

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4. 1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	39	57,4%
Perempuan	29	42,6%
Total	68	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 39 responden atau sebesar 57,4%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
15 Tahun - 23 Tahun	22	32,4%
24 Tahun - 30 Tahun	31	45,6%
31 Tahun - 40 Tahun	15	22,1%
Total	68	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung, paling banyak berusia 24 Tahun-30 Tahun yang berjumlah 31 responden atau sebesar 45,6%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung dalam penelitian ini berusia 24 Tahun-30 Tahun.

Tabel 4. 3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	24	35.3%
D3	11	16.2%
S1	33	48.5%
Total	100	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung, paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 33 responden atau sebesar 48,5%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1

Tabel 4. 4

Hasil Jawaban Responden Rekrutmen

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal perusahaan.	1	2 %	1	2 %	14	21 %	34	50 %	18	27 %
2	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja.	1	2 %	2	3 %	10	15 %	24	35 %	31	46 %
3	Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong diperusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan.	1	2 %	2	3 %	10	15 %	25	37 %	30	44 %
4	Pewawancara dapat memahami persyaratan	0	0 %	1	2 %	18	27 %	37	54 %	12	18 %

	jabatan yang dibutuhkan.										
5	Perekrutan karyawan dilakukan bertujuan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong.	1	2 %	6	9 %	27	40 %	25	37 %	9	13 %
6	Proses rekrutmen sesuai dengan job description.	3	4 %	1	2 %	22	32 %	24	35 %	18	27 %
7	Saya telah melewati proses pemanggilan kandidat oleh perusahaan sebagai tahapan proses rekrutmen.	1	2 %	3	4 %	23	34 %	24	35 %	17	25 %
8	Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong diperusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan.	1	2 %	7	10 %	28	41 %	27	40 %	5	7 %
9	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui iklan, media massa, kampus, dll.	1	2 %	0	0 %	14	21 %	21	31 %	32	47 %

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 9, yaitu Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui iklan, media massa, kampus, dll., sebesar 287, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 8, yaitu Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong diperusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan., sebesar 232.

Tabel 4.5**Hasil Jawaban Responden Penempatan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Faktor pendidikan sudah dipertimbangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan itu tahu dimana posisi karyawan itu ditempatkan.	1	2 %	2	3 %	16	24 %	35	52 %	14	21 %
2	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.	1	2 %	0	0 %	6	9 %	38	56 %	23	34 %
3	Perusahaan telah melihat pengetahuan karyawan sebelum karyawan ditempatkan.	2	3 %	0	0 %	5	7 %	40	59 %	21	31 %
4	Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja.	1	2 %	4	6 %	11	16 %	44	65 %	8	12 %
5	Keterampilan karyawan merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan.	2	3 %	3	4 %	10	15 %	45	66 %	8	12 %
6	Penempatan karyawan di perusahaan sudah disesuaikan dengan pengalaman masing - masing.	1	2 %	1	2 %	23	34 %	23	34 %	20	29 %
7	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan.	2	3 %	2	3 %	16	24 %	29	43 %	19	28 %
8	Dalam penempatan kerja, faktor usia sudah mendapatkan pertimbangan oleh perusahaan.	2	3 %	0	0 %	8	12 %	26	38 %	32	47 %
9	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.	2	3 %	0	0 %	5	7 %	25	37 %	36	53 %

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 2, yaitu Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan, sebesar 297, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 4 dan 5, yaitu Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja dan Keterampilan karyawan merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan, sebesar 258.

Tabel 4.6**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	1	2 %	2	3 %	12	18 %	28	41 %	25	37 %
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	1	2 %	1	2 %	12	18 %	34	50 %	20	29 %
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	1	2 %	3	4 %	15	22 %	26	38 %	23	34 %
4	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	7 %	7	10 %	21	31 %	14	21 %	21	31 %
5	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	3	4 %	1	2 %	9	13 %	34	50 %	21	31 %
6	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	2	3 %	0	0 %	4	6 %	37	54 %	25	37 %
7	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	2	3 %	1	2 %	4	6 %	38	56 %	23	34 %
8	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	1	2 %	1	2 %	5	7 %	20	29 %	41	60 %
9	Saya merasa telah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan.	3	4 %	0	0 %	4	6 %	15	22 %	46	68 %

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 9, yaitu Saya merasa telah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan, sebesar 305, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebesar 243.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Rekrutmen	1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Penempatan Kerja	1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Kinerja Karyawan	1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	9	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Rekrutmen	0,921	> 0,9	Sangat Reliabel
Penempatan Kerja	0,953	> 0,9	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,946	> 0,9	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan, memiliki kategori reliabel sangat reliabel, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	0,617	0,05	Sig > Alpha	Linier
Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,074	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Rekrutmen Terhdap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,617 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Penempatan Kerja Terhdap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,074 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Rekrutmen	0,341	0,05	Sig > Alpha	Normal
Penempatan Kerja	0,054	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,055	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 *one-sample kolmogorov test-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	6,781
Rekrutmen	0,435
Penempatan Kerja	0,415

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,781 + 0,435X_1 + 0,415X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,781 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel rekrutmen dan penempatan kerja maka besarnya kinerja karyawan adalah 6,781 satuan.
2. Koefisien rekrutmen, artinya jika rekrutmen naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,435 satu satuan.
3. Koefisien penempatan kerja, artinya jika penempatan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,415 satu satuan.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,627	0,393

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,393 artinya variabel rekrutmen dan penempatan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39,3% dan sisanya 60,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan cukup karena nilai r sebesar 0,627 berada pada rentang 0,4 – 0,7.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada rekrutmen terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill Lampung.
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian

Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill Lampung.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill Lampung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis berganda dengan melakukan pengujian secara parsial, didapat perhitungan pada rekrutmen terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill Lampung, artinya dengan melakukan proses rekrutmen dengan baik perusahaan akan memiliki kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Meliya Handayani (2018) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak Hotel Golden Tulip Springhill Lampung lebih selektif dalam melakukan proses rekrutmen memilih calon

karyawan yang sesuai dengan kriteria posisi yang dibutuhkan sehingga kinerja karyawan akan sesuai yang diharapkan perusahaan

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Oleh karena itu proses rekrutmen memiliki peran penting untuk dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Rosento, (2018) mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Simbolon, (2018) Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

4.5.2 Pembahasan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis berganda dengan melakukan pengujian secara parsial, didapat perhitungan pada penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill Lampung, artinya penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Muhammad Arif (2018) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak Hotel Golden Tulip Springhill Lampung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kompetensi dengan bidang pekerjaannya,

Penempatan karyawan merupakan tahap lanjutan dalam pemilihan karyawan berdasarkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan tertentu, sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Bahri (2019)

mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

4.5.3 Pembahasan Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis berganda dengan melakukan pengujian secara simultan, didapat perhitungan pada rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill Lampung, artinya dengan melakukan proses rekrutmen dengan baik perusahaan akan memiliki kinerja karyawan yang baik serta penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Meliya Handayani (2018) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Muhammad Arif (2018) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak Hotel Golden Tulip Springhill Lampung harus memperhatikan rekrutmen dan penempatan kerja karyawan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2015:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa Recruitment sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (recruitment) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja karyawan merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus

seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.