

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL MAXONE VIVO PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : Ramdinar
NIM : 21 2013 214

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramdinar
NIM : 21 2013 214
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis


Ramdinar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL MAXONE VIVO PALEMBANG**

Nama : **RAMDINAR**

NIM : **21.2013.214**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

Program Studi : **MANAJEMEN**

Mata Kuliah Pokok : **SUMBER DAYA MANUSIA**


Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing


(Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M)
NIDN/NBM: 0023075901/784.023

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB: 0216057001/673.839

MOTTO :

"Jadikan Agamamu sebagai pondasi masa depanmu sedangkan ilmu yang kau dapat sebagai dinding-dinding nya, maka kelak masa depan mu akan megah nan mewah bagaikan sebuah gedung"

"Jangan pernah kecewakan kedua orangtua mu karena, engkau tak tahu betapa susah dan payah sang ibu mengandungmu agar terlahir selamat serta berapa banyak keringat yang keluar dari tubuh sang ayah demi menafkahkanmu yang kelak diharapkannya dapat menjadi pelita di kehidupan mereka"

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi ku persembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta
(Herison Hayun dan Laurensia Linda)*
- *Kakek dan Nenek tercinta
(Hayun, Khodijah dan Hasan Sani,
Monica Benny)*
- *Saudara perempuan ku (Mardatilla
Balqis)*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Maxone Vivo Palembang, terdapat 9 indikator dengan 80 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Herison Hayun dan Ibunda Laurensia Linda tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. "*Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*". serta adikku Mardatilla Balqis

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Juairiah, SE., M.Si selaku Pembimbing Akademik yang dengan sabar telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan semangat dan mendorong penulis selama menjalani perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh Karyawan Hotel Maxone Vivo Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Keluarga besar Paket 05.13 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

10. Teman seperjuangan Abdul, Fadly, Muchlis dan Riki terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
11. Sahabat tercinta, Istiqlal sam, Oka, Andri, Imam, Ahlui, Risky, Riko, Indra, Fetran, Mamad, Ogik terimakasih atas semangatnya dan terkhusus seluruh teman-teman angkatan 2013 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
12. Keluarga besar KKN Posko 203 (Ryo,Adit,Fadil,Angga,Nella,Dinda,Rika,Dea) serta keluarga besar di Desa Limbang Jaya II Kec. Tanjung Batu Kab. Ogan Ilir terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Januari 2017

Penulis

(Ramdinar)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	8
B. Landasan Teori	9

1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Disiplin Kerja	14
3. Rekrutmen.....	17
C. Hipotesis	21
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Penelitian	23
C. Operasionalisasi Variabel	23
D. Populasi dan sampel	24
E. Data yang Diperlukan	25
F. Tehnik Pengumpulan data	26
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Gambaran Singkat Perusahaan	34
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	35
3. Fasilitas Hotel.....	36
4. Jadwal Pelaksanaan Kerja.....	37
5. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.....	38
6. Gambaran Umum Responden	41

7. Uji Validitas Data.....	43
8. Uji Reliabilitas Data.....	46
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	48
10. Hasil Jawaban Responden Tentang Rekrutmen.....	52
11. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja.....	56
12. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	61
1. Analisis Kualitatif.....	64

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	3
Tabel II.1	23
Tabel III.1	24
Tabel IV.1	37
Tabel IV.2	41
Tabel IV.3	42
Tabel IV.4	43
Tabel IV.5	44
Tabel IV.6	45
Tabel IV.7	46
Tabel IV.8	47
Tabel IV.9	48
Tabel IV.10	49
Tabel IV.11	51
Tabel IV.12	52
Tabel IV.13	53
Tabel IV.14	55
Tabel IV.15	56
Tabel IV.16	57
Tabel IV.17	58
Tabel IV.18	60
Tabel IV.19	61

Tabel IV.20	62
Tabel IV.21	63
Tabel IV.22	69

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Jurnal Skripsi
Lampiran 2	Lembar Persetujuan Skripsi
Lampiran 3	Daftar Pertanyaan Ujian Komprehensif
Lampiran 4	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 5	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 6	Rekapitulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran 7	Tabel Distribusi f dan t
Lampiran 8	Tabel Distribusi r
Lampiran 9	Uji Validitas
Lampiran 10	Uji Realibilitas
Lampiran 11	Tabel Frekuensi, Uji F dan Uji t
Lampiran 12	Tabel Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 13	Tabel Koefisien Determinan
Lampiran 14	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Jadwal Penelitian
Lampiran 16	Surat Selesai Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 17	Sertifikat TOEFL
Lampiran 18	Sertifikat KKN (Kuliah Kerja Nyata)
Lampiran 19	Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 20	Sertifikat Hafalan Surat Pendek dan Al-Qur'an
Lampiran 21	Biodata Penulis

ABSTRAK

Ramdinar/21 2013 214/2016/ Pengaruh Disiplin Kerjadan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel MaxoneVivo Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Vivo Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jalan R Soekamto RT 17 B1 – B4 Ilir Timur Palembang – Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=0,724+0,775X_1+0,355X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (75,298) > F_{tabel} (3,12)$, artinya ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada hotel Maxone Vivo Palembang, untuk uji t Variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (12,824) > t_{tabel} (1,991)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel rekrutmen (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (1,991)$, artinya rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : DisiplinKerja, Rekrutmen dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ramdinar/21 2013 214/2016/ *The Influence of Work Discipline and Recruitment on Employee Performance in MaxoneVivo Hotel of Palembang / Human Resource Management.*

Formulations of the problem in this study was there the influence of work discipline and recruitment on employee performance in MaxoneVivo Hotel of Palembang / human resource management. This study was associative. The location of this study addressed at R Soekamto Street RT 17 B1 – B4 Ilir Timur of Palembang – South Sumatera. Samples in this study were as many as 80 people with saturated sampling analysis techniques. The data used were primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of data was qualitative and quantitative. The technique used multiple linear-regression analysis, F-test (simultaneous) and t-test(partial).

Results of the testing showed that multiple linear regression calculation results were $Y=0,724+0,775X_1-0,355X_2$, for F-test was $F_{obtained} (75,298) > F_{table} (3,12)$, meaning that there was the influence of work discipline and recruitment on employee performance at Maxone Vivo Hotel Palembang, t-test for work discipline variable (X_1) was $t_{obtained} (12,824) > t_{table} (1,991)$, meaning that there was the influence of work discipline partially on employee performance at Maxone Vivo Hotel of Palembang. T-test for variabel recruitment (X_2) was $t_{obtained} (3,106) > t_{table} (1,1991)$, meaning that there was the influence of recruitment partially on employee performance at Maxone Vivo Hotel of Palembang.

Keywords: *Work Discipline, Recruitment and Employee Performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan pada masa seperti saat ini sangat ketat untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan bahkan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas yang mumpuni. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Sebab sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang ada dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan di dalam sebuah perusahaan dirasa sangat penting karena karyawan memegang peranan sangat penting, sebab karyawan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktifitas di dalam sebuah perusahaan. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, maka dari beberapa hal diatas lah pada zaman seperti sekarang ini setiap perusahaan dituntut untuk menarik, sampai mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7). Menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

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

Sedangkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen. Menurut Ike Kusdyah (2008:84) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.

Dari berbagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa ada salah satu perusahaan yang dirasa berkembang pesat dalam bidang pelayanan jasa perhotelan di kota Palembang, yaitu Hotel MaxOne Vivo, hotel yang termasuk bintang tiga ini telah berkembang dan membuka beberapa cabang hotel untuk kegiatan penyediaan pelayanan jasa penginapan sekitar lebih dari 23 hotel yang tersebar di 12 kota besar yang ada di Indonesia dan salah satunya ada di kota Palembang, mempunyai total 80 karyawan di bagian indoor atau operasional, dengan 110 kamar dengan berbagai macam fasilitas dan mempunyai total 3 shift jam kerja yaitu shift pertama

pada pukul 07.00-15.00, shif kedua pada pukul 15.00-23.00, dan yang ketiga pada pukul 23.00-07.00.

Hal ini dirasa sangat membantu para konsumen dengan permintaan produk jasa yang tinggi seiring geliat pariwisata yang sedang gencar dibenahi oleh pemerintah, maraknya multievent yang dilaksanakan di Indonesia, serta proses urbanisasi. Maka dari itu berbagai kebutuhan produk yang bergerak di bidang jasa kian dibutuhkan seperti halnya jasa pelayanan penginapan yang sering kita sebut hotel.

Dari beberapa fenomena yang ditemukan di lapangan masalah terkait dengan kinerja karyawan masih menjadi persoalan karena terbukti bahwa masih rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data yang ditunjukkan bahwa penjualan kamar hotel dalam kurun waktu dari 5 (lima) bulan terakhir Hotel MaxOne Vivo Palembang dimulai dari bulan Juni sampai bulan Oktober tahun 2016 tidak sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Tabel I
Target dan Realisasi Penjualan Kamar Hotel MaxOne Vivo Palembang Periode Bulan Juni-Oktober tahun 2016

No.	Bulan	Target Penjualan Per-Bulan	Realisasi Penjualan Per-Bulan
1	Juni	Rp. 1.524.376.782	Rp. 1.230.354.000
2	Juli	Rp. 1.524.376.782	Rp. 1.626.378.000
3	Agustus	Rp. 1.524.376.782	Rp. 1.100.420.054
4	September	Rp. 1.524.376.782	Rp. 1.023.350.095
5	Oktober	Rp. 1.524.376.782	Rp. 1.250.000.000

Sumber : Hotel MaxOne Vivo Palembang.

Dapat dilihat dari data diatas bahwa penjualan cenderung tidak menunjukkan stabilitas, padahal pada tahun 2015 target cenderung tercapai dengan target penjualan yang lebih rendah. dengan demikian maka perusahaan meningkatkan target penjualan yang bertujuan mengharapkan keadaan yang lebih baik. Namun tujuan ini masih menemui kendala dapat dilihat dari data diatas realisasi penjualan pada tahun 2016 bulan juli sempat tercapai namun pada bulan agustus sampai oktober kembali mengalami penurunan hal ini jelas menunjukkan standar dan tujuan perusahaan belum sepenuhnya tercapai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi menurun nya kinerja karyawan dalam divisi indoor atau karyawan yang lebih jelasnya petugas operasional hotel dan cukup menjadi masalah yang pertama adalah disiplin kerja dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Kebanyakan dari mereka sering tidak hadir tanpa ada alasan yang jelas, serta pada saat bekerja sebagian karyawan hanya bermain handphone serta berkumpul pada saat jam kerja dan membicarakan tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga pada saat itu otomatis karyawan meninggalkan tugas dan kewajiban yang ditunjukkan kepadanya, hal itu dikarenakan tidak adanya aturan tertulis yang dapat membuat karyawan takut apabila melanggar aturan perusahaan, kemudian dari pihak pimpinan juga menjadi persoalan. karena pimpinan terkadang kurang berani dalam mengambil tindakan tegas terhadap karyawan cenderung hanya di diamkan dan tidak ditegur

sehingga karyawan masih saja melakukan hal lain diluar pekerjaannya, serta masih kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan bahkan jarang sekali pimpinan berkeliling mengawasi pekerjaan para karyawan dan berkomunikasi secara langsung mendengarkan keluhan dari karyawan, mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai hal ini pun dirasa masih kurang dilakukan oleh pimpinan.

Yang kedua adalah faktor rekrutmen, yang dirasa sistem yang diterapkan oleh pihak hotel dalam proses rekrutmen untuk yang bergerak pada bagian operasional termasuk pelayanan masih belum tepat karena masih banyak karyawan yang belum memenuhi syarat dari segi pendidikan belum menguasai ilmu perhotelan dan belum mempunyai pengalaman diterima bekerja serta ditempatkan bukan pada bidangnya dan pada akhirnya karyawan relatif masih kurang dari segi keterampilan berbicara atau berinteraksi dengan konsumen dalam hal ini termasuk pelayanan pada pelanggan tamu hotel, seperti keluhan beberapa tamu hotel kebanyakan karyawan tidak menanyakan atau menawarkan bantuan atau kebutuhan tamu terlebih dahulu, karyawan terkesan cuek padahal di kamar hotel sering tidak ditemukan sikat gigi, dan handuk serta sarapan yang sering terlambat. Kemudian yang kedua rekrutmen cenderung masih mengkompromikan standar seleksi yang ditentukan oleh perusahaan, seperti masih banyaknya karyawan yang diterima dengan berdasarkan sumber-sumber dari rekomendasi keluarga, kerabat dan teman padahal

karyawan tersebut dirasa belum mempunyai keterampilan sehingga mengurangi peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan yang dibutuhkan, yang ketiga adalah masih berlangsung terus menerus nya sistem rekrutmen dengan cara yang sama dari tahun ke tahun belum ada nya kreatifitas atau inovasi,terobosan terbaru dari pihak hotel sehingga proses rekrutmen terus mengeluarkan biaya yang banyak dan merugikan pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada Hotel MaxOne Vivo Palembang**".

B. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel MaxOne Vivo Palembang ?
- b. Adakah pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada hotel MaxOne Vivo Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara simultan terhadap kinerja pada Hotel MaxOne Vivo Palembang.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara parsial terhadap kinerja pada Hotel MaxOne Vivo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi Hotel MaxOne Vivo Palembang sebagai informasi untuk kebijakan dalam membenahi para karyawan.

- c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa & dosen ataupun penelitian lebih lanjut di lembaga Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamamdiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya terutama dalam kajian yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama, dilakukan oleh Muhamamad Arif (2012) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel Oase Pekanbaru Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan : $Y = 19.180 + 0.051X_1 + 0.161X_2$. Kemudian dari hasil Uji secara Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan disiplin secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja karyawan pada

Hotel OasePekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 29,7 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Ricad (2013) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan VII Unit Usaha Pagaralam. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Indikator kedisiplinan karyawan yaitu tujuan dan kemampuan teladan pemimpin waskat sanksi hukum ketegasan dan indikator suhu udara dan penerangan dan kinerja standar tujuan umpan balik. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban responden. Teknik pengumpulan data berupa data kuisioner teknik analisa yang digunakan dalam penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masing -- masing dengan nilai 0,5% dan 0,7% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin kerja (X_1) dan variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a). Definisi Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7), menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Rivai dan Sagala dalam Donni (2014:269), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam Wibowo (2014:2), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

b). Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan oleh organisasi tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit – unit kerja di bawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas daripada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, diantaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya.

Bacal dalam Wibowo (2014:54), Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

c).Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:16),

(1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan

kompetensi yang dimiliki seperti motivasi, dan komitmen setiap individu

(2). *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

(3). *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

(4). *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

(5). *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

d). Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2014:85), Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson dalam Wibowo (2014:86). Terdapat tujuh indikator kinerja dengan penjelasan seperti berikut ini:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Disiplin kerja

a). Definisi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2009:86), Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Begitupun sebaliknya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:193), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada nya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrubisikan bagi perusahaan.

- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan dan perbuatan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak harus puas dengan penerimaan kompensasi, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin

c). Pelaksanaan disiplin kerja

Menurut Tohardi (2009:94), disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati peraturan permainan. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3). Rekrutmen

a). Definisi Rekrutmen

Ike Kusdyah (2008:84), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.

Yunarsih dan Suwatno dalam Donni (2014:92) menyatakan, bahwa rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.

Edy Sutrisno (2014:271), rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

b). Faktor-faktor landasan program rekrutmen

Menurut Simamora dalam Donni (2013:94) landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- 3) Berlangsung atas dasar berkesinambungan.
- 4) Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif.

c). Teknik Rekrutmen

Menurut Cardoso dalam Donni (2014:100) teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan desentralisasi,

tergantung kepada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut.

1) Teknik Rekrutmen Sentralisasi

Jika suatu organisasi mempunyai beberapa ribu pegawai dan jika departemen-departemen yang merekrut sejumlah pegawai juru ketik atau teknis lainnya dengan kedudukan yang sama, rekrutmen yang disentralisasikan akan lebih sering dipakai karena biayanya lebih efisien

2) Teknik Rekrutmen yang Desentralisasi

Rekrutmen yang disentralisasikan terjadi di organisasi yang relative kecil, kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi memperkerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang professional, ilmiah, atau administratif, bagi suatu organisasi.

d). Filosofi Rekrutmen

Menurut Donni (2014:94), rekrutmen memiliki sejumlah filosofi yang penting diperhatikan, yaitu :

1) Internal atau Eksternal

Apakah mempromosikan sebagian besar dari dalam organisasi atau mengangkat dari luar organisasi atau

mengangkat dari luar organisasi guna mengisi kekosongan pegawai.

2) Jangka Pendek atau Jangka Panjang

Sekedar mengisi lowongan sajakah, atau pengangkatan untuk tujuan jangka panjang. Apakah organisasi mencari pegawai dengan keahlian yang memadai untuk lowongan saat ini, atau apakah organisasi berupaya memikat tipe calon berbakat yang dapat menghidupi manajemen di masa yang akan datang.

3) Kedalaman komitmen organisasi

Kedalaman komitmen untuk mencari dan mengangkat berbagai tipe pegawai. Beberapa organisasi masih hanya sekedar mematuhi undang-undang.

4) Pegawai sebagai komoditas atau pelanggan

Organisasi yang menganut rancangan pemasaran terhadap rekrutmen akan mencurahkan banyak waktu dan dana guna menentukan apa yang dikehendaki oleh pelanggannya (pelamar potensial) dan menyesuaikan praktik dan pesan rekrutmen dengan berbagai segmen pasarnya.

e). Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah organisasi memerlukan pegawai dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon pegawai yang diinginkan

(qualified) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, menurut Rivai dan Sagala dalam Donni (2014:93) Tujuan Rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

C. Hipotesis

- a. Ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara simultan terhadap kinerja pada Hotel MaxOne Vivo Palembang.
- b. Ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara parsial terhadap kinerja pada Hotel MaxOne Vivo Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:104) jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasi terdiri dari tiga jenis yaitu :

1.) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2.) Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variabel dengan beberapa sampel atau variabel lainnya. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri, tetapi untuk sampel yang lebih satu atau dalam waktu yang berbeda.

3.) Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis Penelitian Asosiatif karena untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Antara pengaruh

disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja pada karyawan. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif.

B. Lokasi Penelitian

Untuk lokasi penelitian ini tepatnya Hotel MaxOne Vivo Palembang berlokasi di Jalan R Soekanto RT 17 B1 – B4 Ilir Timur Palembang – Sumatera Selatan No.Telp : (0711) 81778.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel II.1
Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis Hotel MaxOne Vivo Palembang, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan • Standar • Peluang
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan dalam Hotel MaxOne Vivo Palembang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan terhadap aturan pasti • Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan • Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan
3	Rekrutmen (X2)	Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas Hotel MaxOne Vivo Palembang untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Memikat pelamar yang memenuhi syarat • Tidak pernah mengkomponakan standar • Program rekrutmen yang kreatif, imajinatif, inovatif

Sumber: pemikiran penulis berdasarkan teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1). Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel MaxOne Vivo Palembang yang berjumlah 80 orang.

Tabel III.1
Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan di Hotel
MaxOne Vivo Palembang
Penentuan Sampling

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SLTA/SMK	40
2	Diploma III	20
3	S1	12
4	S2	8
	Jumlah Keseluruhan	80

Sumber: Hotel MaxOne Vivo Palembang, 2016

2). Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah total seluruh karyawan dari Hotel MaxOne Vivo Palembang yang berjumlah 80 orang adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono (2013:187). Data diklasifikasikan sebagai berikut :

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2) Data Skunder

Data skunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini

berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuisioner pada variabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2007:129) terdiri dari :

1) Pengamatan (observasi)

Adalah metode pengumpulan data, dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

2) Survey

Adalah metode pengumpulan data, dengan mengumpulkan instrument untuk meminta tanggapan dan merespon terhadap sampel.

3) Wawancara

Adalah dengan cara melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada sumber-sumber data

4) Kuisioner

Adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan pertanyaan kepada responden

5) Dokumentasi

Adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang berada di perusahaan dan memiliki relevansi dengan penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:13-14) analisis data dapat berbentuk sebagai berikut:

a) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan digunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Teknik Analisis

a). Uji Instrumen

(1). Uji Validitas

Menurut Wiratna (2015:165-166) Validitas adalah suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada output *cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika r hitung lebih besar dari t tabel dan berkorelasi

positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

(2). Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna (2015:169) Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60

b). Teknik Analisis Data

(1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan rekrutmen (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan rumus menurut M.Iqbal Hasan (2006:249) :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Bilangan Konstanta
b ₁ b ₂	= Bilangan Koefisiensi Regresi
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Rekrutmen
E	= Error Term

c). Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:159) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

a) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja dan rekrutmen terhadap Kinerja karyawan di Hotel MaxOne Vivo Palembang.

Ha : Ada pengaruh antara Disiplin kerja dan rekrutmen terhadap Kinerja karyawan di Hotel MaxOne Vivo Palembang.

b) Menentukan harga F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, dan tingkat kesalahan (α) $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $= n-k-1$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel X_1, X_2 , dan Y .

c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel MaxOne Vivo Palembang.

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel MaxOne Vivo Palembang.

2) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:159) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja dan rekrutmen terhadap Kinerja karyawan di Hotel MaxOne Vivo Palembang.

H_a : Ada pengaruh antara Disiplin kerja dan rekrutmen terhadap Kinerja karyawan di Hotel MaxOne Vivo Palembang.

- b) Menentukan harga F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel X_1, X_2 , dan Y .
- c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel MaxOne Vivo Palembang.

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel MaxOne Vivo Palembang.

3) Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang diterangkan oleh variabel X.

$$R = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

Hotel Max One adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa penginapan atau pada umumnya sering kita kenal dengan sebutan hotel yang dirasa telah berkembang dan kini telah berdiri 23 hotel yang tersebar di 12 kota besar yang ada di Indonesia, hotel ini didirikan pertama kali oleh seseorang yang bernama Max. Max adalah pengusaha yang berasal dari Australia yang bahagia, penuh kasih sayang dan hangat yang mengabdikan dirinya untuk melayani teman-teman dan tamu yang datang kepada nya dengan sikap dan pelayanan yang terbaik.

Melalui kecintaan Max pada industri hotel, ia menciptakan sebuah pendirian hotel yang sorotan nya berdasarkan 3 pilar utama, yaitu : Kebahagiaan, Kehangatan, dan Kasih.

Setelah di beberapa kota besar di Indonesia khususnya pertama kali di Jakarta. Setelah 3 tahun beroperasi di Jakarta, hotel ini membuka cabang pertama di Bukit Jimbaran, Bali. dan dengan kemajuan yang cukup pesat di beberapa daerah tersebut maka kemudian, pada tanggal 22 Desember 2012 berdiri lah cabang hotel di kota Palembang yang diberi nama Hotel Max One Vivo Palembang. yang berlokasi di Jl. R Soekanto RT 17 B1-B4 Ilir Timur Palembang. saat ini seiring berjalan nya waktu Hotel Max One Vivo Palembang termasuk kedalam hotel bintang 3 (

tiga), telah mempunyai total 110 kamar tidur dan terdiri dari 6 lantai. Hotel ini dibangun sesuai dengan tujuan utama hotel max one yang mendahulukan kenyamanan, maka Hotel Max One Vivo Palembang didesain dengan interior bergaya unik namun tetap prima dalam pelayanan dan menysar ke berbagai kalangan usia, agar hotel ini lebih diterima tidak hanya di kalangan dewasa tapi juga di kalangan muda, khususnya pebisnis dan umumnya para konsumen biasa. Hotel ini memiliki ciri khas atau ikon yang unik yaitu boneka yang mirip dengan kartun Astroboy atau sering disebut Maxboy, saat ini hotel Max One Vivo Palembang memiliki total 80 orang karyawan dan bapak M. Najib selaku General Manager langsung dibawah pimpinan bapak Jodie Jo S.T M.M selaku direktur Hotel Max One Vivo Palembang.

2. Visi Dan Misi Hotel Max One Vivo Palembang

Hotel Max One Vivo Palembang mempunyai visi dan misi yaitu :

“Hotel tidak dibangun oleh beton saja tetapi emosi manusia, nilai, karakteristik serta kepribadian yang menunjukkan perbedaan”.

a. Arti Kami (*Our Meaning*)

Singkatan nilai dari MAX dan ONE yaitu “nomor satu dalam pelayanan”

b. Jiwa Kami (*Our Soul*)

Kebahagiaan, Kehangatan dan Kasih begitu kuat itu untuk melampauihambatan budaya.

c. *Filosofi Kami (Our Philosophy)*

Kami mencintai pelanggan kami seperti kita mengasihi diri kita sendiri

d. *Orang-orang Kami (Our People)*

Di jantung kami dari semuanya adalah 100% orang-orang baik yang misi nya adalah untuk membawa anda tinggal di tempat yang sebaik mungkin.

e. *Posisi Kami (Our Positioning)*

The Best Value Design , yang berarti Hotel terbaik yang nyaman dengan design yang unik serta dengan layanan yang prima bagi pelanggan

3. **Fasilitas Hotel Max One Vivo Palembang**

Hotel Max One Vivo Palembang yang termasuk hotel bintang tiga memiliki fasilitas-fasilitas yang dapat membantu kenyamanan para konsumen diantaranya :

- a). Restaurant (*Max Bistro*)
- b). Spa (*Max Spa*)
- c). Free Wifi 24 jam
- d). Free Parking
- e). Mobil Sewa (*Shuttle Car*)
- f). Front Office 24 jam
- g). Laundry

h). Mini market

i). Ruang rapat (*max meeting room*)

mempunyai total kamar/room hotel 110 kamar dengan rincian sebagai berikut :

- 80 *superior room*
- 23 *deluxe room*
- 4 *junior suiteroom*
- 3 *family room*

Dan di setiap kamar memiliki fasilitas yaitu ; wifi,air conditioner(ac), air panas shower, tv led, kettle jack.

4. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Dalam rangka mengefektifkan karyawan dalam bekerja maka pihak Hotel Max One Vivo Palembang menetapkan jadwal atau shif kerja karyawan, berikut jadwal pelaksanaan kerja di Hotel Max One Vivo Palembang.

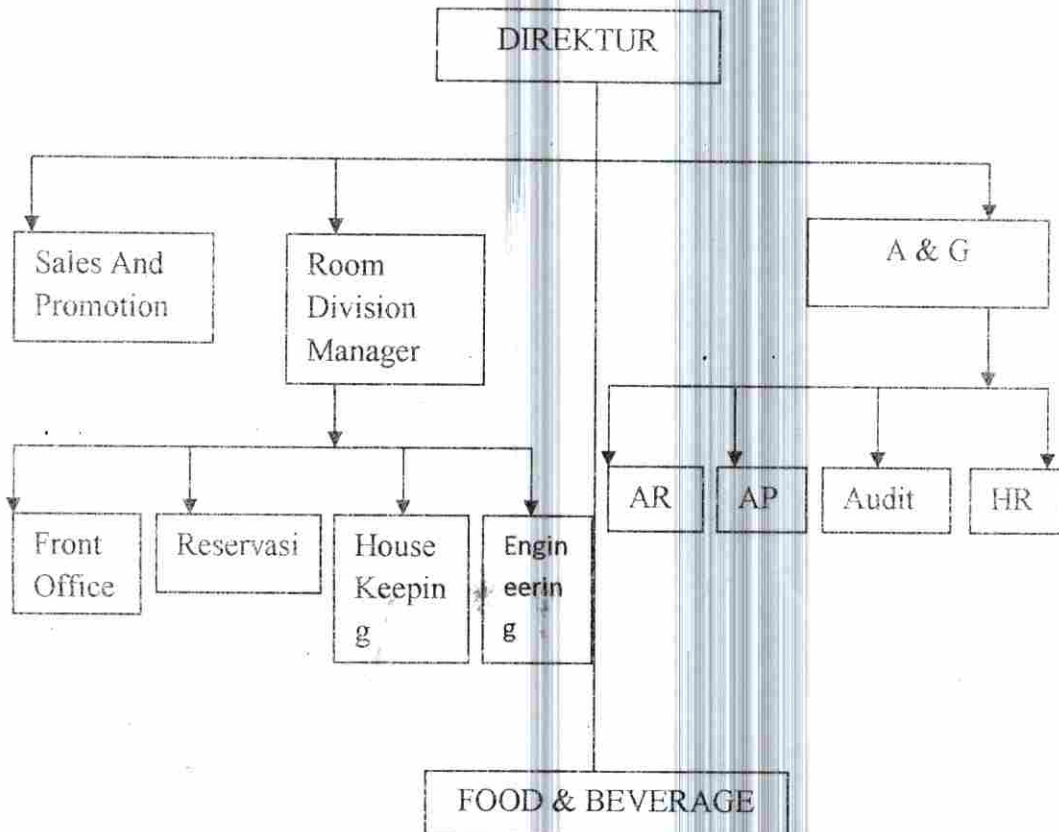
Tabel IV.1
Jadwal Pelaksanaan Kerja
Hotel Max One Vivo Palembang

JAM KERJA (WORKING HOURS)	
Morning Shift	07.00 am to 03.00 pm
Evening Shift	03.00 pm to 11.00 pm
Night Shift	11.00 pm to 07.00 am
Morning Extand	09.00 am to 06.00 pm
Middle	12.0 am to 08.00 pm

Sumber: Hotel Max One Vivo Palembang, 2016

5. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Gambar IV.1
Struktur Organisasi Hotel Max One Vivo Palembang



Sumber : Hotel Max One Vivo Palembang, 2016

a) Pembagian Tugas

Pembagian tugas dan wewenang di dalam perusahaan merupakan hal penting, karena dapat membantu pengelompokkan tugas dari pekerjaan, disamping itu agar suatu jenis pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Dari struktur organisasi di atas dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab tiap bagian unit kerja pada Hotel Max One Vivo Palembang:

- 1) Direktur, memonitor operasional hotel dan tampilan hotel sesuai dengan visi, misi dan tujuan hotel.
- 2) Manajer Umum (*General Manager*), memimpin keseharian operasionalisasi hotel yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Penjualan dan Pemasaran (*Sales and Marketing*), mengatur strategi penjualan jasa hotel dan membuat ide-ide untuk promosi paket-paket kamar hotel.
- 4) Divisi program ruang (*Room Division Program*), bertanggung jawab mengatur pekerjaan karyawan di front office, membuat laporan harian penjualan hotel yang akan dilaporkan ke manajer umum.
- 5) Bagian depan (*Front Office*), mengumpulkan informasi dan memberikan informasi kepada konsumen maupun calon konsumen.
- 6) Reservasi, memberikan informasi tentang kamar pada tamu yang menginap, memasukkan data tamu yang akan menginap, dan mempersiapkan kamar hotel yang telahdipesan (booked) misalnya kunci atau hal-hal lain yang diperlukan tamu.
- 7) Bagian kebersihan (*House Keeping*), membersihkan tiap bagian hotel yang kotor setiap hari, menjaga dan merawat kebersihan seluruh lingkungan hotel.

- 8) Bagian Mesin (*Engineering*), mengadakan pengecekan terhadap alat-alat di hotel seperti pendingin (AC), vacum pembersih, dan alat-alat lain yang diperlukan untuk operasionalisasi hotel secara berkala.
- 9) Akuntan dan General (*AG*), mengatur keuangan operasionalisasi hotel, dan membuat target keuangan hotel setiap beberapa periode.
- 10) Bagian Penerimaan (*Account Receivable/AR*), bertanggung jawab membukukan piutang dan bertanggung jawab atas semua tagihan dan umur piutang.
- 11) Bagian Pembayaran (*Accoung Payable/AP*), bertanggung jawab melakukan pelunasan atas semua utang hotel kepada pihak-pihak yang terkait.
- 12) Audit, mengumpulkan dan melakukan pengevaluasi seluruh transaksi yang telah dicatat atau ada dalam jurnal secara aktual telah dimasukkan.
- 13) Manajemen SDM (*Human Research/HR*), membuat susunan kerja, mengatur atau mengoordinasi setiap tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan.
- 14) Bagian Konsumsi (*Food and Beverage*), memeriksa kelengkapan makanan dan minuman, membuat daftar menu yang akan dimasak, dan melakukan pemeriksaan terhadap rasa makanan yang akan dihidangkan.

6. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut ini :

Tabel IV.2

Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – laki	43	53,7 %
2.	Perempuan	37	46,3%
	Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.2 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah karakteristik laki-laki sebanyak 43 orang (53,7%) dan responden perempuan sebanyak 37 orang (46,3%). Jadi jumlah responden yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 53,7% dibandingkan karyawan perempuan dengan jumlah 46,3%. Hal ini dikarenakan pekerjaan di hotel lebih berat seperti adanya bagian mesin dan ada nya bagian pembersihan (*House Keeping*).

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas

usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.3 berikut ini :

Tabel IV. 3
Distribusi Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	18 th– 30 th	31	38,8%
2.	31 th– 45	23	28,7%
3.	> 46 th	26	32,5%
Jumlah		80	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV. 3 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden 18-30 tahun sebanyak 31 orang responden (38,8%), 31-45 tahun sebanyak 23 orang responden (28,7%) dan usia lebih dari 46 tahun sebanyak 26 orang (32,5%). Berdasarkan tabel diatas maka yang lebih mendominasi atau lebih banyak yaitu karyawan dengan usia 18-30 tahun, hal ini dikarenakan pada usia tersebut termasuk dalam usia kerja, serta karyawan lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang

menjawab pertanyaan, diperoleh data terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
SMA/SMK	40	50%
DIPLOMA III/Sarjana Muda	20	25%
S-1/ Sarjana	12	15%
S-2/Pasca Sarjana	8	10%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.4 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 40 orang responden (50%), tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 20 orang responden (25%), S1 sebanyak 12 orang responden (15%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang responden (10%) Dari data diatas karyawan lebih didominasi atau lebih banyak dengan tamatan SMA/SMK hal tersebut dikarenakan banyaknya bagian atau divisi di dalam hotel yang dirasa cukup diisi oleh karyawan dengan kualifikasi tersebut.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Disiplin Kerja

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel disiplin kerja (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,832	0,219	Valid
2	X1.2	0,803	0,219	Valid
3	X1.3	0,799	0,219	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=80, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Variabel Rekrutmen

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel rekrutmen (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Rekrutmen

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,849	0,219	Valid
2	X2.2	0,494	0,219	Valid
3	X2.3	0,608	0,219	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=80, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja

karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,735	0,219	Valid
2	Y.2	0,697	0,219	Valid
3	Y.3	0,737	0,219	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=80, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode *Alpha-Cronbach*, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai *Alpha*. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,902	0,60	Reliable
X ₂	0,795	0,60	Reliable
Y	0,852	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin kerja (X_1)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu aturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.

1) Indikator Ketaatan Terhadap Aturan Pasti

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator ketaatan terhadap aturan pasti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Tidak adanya aturan tertulis yang pasti maka akan berdampak terhadap rendahnya disiplin kerja karyawan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	2.5
Netral	9	11.3
Valid Setuju	52	65.0
Sangat Setuju	17	21.3
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.9 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 2,5% menjawab netral sebesar 11,3% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 65,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 21,3%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang

responden diikuti dengan jawaban netral dan sangat setuju masing-masing 9 orang dan 17 orang responden, artinya dari 80 responden lebih dari 50% responden menjawab setuju sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa tidak adanya aturan tertulis yang pasti maka akan berdampak terhadap rendahnya disiplin kerja karyawan, aturan tertulis merupakan peringatan yang tegas dari perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya oleh karena itu hotel MaxOne Palembang hendaklah apabila menginginkan disiplin kerja karyawan meningkat maka sudah seharusnya membuat aturan pasti secara lisan maupun tertulis agar karyawan dapat mengingatkan sendiri aturan perusahaan dan karyawan dapat menjadikan aturan tersebut menjadi pegangan.

2) Indikator Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Adanya tindakan yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan akan membuat karyawan jera

	Frequency	Percent
Netral	12	15.0
Setuju	52	65.0
Sangat Setuju	16	20.0
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 15,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 65,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 20,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang responden, dan diikuti dengan jawaban netral sebanyak 12 orang responden, artinya dari 80 responden lebih dari 50 % berpendapat setuju bahwa adanya tindakan yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan akan membuat karyawan jera, efek jera akan dapat dirasakan oleh karyawan yang melanggar aturan perusahaan dapat terjadi apabila ada tindakan yang tegas dari pimpinan perusahaan. Oleh karena itu dalam rangka mendisiplinkan karyawan hendaklah pimpinan hotel MaxOne membuat tindakan yang tegas atau memberikan sanksi yang memberatkan karyawan apabila melanggar aturan perusahaan.

3) Indikator Ada atau Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Berikut tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja indikator ada atau tidaknya pengawasan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Pengawasan yang baik akan dapat mengarahkan karyawan
untuk tidak melanggar aturan perusahaan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.3
Netral	5	6.3
Valid Setuju	59	73.8
Sangat Setuju	15	18.8
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,3% menjawab netral sebesar 6,3% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 73,8% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 18,8%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 59 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral serta sangat setuju masing-masing sebanyak 5 orang dan 15 orang responden, artinya dari 80 responden orang karyawan lebih dari 50 % menjawab setuju bahwa pengawasan yang baik akan dapat mengarahkan karyawan untuk tidak melanggar aturan perusahaan, pengawasan merupakan usaha untuk mengarahkan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan untuk bekerja sesuai apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Oleh karena itu apabila usaha pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sudah berjalan dengan baik maka karyawan

juga akan takut untuk melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Variabel Rekrutmen (X_2)

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu memikat pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar dan program rekrutmen yang kreatif, imaginatif serta inovatif.

1) Indikator Memikat Pelamar yang Memenuhi Syarat

Berikut tanggapan responden tentang variabel rekrutmen indikator memikat pelamar yang memenuhi syarat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Setiap karyawan yang telah diterima bekerja telah memenuhi syarat dan mempunyai keahlian sesuai posisi yang diisi

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	9	11.3
Netral	15	18.8
Valid Setuju	44	55.0
Sangat Setuju	12	15.0
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 11,3% menjawab netral sebesar 18,8% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 55,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 15,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 15 orang responden artinya dari 80 responden lebih dari 50% responden menjawab setuju bahwa setiap karyawan yang telah diterima bekerja telah memenuhi syarat dan mempunyai keahlian sesuai posisi yang diisi.

2) Indiaktor Tidak Pernah Mengkompromikan Standar

Berikut tanggapan responden tentang variabel rekrutmen indikator tidak pernah mengkompromikan standar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Setiap karyawan murni dalam menjalankan proses rekrutmen sampai seleksi tanpa adanya kompromi atau rekomendasi

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	7	8.8
Netral	14	17.5
Valid Setuju	52	65.0
Sangat Setuju	7	8.8
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.13 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00,0% yang menjawab tidak setuju sebesar 8,8% menjawab netral sebesar 17,5% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 65,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,8%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang responden, dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 14 orang responden, artinya dari 80 responden menyatakan lebih dari 50% responden menyatakan setuju sebuah pernyataan bahwasetiap karyawan murni dalam menjalankan proses rekrutmen sampai seleksi tanpa adanya kompromi atau rekomendasi, dapat dijelaskan bahwa hotel MaxOne Palembang dalam merekrut karyawan dilakukan tanpa adanya titipan dan di akui oleh sebagian besar karyawan.

3) Indikator Program rekrutmen yang kreatif, imajinatif dan inovatif

Berikut tanggapan responden tentang variabel rekrutmen indikator program rekrutmen yang kreatif, imajinatif dan inovatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Sistem rekrutmen di Hotel MaxOne Vivo Palembang terus
berubah dengan inovasi dan cara yang baru

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	6	7.5
Netral	13	16.3
Valid Setuju	48	60.0
Sangat Setuju	13	16.3
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.14 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 7,5% menjawab netral sebesar 16,3% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 60,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 16,3%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 13 orang responden, artinya dari 80 responden karyawan lebih dari 50% responden menjawab setuju sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen di Hotel MaxOne Vivo Palembang terus berubah dengan inovasi dan cara yang baru. Rekrutmen merupakan cara yang tepat dalam mencari calon karyawan yang kreatif, imajinatif dan inovatif dan banyak cara dalam merekrut karyawan yang terbaik, hotel MaxOne sudah dirasakan oleh karyawannya dalam merekrut karyawan terus berinovasi dengan cara yang baru.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu tujuan, standar dan peluang.

1) Indikator Tujuan

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator tujuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Tujuan perusahaan akan dapat tercapai apabila mempunyai arah yang dapat dimengerti oleh karyawan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	2.5
Netral	6	7.5
Valid Setuju	56	70.0
Sangat Setuju	16	20.0
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.15 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 2,5% menjawab netral sebesar 7,5% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 70,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 20,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 6 orang responden artinya bahwa lebih dari 50% responden menyatakan

setuju sebuah pernyataan yang menyatakan tujuan perusahaan akan dapat tercapai apabila mempunyai arah yang dapat dimengerti oleh karyawan, setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan dan setiap tujuan akan diharapkan untuk dicapai apabila arah dari tujuan tersebut dapat dimengerti oleh karyawan. Oleh karena hotel MaxOne Palembang dalam upaya mencapai tujuan perusahaan hendaklah arah yang dibuat jelas dan dapat dimengerti dengan mudah oleh para karyawannya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2) Indikator Standar

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator standar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16
Standar kerja yang jelas dan realistis akan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.3
Netral	4	5.0
Valid Setuju	57	71.3
Sangat Setuju	18	22.5
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.16 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00,0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,3% menjawab netral sebesar 5,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 71,3%. dan yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban

responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang responden, artinya dari 80 responden lebih dari 50% responden berpendapat setuju bahwa standar kerja yang jelas dan realistis akan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, artinya bahwa setiap perusahaan apabila manargetkan tujuan perusahaan haruslah sesuai dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan sehingga tujuan tersebut dapat realistis untuk dicapai. Oleh karena itu dalam menetapkan target hendaklah hotel MaxOne Palembang membuat suatu standar yang sesuai dengan kemampuan dari seluruh karyawannya.

3) Indikator Peluang

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator peluang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.17
Apabila ada peluang dalam pengembangan karir di hotel Maxone akan dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.3
Netral	10	12.5
Valid Setuju	55	68.8
Sangat Setuju	14	17.5
Total	80	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV 17 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak

setuju sebesar 1,3% menjawab netral sebesar 12,5% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 68,8% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 17,5%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang responden, artinya dari 80 responden karyawan hotel MaxOne Palembang lebih dari 50% menyatakan setuju bahwa apabila ada peluang dalam pengembangan karir di hotel Maxone akan dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya, peluang atau promosi jabatan merupakan keinginan setiap karyawan dalam mengembangkan karir mereka sehingga apabila ada peluang maka dapat dikatakan karyawan akan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mengembangkan karir mereka. Oleh karena itu apabila hotel MaxOne menginginkan kinerja karyawannya meningkat maka hendaklah memberikan peluang yang sama kepada seluruh karyawan dalam hal apapun agar motivasi karyawan meningkat dan dapat bekerja secara maksimal.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.18
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.724	.253	
1 Disiplin Kerja	.775	.060	.822
Rekrutmen	.355	.049	.571

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 20.00

Dari hasil perhitungan tabel IV.18 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=0,724+0,775X_1+0,355X_2$$

Berdasarkan tabel IV.18 maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0,724 menyatakan bahwa jika mengabaikan disiplin kerja dan rekrutmen maka skor kinerja karyawan adalah 0,724

- Koefisien regresi (b_1), disiplin kerja (X_1) sebesar 0,775 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja berupa ketaatan terhadap aturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada atau tidaknya pengawasan pimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,775 dengan asumsi skor rekrutmen (X_2) tetap/konstan.
- Koefisien regresi (b_2), rekrutmen (X_2) sebesar 0,355 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor rekrutmen berupa memikat pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah

mengkompromikan standar dan program rekrutmen yang kreatif, imajinatif dan inovatif akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,355 dengan menjaga skor disiplin (X_1) tetap/konstan.

D. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan rekrutmen (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapaun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.19 berikut ini:

Tabel IV.19
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.196	2	7.598	75.298	.000 ^b
	Residual	5.833	77	.076		
	Total	21.029	79			

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV.19 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 75.298 lebih besar dari F_{tabel} (3.12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja dan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini:

Tabel IV.20
Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.724	.253		2.863	.005
1					
Disiplin Kerja	.775	.060	.822	12.824	.000
Rekrutmen	.355	.049	.571	3.106	.002

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterprestasikan bahwa:

- a. Disiplin (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 12,824 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991 maka $t_{hitung} (12,824) > t_{tabel} (1,991)$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Rekrutmen (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila rekrutmen ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 3,106, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991, maka $t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (1,991)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan rekrutmen secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan Hotel Maxone Vivo Palembang.

Tabel IV. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.850 ^a	.723	.715

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Disiplin Kerja
Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan bahwa: Angka R Square (nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,723 memberikan makna bahwa variabel disiplin dan rekrutmen hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya 27,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Analisa Kualitatif

Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh Disiplin kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada Hotel MaxOne Vivo Palembang. Hal ini dapat ditunjukkan dari pengujian F yaitu F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} . Dan ada pengaruh Disiplin kerja dan Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja karyawan Hotel MaxOne Vivo Palembang. Hal ini dapat ditunjukkan dari pengujian t yaitu t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} .

Berikut penjelasan masing-masing variabel :

a. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawann

Disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Indikator dari Disiplin itu sendiri Ketaatan terhadap aturan pasti, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan

yang terakhir ada atau tidaknya pengawasan pimpinan. Dari indikator Ketaatan terhadap aturan pasti maksudnya adalah ada atau tidaknya aturan tertulis pasti serta apabila sudah ada maka peraturan itu ditaati atau tidak oleh karyawan. Hal ini akan secara jelas meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dalam suatu perusahaan karena apabila ada peraturan yang tertulis secara pasti maka karyawan sadar apabila melakukan hal yang tidak disiplin dalam bekerja. Indikator keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan maksudnya adalah bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Hal ini dimaksudkan untuk membuat karyawan jera apabila melanggar peraturan atau tidak disiplin dalam bekerja maka dengan begitu karyawan akan bekerja dengan sangat rajin dan juga mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini akan menguntungkan karyawan itu sendiri dan juga dapat menguntungkan perusahaan. Indikator Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan maksudnya adalah Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dimaksudkan untuk mengarahkan karyawan agar tidak melanggar aturan perusahaan. Maka dengan adanya pengawasan karyawan

dapat lebih terarah dalam menjalankan tugas yang diberikan dan lebih disiplin dalam bekerja dan otomatis kinerjanya meningkat dan dapat menguntungkan perusahaan maupun karyawan.

Dalam penelitian ini faktor Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini memberikan sumbangan yang efektif terhadap kinerja karyawan Hotel MaxOne Vivo Palembang.

b. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen adalah merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Rekrutmen memiliki indikator yaitu Memikat pelamar yang memenuhi syarat, Tidak pernah mengkompromikan standar, dan Program rekrutmen yang kreatif, imajinatif, inovatif. Dari indikator Memikat pelamar yang memenuhi syarat maksudnya adalah menarik atau memikat dengan daya ikat kepada para calon karyawan tapi dengan syarat dan mempunyai kemampuan sesuai kualifikasi dan yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dikarenakan apabila karyawan yang diterima bekerja mempunyai keterampilan dan kemampuan sesuai dengan

bidangnya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan begitupun sebaliknya. Dari indikator Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi maksudnya adalah sistem rangkaian rekrutmen sampai dengan seleksi tidak pernah ada kompromi dari standar yang telah ditentukan perusahaan, maksudnya semua karyawan hendaknya mengikuti semua rangkaian dari proses rekrutmen sampai seleksi tanpa adanya rekomendasi dari siapapun, sehingga peluang perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keterampilan terus terbuka lebar dan otomatis kebutuhan akan karyawan pada bidangnya akan terpenuhi dan meningkatkan kinerjanya itu sendiri serta meningkatkan keuntungan pada perusahaan. Dan indikator yang terakhir adalah Program rekrutmen yang kreatif, imajinatif, dan inovatif. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dikarenakan apabila sistem rekrutmen terus berubah dengan inovasi yang baru maka peluang perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten terus terbuka, sebab di zaman yang serba canggih seperti sekarang ini karyawan dituntut agar melek teknologi, maka sistem yang digunakan dalam rekrutmen hendaknya seperti sistem online. Hal ini termasuk inovasi yang terbaru yang dapat dipakai oleh pihak perusahaan apabila ingin menekan biaya pengeluaran dari perusahaan. Dan keuntungan yang kedua dapat benar-benar mendapatkan karyawan

yang mempunyai kemampuan baik itu dari keterampilan maupun kemampuan dalam teknologi dan komunikasi.

Dalam penelitian ini rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan juga memberikan sumbangan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel MaxOne Vivo Palembang.

H. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.22

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Nama	Nama	Nama
		Muhamamad Arif (2012)	Ricad (2013)	Ramdinar (2016)
1	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh rekrutmen dan disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel Oase Pekanbaru	Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan VII Unit Usaha Pagaram	Adakah pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Vivio Palembang
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel	Rekrutmen, disiplin dan kinerja karyawan	Disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan	Disiplin kerja, rekrutmen dan kinerja karyawan
4	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan data sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Tehnik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
7	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh rekrutmen dan disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel Oase Pekanbaru	Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan VII Unit Usaha Pagaram	Terdapat pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Vivio Palembang

Sumber: Muhamamad Arif (2012), Ricad (2013) dan Ramdinar (2016)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 75,298 lebih besar dari F_{tabel} (3,12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di hotel Maxone Vivo Palembang.

Sedangkan berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 12,824, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991, maka t_{hitung} (12,824) > t_{tabel} (1,991). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel rekrutmen (X_2) sebesar 3,106, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991, maka t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (1,991). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,002 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

- a. Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada hotel Maxone Vivo Palembang yaitu harus meningkatkan lagi disiplin kerja karyawan melalui ketaatan terhadap aturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada atau tidaknya pengawasan pimpinan agar aturan yang dibuat perusahaan dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan.
- b. Selain itu hotel Maxone Vivo Palembang juga harus memperbaiki rekrutmen yang selama ini dilaksanakan terutama melalui memikat pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar dan program rekrutmen yang kreatif, imajinatif dan inovatif agar diharapkan karyawan hotel Maxone Vivo Palembang dikemudian hari dapat mewujudkan tujuan ataupun target perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arif, Muhammad (2012). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Hotel Oase Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah jurusan manajemen*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau http://repository.uinsuska.ac.id/1457/1/2012_2012145MEN.pdf (diakses : 08/12/2016/ 17:00)
- Donni Juni Priansa (2014) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung, Alfabeta CV.
- Iqbal, M. Hasan (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik Satu (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ricad (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada VII Unit Usaha Pagaralam. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen
- Rusdy, Rivai (2004). *Manajemen*. Palembang. Cetakan Pertama Penerbit : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Bandung Penerbit : PT. Alfabeta Bandung
- Sujarweni, Wiratna (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta Penerbit : PT. Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Edisi Keempat Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MAXONE VIVO PALEMBANG

Ramdinar
Universitas Muhammadiyah Palembang
ramdinarherison@yahoo.co.id

ABSTRAK

Ramdinar/21 2013 214/2016/ Pengaruh Disiplin Kerjadan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel MaxoneVivo Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Vivo Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jalan R Soekamto RT 17 B1 – B4 Ilir Timur Palembang – Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=0,724+0,775X_1+0,355X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (75,298) > F_{tabel} (3,12)$, artinya ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada hotel Maxone Vivo Palembang, untuk uji t Variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (12,824) > t_{tabel} (1,991)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel rekrutmen (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (1,991)$, artinya rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Rekrutmen dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ramdinar/21 2013 214/2016/ The Influence of Work Discipline and Recruitment on Employee Performance in MaxoneVivo Hotel of Palembang/ Human Resource Management.

Formulations of the problem in this study was there the influence of work discipline and recruitment on employee performance in MaxoneVivo Hotel of Palembang / human resource management. This study was associative. The location of this study addressed at R Soekamto Street RT 17 B1 – B4 Ilir Timur of Palembang – South Sumatera. Samples in this study were as many as 80 people with saturated sampling analysis techniques. The data used were primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of data was qualitative and quantitative. The technique used multiple linear regression analysis, F-test (simultaneous) and t-test (partial).

Results of the testing showed that multiple linear regression calculation results were $Y=0,724+0,775X_1+0,355X_2$, for F-test, was $F_{obtained} (75,298) > F_{table} (3,12)$, meaning that there was the influence of work discipline and recruitment on employee performance at Maxone Vivo Hotel Palembang, t-test for work discipline variable (X_1) was $t_{obtained} (12,824) > t_{table} (1,991)$, meaning that there was the influence of work discipline partially on employee performance at Maxone Vivo Hotel of Palembang. T-test for variabel recruitment (X_2) was $t_{obtained} (3,106) > t_{table} (1,991)$, meaning that there was the influence of recruitment partially on employee performance at Maxone Vivo Hotel of Palembang.

Keywords: Work Discipline, Recruitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan pada masa seperti saat ini sangat ketat untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan bahkan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas yang mumpuni. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Sebab sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang ada dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan di dalam sebuah perusahaan dirasa sangat penting karena karyawan memegang peranan sangat penting, sebab karyawan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktifitas di dalam sebuah perusahaan. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, maka dari beberapa hal diatas lah pada zaman seperti sekarang ini setiap perusahaan dituntut untuk menarik, sampai mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7), menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen. Menurut Ike Kusdyah (2008:84), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan

motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.

Dari berbagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa ada salah satu perusahaan yang dirasa berkembang pesat dalam bidang pelayanan jasa perhotelan di kota Palembang. yaitu Hotel MaxOne Vivo, hotel yang termasuk bintang tiga ini telah berkembang dan membuka beberapa cabang hotel untuk kegiatan penyediaan pelayanan jasa penginapan sekitar lebih dari 23 hotel yang tersebar di 12 kota besar yang ada di Indonesia dan salah satunya ada di kota Palembang. mempunyai total 80 karyawan di bagian indoor atau operasional, dengan 110 kamar dengan berbagai macam fasilitas dan mempunyai total 3 shif jam kerja yaitu shif pertama pada pukul 07.00-15.00, shif kedua pada pukul 15.00-23.00, dan yang ketiga pada pukul 23.00-07.00.

Hal ini dirasa sangat membantu para konsumen dengan permintaan produk jasa yang tinggi seiring geliat pariwisata yang sedang gencar dibenahi oleh pemerintah, maraknya multievent yang dilaksanakan di Indonesia, serta proses urbanisasi. maka dari itu berbagai kebutuhan produk yang bergerak di bidang jasa kian dibutuhkan seperti halnya jasa pelayanan penginapan yang sering kita sebut hotel.

Dari beberapa fenomena yang ditemukan di lapangan masalah terkait dengan kinerja karyawan masih menjadi persoalan karena terbukti bahwa masih rendahnya kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari angka yang telah ditentukan oleh pihak hotel, bahwa penjualan kamar hotel dalam kurun waktu yang telah ditentukan Hotel MaxOne Vivo Palembang di tahun 2016 belum sesuai standar yang ditetapkan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dalam divisi indoor atau karyawan yang lebih jelasnya petugas operasional hotel dan cukup menjadi masalah yang pertama adalah disiplin kerja. dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Kebanyakan dari mereka sering tidak hadir tanpa ada alasan yang jelas, serta pada saat bekerja sebagian karyawan hanya bermain handphone serta berkumpul pada saat jam kerja dan membicarakan tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga pada saat itu otomatis karyawan

meninggalkan tugas dan kewajiban yang ditunjukkan kepadanya, hal itu bisa saja dikarenakan tidak adanya aturan tertulis yang dapat membuat karyawan takut apabila melanggar aturan perusahaan, kemudian dari pihak pimpinan juga seharusnya bertindak tegas dengan menegur karyawan yang melanggar, dan yang terakhir pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan juga harus ditingkatkan, pimpinan berkeliling mengawasi pekerjaan para karyawan dan berkomunikasi secara langsung mendengarkan keluhan dari karyawan, mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai hal ini pun dirasa masih kurang dilakukan oleh pimpinan.

Yang kedua adalah faktor rekrutmen, yang dirasa sistem yang diterapkan oleh pihak hotel dalam proses rekrutmen untuk yang bergerak pada bagian operasional termasuk pelayanan masih belum tepat karena masih banyak karyawan yang belum memenuhi syarat dari segi pendidikan ilmu perhotelan dan belum mempunyai pengalaman diterima bekerja serta ditempatkan bukan pada bidangnya dan pada akhirnya karyawan relatif masih kurang dari segi keterampilan berbicara atau berinteraksi dengan konsumen dalam hal ini termasuk pelayanan pada pelanggan tamu hotel, seperti keluhan beberapa tamu hotel kebanyakan karyawan tidak menanyakan atau menawarkan bantuan atau kebutuhan tamu terlebih dahulu, karyawan terkesan cuek. Kemudian yang kedua rekrutmen cenderung masih mengkompromikan standar seleksi yang ditentukan oleh perusahaan, contohnya seperti masih banyaknya karyawan yang diterima dengan rekomendasi kerabat padahal karyawan tersebut dirasa belum mempunyai keterampilan sehingga mengurangi peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan yang dibutuhkan, yang ketiga adalah masih berlangsung terus menerus nya sistem rekrutmen dengan cara yang sama dari tahun ke tahun belum ada nya kreatifitas atau inovasi, terobosan terbaru dari pihak hotel sehingga proses rekrutmen terus mengeluarkan biaya yang banyak dan merugikan pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan**

Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada Hotel MaxOne Vivo Palembang”.

B. Rumusan Masalah

- Adakah pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Max One Vivo Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara simultan dan parsial terhadap kinerja pada Hotel MaxOne Vivo Palembang.

D. Kajian Pustaka

A). Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama, dilakukan oleh Muhamamad Arif (2012) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan disiplin terhadap kinerja karyawan Hotel Oase Pekanbaru Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan : $Y = 19.180 + 0.051X_1 + 0.161X_2$. Kemudian dari hasil Uji secara Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan disiplin secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.703. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel rekrutmen dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 29,7 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Ricad (2013) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan VII Unit Usaha Pagaram. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Indikator kedisiplinan karyawan yaitu tujuan dan kemampuan teladan pemimpin waskat sanksi hukum ketegasan dan indikator suhu udara dan penerangan dan kinerja standar tujuan umpan balik. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban responden. Teknik pengumpulan data berupa data kuisisioner teknik analisa yang digunakan dalam penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masing – masing dengan nilai 0,5% dan 0,7% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

B). Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a). Definisi Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7). menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b). Indikator Kinerja

Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson dalam Wibowo (2014:86). Terdapat tujuh indikator kinerja dengan penjelasan seperti berikut ini:

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.
- 2) Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi

motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat

2. Disiplin kerja

a). Definisi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

b). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan dan perbuatan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak harus puas dengan penerimaan kompensasi, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin

3). Rekrutmen

a). Definisi Rekrutmen

Ike Kusdyah (2008:84), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.

b). Faktor-faktor landasan program rekrutmen

Menurut Simamora dalam Donni (2013:94) landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- 3) Berlangsung atas dasar berkesinambungan.
- 4) Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif.

E. Hipotesis

- . Ada pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel MaxOne Vivo Palembang

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Untuk lokasi penelitian ini tepatnya Hotel MaxOne Vivo Palembang Berlokasi di Jalan R Soekamto RT 17 B1 – B4 Ilir Timur Palembang – Sumatera Selatan No.Telp : (0711) 81778.

B. Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis Hotel MaxOne Vivo Palembang, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan • Standar • Peluang
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan dalam Hotel MaxOne Vivo Palembang. untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan terhadap aturan pasti • Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan • Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan
3	Rekrutmen (X2)	Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas Hotel MaxOne Vivo Palembang. untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Memikat pelamar yang memenuhi syarat • Tidak pernah mengkomporomikan standar • Program rekrutmen yang kreatif, imajinatif, inovatif

Sumber: pemikiran penulis berdasarkan teori, 2016

C. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah total seluruh karyawan dari Hotel MaxOne Vivo Palembang yang berjumlah 80 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:85). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Data Yang Diperlukan

Data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuisisioner pada variabel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Yang Digunakan

A). Uji Instrumen

(1). Uji Validitas

Menurut Wiratna (2015:165-166) Validitas adalah suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation pada output cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika r hitung lebih besar dari t tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item

pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

(2). Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna (2015:169) Uji reliabilitas dilakukan terhadap Item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60

b). Teknik Analisis Data

(1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan rekrutmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan rumus menurut M.Iqbal Hasan (2006:249) :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b₁b₂ = Bilangan Koefisiensi Regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Rekrutmen

E = Error Term

c). Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:159) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

2) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:159) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).

D) Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang diterangkan oleh variabel X.

$$R = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

- **Gambaran Singkat Perusahaan**

Hotel Max One adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa penginapan atau pada umumnya sering kita kenal dengan sebutan hotel yang dirasa telah berkembang dan kini telah berdiri 23 hotel yang tersebar di 12 kota besar yang ada di Indonesia, hotel ini didirikan pertama kali oleh seseorang yang bernama Max. Max adalah pengusaha yang bahagia, penuh kasih sayang dan hangat yang

mengabdikan dirinya untuk melayani teman-teman dan tamu yang datang kepada nya dengan sikap dan pelayanan yang terbaik.

Melalui kecintaan Max pada industri hotel, ia menciptakan sebuah pendirian hotel yang sorotan nya berdasarkan 3 pilar utama, yaitu : Kebahagiaan, Kehangatan, dan Kasih. Setelah di beberapa kota besar di Indonesia khususnya pertama kali di Jakarta. Setelah 3 tahun beroperasi di Jakarta, hotel ini membuka cabang pertama di Bukit Jimbaran, Bali. dan dengan kemajuan yang cukup pesat di beberapa daerah tersebut maka kemudian, pada tanggal 22 desember 2012 berdiri lah cabang hotel di kota Palembang yang diberi nama Hotel Max One Vivo Palembang. yang berlokasi di Jl. R Soekamto RT 17 B1-B4 Ilir Timur Palembang. saat ini seiring berjalan nya waktu Hotel Max One Vivo Palembang termasuk kedalam hotel bintang 3 (tiga), telah mempunyai total 110 kamar tidur dan terdiri dari 6 lantai. Hotel ini dibangun sesuai dengan tujuan utama hotel max one yang mendahulukan kenyamanan, maka Hotel Max One Vivo Palembang didesain dengan interior bergaya unik namun tetap prima dalam pelayanan dan menyasar ke berbagai kalangan usia, agar hotel ini lebih diterima tidak hanya di kalangan dewasa tapi juga di kalangan muda, khususnya pebisnis dan umumnya para konsumen biasa. Hotel ini memiliki ciri khas atau ikon yang unik yaitu boneka yang mirip dengan kartun Astroboy atau sering disebut Maxboy, saat ini hotel Max One Vivo Palembang memiliki total 80 orang karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

a). Variabel Disiplin Kerja , Rekrutmen dan Kinerja karyawan

Tabel IV.5

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,832	0,219	Valid
2	X1.2	0,803	0,219	Valid
3	X1.3	0,799	0,219	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=80, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Rekrutmen

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,849	0,219	Valid
2	X2.2	0,494	0,219	Valid
3	X2.3	0,608	0,219	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=80, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Corrected Item- Total Correlation	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,735	0,219	Valid
2	Y.2	0,697	0,219	Valid
3	Y.3	0,737	0,219	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=80, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b). Uji Realibilitas

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,902	0,60	Reliable
X ₂	0,795	0,60	Reliable
Y	0,852	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

c). Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.18
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.724	.253	
	Disiplin Kerja	.775	.060	.822
	Rekrutmen	.355	.049	.571

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 20.00

Dari hasil perhitungan tabel IV.18 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,724 + 0,775X_1 + 0,355X_2$$

Berdasarkan tabel IV.18 maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0,724 menyatakan bahwa jika mengabaikan disiplin kerja dan rekrutmen maka skor kinerja karyawan adalah 0,724

- Koefisien regresi (b_1), disiplin kerja (X_1) sebesar 0,775 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja berupa ketaatan terhadap aturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada atau tidaknya pengawasan pimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,775 dengan asumsi skor rekrutmen (X_2) tetap/konstan.
- Koefisien regresi (b_2), rekrutmen (X_2) sebesar 0,355 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor rekrutmen berupa memikat pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar dan program rekrutmen yang kreatif, imajinatif dan inovatif akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,355 dengan menjaga skor disiplin (X_1) tetap/konstan.

d). Uji F (Simultan)

Tabel IV.19
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.196	2	7.598	75.298	.000 ^b
	Residual	5.833	77	.076		
	Total	21.029	79			

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV.19 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 75.298 lebih besar dari F_{tabel} (3.12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e). Uji t (Parsial)

Tabel IV.20
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.724	.253		2.863	.005
	Disiplin Kerja	.775	.060	.822	12.824	.000
	Rekrutmen	.355	.049	.571	3.106	.002

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinteprestasikan bahwa:

- a. Disiplin (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 12,824

sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991 maka t_{hitung} (12,824) > t_{tabel} (1,991), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Rekrutmen (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila rekrutmen ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 3,106, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991, maka t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (1,991). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f). Koefisien Determinasi

Tabel IV. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.850 ^a	.723	.715

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan bahwa: Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,723 memberikan makna bahwa variabel disiplin dan rekrutmen hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya 27,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 75,298 lebih besar dari F_{tabel} (3,12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di hotel Maxone Vivo Palembang.

Sedangkan berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 12,824, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991, maka t_{hitung} (12,824) > t_{tabel} (1,991). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel rekrutmen (X_2) sebesar 3,106, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991, maka t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (1,991). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,002 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

- a. Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada hotel Maxone Vivo Palembang yaitu harus meningkatkan lagi disiplin kerja karyawan melalui ketaatan terhadap aturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada atau tidaknya pengawasan pimpinan agar aturan yang dibuat perusahaan dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan.
- b. Selain itu hotel Maxone Vivo Palembang juga harus memperbaiki rekrutmen yang selama ini dilaksanakan terutama melalui memikat pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar dan program rekrutmen yang kreatif, imajinatif dan inovatif agar diharapkan karyawan hotel Maxone Vivo Palembang dikemudian hari dapat mewujudkan tujuan ataupun target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif , Muhammad (2012). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Hotel Oase Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah jurusan manajemen*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau http://repository.uinsuska.ac.id/1457/1/2012_2012145MEN.pdf (diakses : 08/Desember/2016/ 17:00)
- Donni Juni Priansa (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta CV.
- Iqbal, M. Hasan (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik Satu (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ricad (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada VII unit usaha pagaram*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen
- Rusdy, Rivai (2004). *Manajemen*. Palembang. Cetakan Pertama Penerbit : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung Penerbit : PT. Alfabeta Bandung
- Sujarweni, Wiratna (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta Penerbit : PT. Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo.(2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Edisi Keempat Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT ILMU DAN TEKNOLOGI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor: 027 /SK/BAN-PT/Akademi /II/ 2014 (B)
Nomor: 044 /SK/BAN-PT/Akademi /I/2014 (B)
Nomor: 1262 /SK/BAN-PT/Akademi /XII/ 2015 (B)
Nomor: 771 /SK/BAN-PT/Akademi /III/ 11/2015 (B)

www.um-palembang.ac.id

Email : febum@igcc.com | febum@um-palembang.ac.id


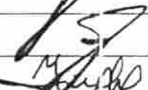
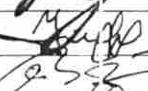
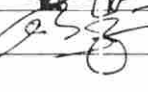
Jalan Sekeloa Baru No. 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)51143018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ramdinar
Nim : 21 2013 214
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Max One Vivo Palembang

TELAH DI PERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M	Pembimbing	28-02-'17	
2	Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M	Ketua Penguji		
3	Juairiah, S.E.,M.Si	Penguji I	1-3-2017	
4	Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si	Penguji II		

Palembang, Maret 2017
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

DAFTAR PERTANYAAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : RAMDINAR
Nomor Pokok : 212013214
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MAXONE VIVO PALEMBANG.

PERTANYAAN

1. x_1 & $x_2 \rightarrow y$ & **PARABOL**.

2. **PERUSAHAAN & FUNGSI NYA**.

◦ **MANAJERIAL** → P, O, A, Q.

◦ **OPERATIONAL** → **PAJOD, KECAWABAN, PUSKAN & CD**.

PERBAIKAN

A. Perbaikan Judul

b. Perbaikan Materi

Palembang, 24 Februari 2017
Penguji,



DAFTAR PERTANYAAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : RAMDINAR
Nomor Pokok : 212013214
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MAXONE VIVO PALEMBANG.

PERTANYAAN

1. Bagaimana cara Rekrutmen Karyawan di Loket tb, melalui apa orang bisa mengetahui untuk ikut tes kerja.

2. Bagaimana Hasil analisis yang.

PERBAIKAN

A. Perbaikan Judul

Analisis di tambal:

b. Perbaikan Materi

Palembang, 24 Februari 2017
Penguji,



JUMRIAN

DAFTAR PERTANYAAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : RAMDINAR
Nomor Pokok : 212013214
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MAXONE VIVO PALEMBANG.

PERTANYAAN

- ①. POPULASI
 - ②. SAMPEL
 - ③
-
-
-
-
-
-
-
-

PERBAIKAN

- A. Perbaikan Judul
 - b. Perbaikan Materi
-
-
-
-
-
-
-
-

Palembang, 24 Februari 2017
Penguji,

**DAFTAR PERNYATAAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL MAXONE VIVO
PALEMBANG**

Responden yang terhormat,

Mohon Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pernyataan berikut sebagai bahan penulisan penelitian. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan Lamda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

**Hormat Saya,
Peneliti**

Ramdinar
NIM : 212013214

DATA RESPONDEN

A. Identitas Responden.

1. No :

2. Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

3. Umur : 18 – 30 tahun 31-45 tahun

>46 tahun

4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma 3

Strata 1 Strata 2

Tabel 4.

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tujuan perusahaan akan dapat tercapai apabila mempunyai arah yang dapat dimengerti oleh karyawan.					
2	Standar kerja yang jelas dan realistis akan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.					
3	Apabila ada peluang dalam pengembangan karir di hotel Maxone akan dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.					

Tabel 5.
Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tidak adanya aturan tertulis yang pasti maka akan berdampak terhadap rendahnya disiplin kerja karyawan.					
2	Adanya tindakan yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan akan membuat karyawan jera.					
3	Pengawasan yang baik akan dapat mengarahkan karyawan untuk tidak melanggar aturan perusahaan.					

Tabel 6.
Kuesioner Variabel Rekrutmen

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setiap karyawan yang telah diterima bekerja telah memenuhi syarat dan mempunyai keahlian sesuai posisi yang diisi					
2	Setiap karyawan murni dalam menjalankan proses rekrutmen sampai seleksi tanpa adanya kompromi atau rekomendasi					
3	Sistem rekrutmen di Hotel MaxOne Vivo Palembang terus berubah dengan inovasi dan cara yang baru					

No Responden	Disiplin Kinerja (X1)			Kinerja Karyawan (Y)		
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3
1	3	3	4			
2	2	4	2			
3	3	3	3			
4	4	3	4			
5	4	4	4			
6	4	5	5			
7	4	4	4			
8	3	4	4			
9	4	4	4			
10	5	5	5			
11	5	5	5			
12	4	4	4			
13	4	4	4			
14	4	4	4			
15	5	5	5			
16	4	4	4			
17	4	3	4			
18	5	5	5			
19	4	4	4			
20	4	4	4			
21	5	5	5			
22	5	5	5			
23	5	5	5			
24	5	5	4			
25	3	3	4			
26	4	4	4			
27	4	4	4			
28	5	5	5			
29	4	5	5			
30	4	4	4			
31	5	5	5			
32	3	3	3			
33	4	3	3			
34	3	3	3			
35	2	3	3			
36	4	4	4			
37	4	4	4			
38	4	4	4			
39	4	4	4			
40	4	4	4			
41	4	4	4			
42	4	4	4			
43	4	4	4			
44	5	5	5			
45	4	4	4			

rata-rata X	Rata-rata X	Rata-rata Y
3,33	4,00	4,00
2,67	2,67	2,00
3,00	3,67	3,33
3,67	4,00	4,67
4,00	4,00	4,00
4,67	3,67	4,67
4,00	2,67	4,00
3,67	3,33	3,67
4,00	2,00	3,67
5,00	2,33	5,00
5,00	3,33	5,00
4,00	3,33	4,00
4,00	3,67	4,00
4,00	2,00	4,33
5,00	3,00	4,33
4,00	4,00	4,00
3,67	3,33	4,00
5,00	3,00	5,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
5,00	2,33	5,00
5,00	4,33	4,67
5,00	4,33	3,67
4,67	4,33	4,67
3,33	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	3,33	4,00
5,00	5,00	5,00
4,67	4,67	4,67
4,00	4,00	4,00
5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	3,67
3,33	3,33	3,33
3,00	3,33	3,33
2,67	2,33	2,67
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	3,67	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	3,00	4,00
4,00	3,67	4,00
5,00	4,33	5,00
4,00	3,67	4,00

4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00
3,33	3,33	3,33
3,33	3,33	3,33
4,00	4,00	4,00
4,33	4,33	5,00
4,33	5,00	4,67
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,33
4,67	5,00	4,33
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,67	4,33	4,67
4,00	4,00	4,00
5,00	5,00	4,33
4,00	3,33	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00
4,00	2,33	4,00
4,00	4,00	4,00
3,33	3,33	3,33

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.87
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.89	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.88	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050 ¹⁾	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.001	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
df = 1 - 200

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Uji Validitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.1500	1.116	.832	.691	.844
X1.2	8.1500	1.268	.803	.647	.862
X1.3	8.1000	1.382	.799	.640	.872

Variabel Rekrutmen (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.5875	1.511	.849	.733	.464
X2.2	7.5875	2.347	.494	.431	.860
X2.3	7.4750	2.050	.608	.613	.753

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	8.1750	1.083	.735	.542	.781
Y.2	8.1000	1.230	.697	.486	.817
Y.3	8.2250	1.113	.737	.545	.778

Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.905	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.0500	.65410	80
X1.2	4.0500	.59321	80
X1.3	4.1000	.54191	80

Variabel Rekrutmen (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.790	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.7375	.85305	80
X2.2	3.7375	.74194	80
X2.3	3.8500	.78111	80

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.852	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.0750	.61160	80
Y.2	4.1500	.55347	80
Y.3	4.0250	.59481	80

Frequency Table

Variabel Disiplin Kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Netral	9	11.3	11.3	13.8
Valid Setuju	52	65.0	65.0	78.8
Sangat Setuju	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	12	15.0	15.0	15.0
Valid Setuju	52	65.0	65.0	80.0
Sangat Setuju	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Netral	5	6.3	6.3	7.5
Valid Setuju	59	73.8	73.8	81.3
Sangat Setuju	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Variabel Rekrutmen (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	11.3	11.3	11.3
Netral	15	18.8	18.8	30.0
Valid Setuju	44	55.0	55.0	85.0
Sangat Setuju	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	8.8	8.8	8.8
Netral	14	17.5	17.5	26.3
Valid Setuju	52	65.0	65.0	91.3
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
Netral	13	16.3	16.3	23.8
Valid Setuju	48	60.0	60.0	83.8
Sangat Setuju	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	.724	.253	
1	Disiplin Kerja	.775	.060	.822
	Rekrutmen	.355	.049	.571

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.850 ^a	.723	.715

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Disiplin Kerja



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : RAMDINAR	PEMBIMBING :
NIM : 212013214	KETUA : Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MAXONE VIVO PALEMBANG	

NO.	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1.	12/12	LTR REKAMEN, WISLA	[Signature]		Revisi
2.		Part I - IV	[Signature]		
3.					
4.	20/12	Part I & II	[Signature]		Orisinal & teori, ke Revisi, dan ke
5.					ORISINAL
6.	01/12	Part I & II	[Signature]		ORISINAL
7.				ke	TRUSMI
8.					Part IV & V
9.					
10.	11/12	Part IV & V	[Signature]		ANALISIS, OR. VARI
11.					
12.	18/12	Part IV & V	[Signature]		Revisi ke
13.					dan SARAN
14.					
15.	01/12	Part IV & V	[Signature]		ke y. J. I.
16.	02				

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : 1 / 1 /
 a.n. Dekan
 Program Studi
 Hj. Maftubah Nurrahmi, SE.,M.Si



Jadwal Penelitian

Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survey Pendahuluan	■	■	■																	
Laporan Survei Pendahuluan				■																
Proposal						■	■	■												
Seminar Proposal										■										
Revisi Seminar										■	■	■								
Pengambilan Data										■	■	■								
Pengolahan Data analisis											■	■	■	■	■	■				
Hasil penelitian															■	■	■	■	■	■
Penggandaan Penelitian																			■	■
Ujian Komprehensif																			■	■
Perbaikan Skripsi																			■	■

Sumber: gagasan penulis, 2017.

Palembang, 21 Januari 2017

No: 025/MAXPLG/I/2017

Lampiran

Perihal: Selesai Melaksanakan Penelitian

Dengan Hormat ,

Membalas surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang mengenai izin riset mahasiswa Muhammadiyah Palembang sebagai berikut :

Nama : Ramdinar
NIM : 212013214
Jurusan/mata kuliah : Manajemen /SDM

Bahwa benar saudara diatas telah menyelesaikan riset di **Hotel MaxOne Vivo Palembang**, namun hasil riset tersebut tidak untuk diberikan ataupun dipublikasikan ke pihak lain, selain kepentingan untuk penyusunan skripsi yang bersangkutan.

Demikianlah surat ini disampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 21 Januari 2017


maxone HOTEL
Iqbal Al Wa
Front Of



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
 Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
 email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Ramdinar
 Place/Date of Birth : Palembang, April 30th 1996
 Test Times Taken : +2
 Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 45
 Structure Grammar : 43
 Reading Comprehension : 42
OVERALL SCORE : 433

No. 405/TEA FE/LB/UMP/II/2017

Palembang, February, 06th 2017
 Chairperson of Language Institute

LEMBAGA BAHASA
 Chair: Mukhammad Fauzan Susanti, S.Pd., M.A.

NEM/NIDN. 1164932/0210098402



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



U M A

No. 118/H-4/LPKKN/UMPI/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : RAMDINAR
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013214
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 30-04-1996

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : LIMBANG JAYA II
Kecamatan : TANJUNG BATU
Kota/Kabupaten : OGAN ILIR
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016



Rektor,

Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301

SERTIFIKAT

Nomor : 228/PAK / LAB. FE UMP/II/ 2015

Nama : RAMDINAR

Nim : 212013214

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 30 APRIL 1996

Nilai :

80	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2014 sampai dengan bulan Desember 2014 (14 Kali: 28 jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



PALEMBANG, Februari 2015
Dekan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Fauzi Ridwan, SE., MMI





SERTIFIKAT

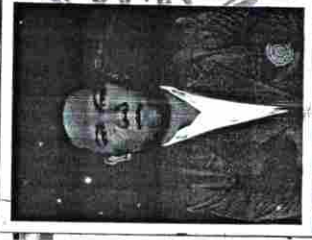
Nomor : 609/PAK/LAB.FE UMP/VIII/ 2016

Diberikan Kepada :

Nama : RAMDINAR
Nim : 212013214
Tempat Lahir : PALEMBANG
Tanggal Lahir : 30 APRIL 1996
Nilai :

80	A	SANGAT MEMUJAKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan APLIKASI KOMPUTER DALAM BISNIS yang dilaksanakan dari bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Juni 2016 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komssputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



Fauzi Ridwan, SE., MMI

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

sertifikat



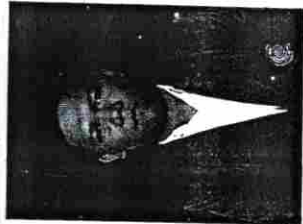
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RAMDINAR
NIM : 212013214
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Jumat, 05 Agustus, 2011
an. Dekan



Wakil Dekan IV

Dr. Purnamasyah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN: 731454/0215126902

BIODATA PENULIS



Nama : Ramdinar
NIM : 21-2013-214
JenisKelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 30 April 1996
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
AlamatLengkap : Jl. Jaksa Agung R Suprpto Gg Keluarga II. No 66
Bukit Besar Palembang
Nama Ayah : Herison
NamaIbu : Laurensia Linda
No.telp/HP : 081379835325
E-mail : ramdinarherison@yahoo.co.id

Riwayat Pendidikan:

No.	Sekolah	Tahun Ajaran
1	SD Muhammadiyah 6 Palembang	2001-2007
2	SMP Negeri 19 Palembang	2007-2010
3	SMA Srijaya Negara Palembang	2010-2013
4	Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	2013-2017