-	-	-	1	2,0%	26	51,0%	23	45,1%	4,44
	X3.5	-	-	-	-	1	2,0%	28	54,9%	21	41,2%	4,40
Total rata - rata												4,47

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Butir pernyataan X3.1 “pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas kerja”. Nilai mean yang dihasilkan 4,48 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa para karyawan juga membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan juga meningkatkan kualitas kerja agar dapat memenuhi target yang di inginkan perusahaan. Butir pernyataan X3.2 “mampu menyelesaikan tugas tepat waktu”. Nilai mean yang dihasilkan 4,58 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa para karyawan pastinya melakukan pekerjaan dengan sangat bersungguh-sungguh supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Butir pernyataan X3.3 “mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat”. Nilai mean yang dihasilkan 4,46 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang memiliki kemampuan pekerjaan pada bidangnya sangat lah mudah melakukan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan dengan cermat.

Butir pernyataan X3.4 “melakukan pekerjaan yang di berikan atasan dengan rapi dan teliti”. Nilai mean yang dihasilkan 4,44 cenderung memilih setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaan tersebut dengan bersungguh sungguh karena telah di beri tanggung jawab oleh suatu perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti supaya tidak mengecewakan pihak perusahaan. Butir pernyataan X3.5 “Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan”. Nilai mean yang dihasilkan 4,40 cenderung memilih setuju, dan sangat setuju perolehan ini menunjukkan bahwa para karyawan yang mempunyai keahlian di bidangnya masing masing sangat mempermudah pekerjaan mereka karena mereka dengan sangat mudah melakukan pekerjaan karena mereka telah memahami apa yang mau di kerjakan atau di lakukan.

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Skor										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja (Y)	Y1	-	-	-	-	-	-	29	56,9%	21	41,2%	4,42
	Y2	-	-	-	-	2	3,9%	15	29,4%	33	64,7%	4,62
	Y3	-	-	-	-	1	2,0%	22	43,1%	27	52,9%	4,52
	Y4	-	-	-	-	-	-	22	43,1%	28	54,9%	4,56
	Y5	-	-	-	-	1	2,0%	22	43,1%	27	52,9%	4,52
Total rata - rata												

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Butir pernyataan Y1 “saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Nilai mean yang dihasilkan 4,42 cenderung memilih setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa para karyawan pastinya berhati hati dalam melakukan pekerja karena juga meminimalkan kesalahan pekerjaan yang terjadi agar tidak kena marah oleh pihak atasan. Butir pernyataan Y2 “saya mampu

berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan". Nilai mean yang dihasilkan 4,62 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan di hotel lereng bromo mampu untuk berinovasi dengan pola pikir untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan yang ada. Butir pernyataan Y3 "Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan ". Nilai mean yang dihasilkan 4,52 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa setiap karyawan di haruskan sebagai mana mestinya melakukan Tindakan yang cepat dalam mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaan agar dapat mempermudah diri sendiri juga staf karyawan yang lainnya.

Butir pernyataan Y4 "saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien". Nilai mean yang dihasilkan 4,56 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan hotel lereng bromo harus memaksimalkan waktu dengan efektif dan efisien karena pekerjaan pada bidang jasa sangat memperhatikan ketepatan waktu agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengunjung. Butir pernyataan Y5 "saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali lembur". Nilai mean yang dihasilkan 4,52 cenderung memilih sangat setuju, perolehan ini menunjukkan bahwa Sebagian para karyawan saat pulang kerja sesuai dengan sop dari perusahaan terkecuali jika perusahaan mewajibkan untuk menambahkan jam waktu pekerjaan atau lembur maka karyawan juga di haruskan mengikuti prosedur tersebut.

C. Uji Validitas

13
Tabel 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Sig.
X1	X1.1	0,598	0,279	0,000
	X1.2	0,632	0,279	0,000
	X1.3	0,645	0,279	0,000
	X1.4	0,655	0,279	0,000
	X1.5	0,634	0,279	0,000
X2	X2.1	0,679	0,279	0,000
	X2.2	0,696	0,279	0,000
	X2.3	0,696	0,279	0,000
	X2.4	0,722	0,279	0,000
	X2.5	0,682	0,279	0,000
X3	X3.1	0,568	0,279	0,000
	X3.2	0,702	0,279	0,000
	X3.3	0,636	0,279	0,000
	X3.4	0,646	0,279	0,000
	X3.5	0,625	0,279	0,000
Y	Y.1	0,628	0,279	0,001
	Y.2	0,543	0,279	0,003
	Y.3	0,595	0,279	0,004
	Y.4	0,612	0,279	0,001
	Y.5	0,642	0,279	0,000

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Pengujian akan validitas berguna sebagai uji kelayakan instrumen penelitian, syarat uji mengharuskan nilai Sig. tidak lebih besar dari alfa 0,05 serta rhitungnya harus melampaui nilai rtabelnya. Terbukti setelah dilaksanakan pengujian yang hasilnya ditampilkan pada tabel 10, menginformasikan bahwa indikator penelitian dikategorikan kedalam valid atau layak sebab pada kolom Sig. dari setiap poin

6 pertanyaan memiliki nilai yang kurang dari 0,05 dan jika dibandingkan kolom rtabel dengan ritungnya diperoleh nilai rhitung yang lebih besar. Dengan demikian instrumen/indikator penelitian valid untuk digunakan.

D. Uji Reliabilitas

Kepercayaan sebuah indikator dinilai menggunakan uji reliabilitas. Indikator penelitian harus sanggup dipakai menentukan keputusan yang dipercaya/valid. Dasar acuan dalam uji reliabilitas yaitu nilai dari Croncbach alfa, yang mana dibutuhkan nilai sebesar minimal 0,05 (reliabilitas moderat) agar bisa lolos dari pengujian ini (Hinton, 2004).

5 Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Croncbach's Alpha
Rekrutmen (X1)	0,624
Kualitas Kerja (X2)	0,731
Kapabilitas (X3)	0,628
Kinerja (Y)	0,560

5 Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Fakta diperlihatkan pada hasil pengujian pada tabel 10, faktanya indikator yang dipakai dalam penelitian diklasifikasikan layak. Karena masing-masing telah memenuhi syarat utama uji reliabilitas, yaitu nilai croncbach alfanya melebihi 0,05. Dengan demikian kelayakan akan indikator penelitian telah terbukti dan dapat dipakai pada penelitian.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

30 Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation .69534230
10 Test Statistic	.121
Asymp. Sig. (2-tailed)	.064 ^c

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Sebuah data penelitian harus memiliki pendistribusian data secara normal atau umum disebut sebagai uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan kolmogorovsmirnov dengan dicermati nilai Sig. - nya. Kebutuhan nilai agar data dikatakan sebagai data berdistribusi normal yaitu lebih dari 0,05 dan hasil uji yang ditampilkan pada tabel 11 telah memenuhi syarat tersebut $0,064 > 0,05$. Sehingga dapat berkesimpulan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

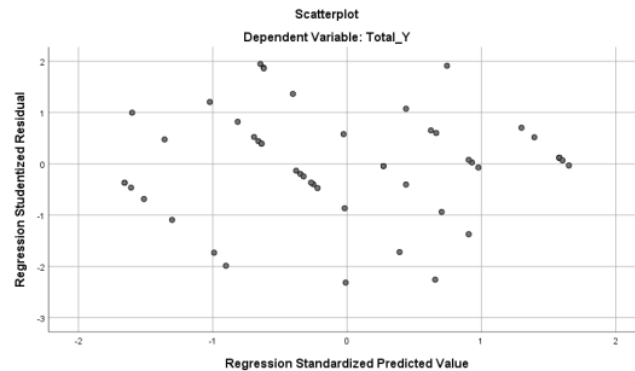
Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0,646	1,549
Kualitas Kerja (X2)	0,999	1,001

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Disimpulkan dari dasar hasil uji yang ditunjukan tabel 11, bahwa ketiga variabel bebas (independent) Rekrutmen (X1), Kualitas Kerja (X2) dan Kapabilitas (X3) tidak terjadi multikolinieritas atau bebas multikolinieritas tidak terjadi gejala multiko linearitas, karena nilai Tolerance < 1 dan nilai VIF < 10.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Gejala heteroskedastisitas menyebabkan sebuah model regresi menjadi tidak baik, sehingga perlu terbebas dari gejala tersebut agar dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik dan hal tersebut diuji dengan yang dinamakan uji multikolinearitas. Gambar 2 menampilkan hasil pengujian yang tersaji dalam bentuk grafik scatterplot dan berisi titik-titik didalamnya. Kriteria utamanya agar lolos uji yaitu titik-titik dalam grafik haruslah menyebar mulai dari angka 0 yang ada pada sumbu Y, juga dalam penyebarannya tidak diperbolehkan membentuk suatu pola tertentu. Diperoleh fakta bahwasannya model regresi yang digunakan diklasifikasikan baik karena terbebas dari gejala multikolinearitas, sebab dari gambar 2 dapat disimpulkan bahwa telah lolos uji karena memenuhi semua kriterianya.

F. Uji F/Simultan

Keberadaan pengaruh secara serentak oleh variabel X (Rekrutmen, Kualitas Kerja, Kapabilitas) pada variabel Y-nya dinamakan sebagai Uji F. Adanya pengaruh dibuktikan melalui nilai Sig. harus lebih rendah dari alfa 0,05 serta fhitungnya harus lebih besar dibandingkan ftabel (2,84).

Tabel 13 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.828	3	33.943	65.904	.000 ^b
	Residual	23.692	46	.515		
	Total	125.520	49			

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Tabel 13 memberikan informasi dalam kolom Sig. yang menunjukkan Sig. yang nilainya lebih rendah, apabila dibandingkan dengan alfa 0,05 serta kolom disampinya pada kolom F juga ditampilkan nilai 65.904 yang menunjukkan fhitung

melebihi ttabelnya yang hanya sebesar 2,84. Dengan demikian telah didapatkan fakta bahwasanya secara serentak variabel rekrutmen, kualitas kerja, dan kapabilitas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo.

G. Uji T/Parsial

16
Tabel 14 Hasil Uji T

							Collinearity
		Unstandardized	Standardized				y
		Coefficients	Coefficients				Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	1.100	1.766		.623	.537	
	Rekrutmen	.440	.074	.471	5.912	.000	.646
	Kualitas Kerja	.035	.048	.046	.722	.474	.999
	Kapabilitas	.486	.073	.534	6.700	.000	.646

Sumber : Data Primer, (Data diolah, 2022)

Pengujian parisial t dimaksudkan untuk mencari pengaruh tiap variabel X pada variabel Y-nya. Akan terbukti ada pengaruh jika, nilai Sig. lebih rendah dibandingkan alfa 0,5. Terlihat pada tabel 14 ditemukan 2 variabel yang memiliki nilai Sig. lebih kecil dari alfa yaitu rekrutmen dan kapablitas yang masing-masing nilai Sig.-nya 0,000, sedangkan kualitas kerja Sig. bernilai 0,474 yang mana telah melampaui nilai alfa.

Sehingga dengan dasar acuan hasil uji tersebut, diperoleh kesimpulan pertama. Rekrutmen dan Kapabilitas mempunyai pengaruhnya pada kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo, besarnya pengaruhnya secara berurutan sebesar 0,440 dan 0,486. Kesimpulan yang kedua, kualitas kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan pada karyawan yang berkerja di Hotel Lereng Bromo.

Dari hasil uji t diketahui koefisien dan nilai konstanta dari model regresi, hasil tersebut dapat membentuk fungsi regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,100 + 0,440X_1 + 0,035 X_2 + 0,486 X_3 + e$$

H. Uji Dominan

Uji Dominan ditujukan menemukan variabel dengan pengaruh yang paling mendominasi pada kinerja karyawan di Hotel Lereng Bromo. Jika dilihat dari tabel 14, di peroleh hasil bahwa koefisien beta dari pengaruh kapabilitas memiliki nilai sebesar 0,486 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga kapabilitas berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Rekrutmen, Kualitas Kerja dan Kapabilitas terhadap Kinerja karyawan

Dari ketiga variable bebas tersebut pengaruhnya terhadap variable terikat kinerja karyawan memiliki sama-sama pengaruh signifikan positif. Pengaruh pada rekrutmen ditunjukkan bahwa apabila rekrutmen dilakukan dengan tepat dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya rekrutmen juga merupakan adanya sebuah usaha untuk mengisi sebuah kekosongan pada lingkungan pekerjaan. Adapun pada kualitas kerja turut berperan baik, melalui cara bagaimana karyawan tersebut diberikan

kesempatan dalam berperan menjalankan pekerjaan mereka, melalui ide, gagasan yang diberikan terhadap perusahaan, untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran tentunya juga diiringi dengan kapabilitas seseorang karyawan dengan kemampuan kecerdasan intelektual yang tinggi, kinerja karyawan dengan seseorang mempunyai kemampuan kecerdasan intelektual yang tinggi dan sesuai kebutuhan pekerjaannya, maka hal tersebut juga akan mempermudah dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga akan dengan mudah untuk mencapai sebuah kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan, dan tentunya semakin meningkat pula. Sehingga secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang paling dominan di miliki oleh variabel kapabilitas kerja karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar di antara variabel X lainnya, yaitu sebesar 0,486

2. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo

Pengaruh yang positif ditemukan pada rekrutmen terhadap kinerja karyawan, artinya keberadaan rekrutmen mampu mendorong kinerja pada karyawan Hotel Lereng Bromo ke arah yang lebih baik. Karena adanya rekrutmen karyawan baru akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Lereng Bromo. Perusahaan sangat puas yang telah dilakukan oleh kinerja karyawan terhadap perusahaan. Selaras dengan penelitian Yuanda (2022) dan Sidik Anshori (2019), yang mengemukakan variabel rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan arah hubungan yang positif.

3. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo

Kinerja karyawan pada Hotel Lereng Bromo dapat dipengaruhi oleh kualitas kerja, ditemukan fakta bahwa peningkatan pada satuan kualitas kerja berdampak positif pada bertambahnya kinerja namun pengaruhnya tidak signifikan. Penyebab utama diperoleh hasil tersebut dikarenakan kualitas kerja mencerminkan karyawan dengan kualifikasi yang mumpuni dari segi ketrampilan, kesesuaian hasil kerja, serta ketepatan waktu, ketiga factor tersebut dapat memacu produktivitas karyawan yang mana akan diidentifikasi sebagai pertumbuhan kinerja pada karyawan. Hasil yang tidak signifikan bisa dipengaruhi oleh sampel dan indikator yang dipakai dalam penelitian. Temuan hasil pada penelitian sejalan dengan Ari Husnawati (2006) menyatakan bahwa Kualitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang.

4. Pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo

Perolehan hasil akhir penelitian menyimpulkan adanya pengaruh signifikan dengan hubungan positif pada variabel kapabilitas terhadap kinerja karyawan di Hotel Lereng Bromo. Perolehan hasil yang sama pada penelitian Aprina Wardani (2017) menyatakan bahwa Kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Kendal.

Pada faktanya penambahan pada satuan kapabilitas berkemampuan untuk mendorong peningkatan kinerja. Alasan utama yang mendasarinya yaitu kapabilitas berkaitan erat dengan kemampuan ataupun ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik kemampuannya akan memudahkan dalam menjalankan beban tugasnya terlebih ketrampilannya sesuai dengan jenis pekerjaannya. Baiknya kemampuan karyawan dapat mencapai keefisienan waktu kerja, alasannya ketika karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik atau tidak merasa terbebani atas tugasnya maka mereka dapat menyelesaikan dengan waktu yang relatif cepat sehingga mampu mencapai efisiensi. Oleh karena itu, peningkatan kapabilitas dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya yaitu memberikan pelatihan kerja secara berkelanjutan guna memastikan ketrampilannya akan terus berkembang.

SIMPULAN

Variabel ,Rekrutmen, Kualitas Kerja, Kapabilitas terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan Hotel Lereng Bromo Kondisi ini menjelaskan bahwa pada waktu yang bersamaan atau serentak Rekrutmen, Kualitas Kerja, Kapabilitas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo. Variabel Rekrutmen dan Kapabilitas terbukti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo, sedangkan variabel kualitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo.

Implikasi dari hasil penelitian dapat diaktualisasikan kedalam kegiatan bisnis Hotel Lereng Bromo dengan meningkatkan kapabilitas dan efektivitas rekrutmen mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga saya menyarankan untuk melakukan training secara berkala untuk meningkatkan kemampuan/kapabilitas karyawan guna meningkatkan kinerja yang akan mengarah pada peningkatan pelayanan pada pengunjung hotel. Selain itu Pihak Hotel harus selektif untuk melakukan penerimaan karyawan baru untuk menjaga kualitas pelayanan Hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Nugraha Pratama¹, Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Salatiga
- Achmad, Sudiro. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Anshori Sidik. 2019. Pengaruh proses rekrutmen seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah kantor cabang bumi serpong
- Arifin, Yuni Arti. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo. 2020. *Skripsi Institut Negeri Islam Palopo*. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/4193/1/YUNI%20ARTI%20ARIFIN.pdf>
- Ari Husnawati. Analisis Pengaruh Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel. 2006. *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 2. Hal: 246-253
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. 2004. *Spss explained*: Routledge
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik* (cetakan kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada *Kinerja. Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol.10, No.02: 162-185
- Kusnadi, H. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*, Taroda, Malang. Lagale Gregorius, Denis. *Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado*. 2014. *Jurnal EMBA*.

Vol. 2 No. 2 Hal : 935-943

Kusnadi Suhandang,. 2010. *Periklanan Manajemen, kiat dan strategi*. Jakarta:

Nuansa Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (I. Taufik (ed.); 8th ed.). PT Refika Aditama.

Ramadhan, Nabilah., dan Sembiring, Jafar. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT telekomunikasi Indonesia, tbk.2014. *Jurnal manajemen Indonesia*, vol. 14 - No. 1 April 2014

Robbins , Stephen P.. (2003). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa: Tim Indeks). Jakarta:

Silaen, Novia R. 2021, et al. KINERJA KARYAWAN. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerjakaryawan#cite>

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). PT Rajagrafindo Persada

Yuanda, Dimas. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.2022. *Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru*. <https://repository.uir.ac.id/14352/1/175210690.pdf>

Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

PENGARUH REKRUITMEN, KUALITAS KERJA, DAN KAPABILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL LERENG BROMO

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
2	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
4	123dok.com Internet Source	1 %
5	riset.unisma.ac.id Internet Source	1 %
6	www.scribd.com Internet Source	1 %
7	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %

id.123dok.com

9	Internet Source	<1 %
10	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
12	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %
14	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
17	jurnal.ibik.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
19	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %

- | | | |
|----|---|------|
| 20 | Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN (PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA GATRA GRESIK", MANAJERIAL, 2019
Publication | <1 % |
| 21 | Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, Aditya Narendra Wardhana. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI)", MANAJERIAL, 2020
Publication | <1 % |
| 22 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | <1 % |
| 23 | ejournal.urindo.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 24 | eprints.ubhara.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 25 | inobis.org
Internet Source | <1 % |
| 26 | repository.mercubuana.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 27 | repository.pelitabangsa.ac.id:8080
Internet Source | <1 % |

repository.uma.ac.id

28

Internet Source

<1 %

29

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

30

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1 %

31

Alias Alias, Serlin Serang. "PENGARUH
PENGETAHUAN, SIKAP KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN", PARADOKS : Jurnal Ilmu
Ekonomi, 2018

Publication

<1 %

32

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

33

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

34

dspace.uui.ac.id

Internet Source

<1 %

35

publication.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

<1 %

37

digilib.poliupg.ac.id

Internet Source

<1 %

eprints.walisongo.ac.id

38

Internet Source

<1 %

39

jurnal.ugm.ac.id

Internet Source

<1 %

40

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

41

Agus Purwanto, Masduki Asbari, Mirza Prameswari, Mohamad Ramdan. "GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TRANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL?", Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020

Publication

<1 %

42

Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti Nurdiana Dihan. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA PERSERO RU IV CILACAP", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2017

Publication

<1 %

43

conference.binadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

44

digilib.uinkhas.ac.id

Internet Source

<1 %

45

eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

46

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

47

heikhalpane.blogspot.ca

Internet Source

<1 %

48

kataucapanselamatcg.blogspot.com

Internet Source

<1 %

49

repository.uki.ac.id

Internet Source

<1 %

50

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

51

windaboby.wordpress.com

Internet Source

<1 %

52

www.kuhead.org

Internet Source

<1 %

53

www.yumpu.com

Internet Source

<1 %

54

zombiedoc.com

Internet Source

<1 %

55

positori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

PENGARUH REKRUITMEN, KUALITAS KERJA, DAN KAPABILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL LERENG BROMO

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17



UNIVERSITAS MERDEKA MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

STATUS : JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
JURUSAN MANAJEMEN
JURUSAN AKUNTANSI

TERAKREDITASI
TERAKREDITASI
TERAKREDITASI

Kampus : Jl.Terusan Raya Dieng No.62 - 64.Tlp. 561448 Fax. (0341) 561448 Malang 65146

SURAT KETERANGAN PEMERIKSAAN KEMIRIPAN

No. PLAG-MG/FEB/ /2023

Tim pemeriksa kemiripan Fakultas Ekonomi dan Bisnis /Program Studi S1 Manajemen. Universitas Merdeka Malang menerangkan bahwa telah selesai melakukan pemeriksaan kemiripan dengan membandingkan dari berbagai sumber menggunakan perangkat lunak Turnitin, terhadap karya ilmiah :

Nama : Aditya Revanza Pradana
NIM : 19022000108
Jenis Karya Ilmiah : artikel
Judul : Pengaruh Rekrutmen, Kualitas Kerja Dan Kapabilitas Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo
Hasil cek kemiripan : 16 %

No	PRIMARY SOURCE	PERCENTAGE
1	Submitted to forum perpustakaan perguruan tinggi Indonesia Jawa Timur	1%
2	Submitted to Universitas Merdeka Malang	1%
3	Submitted to Universitas Pamulang	1%
4	123dok.com	1%
5	Riset.unisma.ac.id	1%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Mengetahui;
A.n.Dekan
Ka Prodi S1 Manajemen


M. Nur Singgih, SE., MM

Malang, 3 April 2023
Petugas,


Yosanda Zata Aman, SST., MM

- *) Coret yang tidak perlu
- **) Dilampiri hasil cek similarity Turnitin
- ***) Primary Source diisi 5 teratas similarity Turnitin