

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA HOTEL REYHAN SQUARE  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**SKRIPSI**



**PUTRA MANDALA UTAMA MUCHTAR**

**105721133820**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA HOTEL REYHAN SQUARE  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**Putra Mandala Utama Muchtar**

**105721133820**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Setiap Kesulitan adalah bagian dari perjalanan kehidupan, dan setiap Kesulitan membawa pelajaran yang berharga.”**

**Karena Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu ada Kemudahan**

**(QS. Al Insyirah Ayat 5-6)**

### PERSEMBAHAN

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

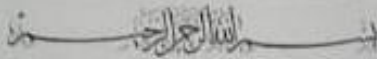
- 1. Kedua Orang Tua saya Ayahanda Taufan Muchtar dan Ibunda Hj Sitti Ramlah yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan tak terbatas yang telah mengiringi langkah-langkah perjalanan ini.**
- 2. Dosen Pembimbing Terima kasih atas bimbingan, arahan, dan wawasan yang berharga, yang telah membimbing perjalanan ilmu ini.**
- 3. Saudara-saudara Dukungan, semangat, dan pengertian yang memberikan kekuatan ekstra.**
- 4. Teman-teman membagi momen-momen penuh tawa, dukungan moral, dan kerjasama yang membuat perjalanan ini lebih berwarna.**
- 5. Semua yang terlibat Terima kasih kepada semua pihak yang turut serta dalam membantu terwujudnya skripsi ini.**

**Semoga karya ini dapat menjadi kontribusi kecil yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan. Semua ini tak lepas dari rahmat dan petunjuk Allah SWT."**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja  
Pada Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar  
Nama Mahasiswa : Putra Mandala Utama Muchtar  
No. Stambuk/NIM : 105721133820  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia  
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 April 2024

Pembimbing I

Menyetujui

Pembimbing II

**Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M**  
NIDN. 0921077601

**Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M**  
NIDN. 8816401019

Mengetahui

Dekan

Ketua program Studi  
Manajemen



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM. 851587

**Wasrullah, S.E., M.M**  
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama: Putra Mandala Utama Muchtar Nim: 105721133820, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H/ 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Syawal 1445 H  
24 / April / 2024

**PANITIA UJIAN**

- |                    |   |
|--------------------|---|
| 1. Pengawas umum : | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag<br>(Rektor Unismuh Makassar)  |
| 2. Ketua :         | Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)   |
| 3. Sekretaris :    | Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC<br>(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  |
| 4. Penguji :       | 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si<br>2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M<br>3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM<br>4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M |

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

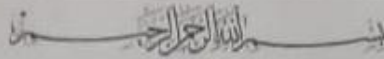


**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putra Mandala Utama Muchtar

Stambuk : 105721133820

Program Studi : Manajemen

Juduk Skripsi : Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas kerja  
Pada Hotel Reyhan Square Kabupaten kepulauan Selayar

Dengan Ini Menyatakan Bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian persyaratan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila persyaratan ini tidak benar.

Makassar, 24 April 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Putra Mandala Utama Muchtar**  
Nim : 105721133820

Diketahui Oleh

Dekan



**Dr. H. Andi Jam' an, S.E., M.M**  
NBM:651 507

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM: 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putra Mandala Utama Muchtar  
Nim : 105721133820  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada hotel  
Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 24 April 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Putra Mandala Utama Muchtar**  
Nim : 105721133820

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Pada Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar.** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Taufan Muchtar dan Ibu Hj. Sitti Ramlajh yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.



Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr.Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Drs.H.A. Muhiddin Daweng, MM selaku Pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Direktur Hotel Reyhan Square beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

10. Kepada karyawan Hotel Reyhan Square, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.
11. Kepada Urang Siana/Teman Sodara (Bahasa Selayar) yang tidak bisa saya tulis satu persatu, Terima kasih telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb Makassar,

Makassar, 24 April 2024

**Penulis**

## ABSTRAK

**PUTRA MANDALA UTAMA MUCHTAR. 2024. Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Hotel Reyhan Square. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Sitti Nurbaya dan A. Muhiddin Daweng.**

Pengembangan SDM bukan hanya tentang perekrutan dan pelatihan, tetapi juga melibatkan pengelolaan karir, manajemen kinerja, penghargaan, dan hubungan antar-karyawan. Organisasi yang berhasil membangun budaya inklusif dan berfokus pada pengembangan karyawan akan menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peluang untuk tumbuh. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh seleksi karyawan terhadap produktivitas kerja dalam industri hotel. Dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi karyawan serta dampaknya pada produktivitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi SDM dalam meningkatkan strategi seleksi dan manajemen karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen SDM. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Reyhan Square yang berjumlah 40 orang. Populasi yang digunakan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Dimana teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif, Data kuantitatif yang berfokus pada pengukuran dan analisis data berbasis angka statistik. Dengan menggunakan pendekatan metode survei untuk mencari sebab akibatnya. Kesimpulan penelitian ini, Variabel X yaitu Seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Hotel Reyhan Square dengan nilai koefisien Seleksi (X) sebesar 0,437 dan nilai t hitung sebesar 2.824 > tabel 2,024 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 < 0.05.

**Kata Kunci :** *Seleksi Karyawan, Produktivitas Kerja*

## ABSTRACT

**PUTRA MANDALA UTAMA MUCHTAR. 2024. *The Effect of Employee Selection on Work Productivity at Reyhan Square Hotel. Thesis. Department Management Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Main Supervisor Sitti Nurbaya and Co-Supervisor A. Muhiddin Daweng.***

HR development is not just about recruitment and training, but also involves career management, performance management, rewards, and inter-employee relations. Organizations that successfully build an inclusive culture and focus on employee development will create an environment where every individual feels valued and has opportunities to grow. The main objective of this study is to analyze the effect of employee selection on work productivity in the hotel industry. By analyzing the factors that influence employee selection as well as their impact on productivity, this research is expected to provide useful insights for HR practitioners in improving employee selection and management strategies. In addition, this research is also expected to contribute to the development of HR management theory. The population in this study was employees of the Reyhan Square Hotel which amounted to 40 people. The population used was also a sample in this study. Where the sampling technique used is saturated sampling. Saturated sampling is a sampling technique when all members of a population are used as samples. The method used in this study is quantitative, quantitative data that focuses on measuring and analyzing statistical number-based data. By using a survey method approach to find the cause and effect. The conclusion of this study, Variable X, namely Selection, has a positive and significant effect on the work productivity of Reyhan Square Hotel with a Selection coefficient (X) value of 0.437 and a calculated t value of 2,824 t table 2,024 with a significant value of 0.008 0.05.

**Keywords:** Employee Selection, Work Productivity

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II.....</b>	<b>6</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Pengertian Seleksi .....	6
a. Seleksi Karyawan.....	6
b. Tujuan Seleksi .....	9
c. Indikator Soal.....	12
2. Produktivitas .....	12
a. Pengertian Produktivitas.....	12
b. Indikator Produktivitas.....	15
3. Hubungan Antara Seleksi Dan Produktivitas Kerja .....	17

B. Penelitian Relevan .....	19
C. Kerangka Konseptual .....	22
D. Hipotesis.....	23
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Jenis Peneliitian.....	24
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	24
C. Jenis Dan Sumber Data .....	24
D. Populasi Dan Sampel .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Validasi Dan Reliabilitasi Instrumen .....	29
G. Teknik Analisis.....	29
H. Uji Hipotesis (Uji T) .....	31
<b>BAB IV .....</b>	<b>32</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
B. Hasil Penelitian .....	35
C. Pembahasan.....	48
<b>BAB V .....</b>	<b>51</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 4. 1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	36
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 4. 5 Penilaian Responden Berdasarkan Seleksi.....	38
Tabel 4. 6 Penilaian Responden Berdasarkan Produktivitas .....	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel X .....	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi .....	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	45
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Correlations .....	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji t Coefficientsa .....	47
Tabel 4. 14 Hasil Uji Diterminasi .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pikir .....	23
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	34





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian.....	60
Lampiran 3 : Hasil Oolah Data Spss .....	62
Lampiran 4 : Data r tabel dan t tabel.....	70
Lampiran 5 : Surat Izin Dan Balasan .....	72
Lampiran 6 : Dokumentasi.....	75
Lampiran 7: Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	77
Lampiran 8 : Bukti Tes Plagiat Per Bab.....	78



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

SDM Pengurus (SDM) memegang peranan penting dalam pencapaian dan kemajuan suatu asosiasi. SDM merupakan komponen utama yang mendukung tugas-tugas organisasi, pengembangan, dan pencapaian tujuan-tujuan penting. Di masa globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, asosiasi memang harus memahami dan mengawasi SDM secara cermat untuk mengefektifkan potensi perwakilan dan meraih keunggulan.

Ketika berbicara tentang pengelolaan SDM, penting untuk memahami pengaturan hierarki dan iklim bisnis di mana SDM bekerja. Dalam periode cepatnya penciptaan data dan inovasi, asosiasi menghadapi kesulitan baru dalam memilih, menciptakan dan mempertahankan pekerja yang memiliki kemampuan yang berkaitan dengan kebutuhan periklanan. Iklim bisnis yang terus berubah memerlukan variasi yang cepat dan mudah beradaptasi, dan SDM mengambil bagian dalam mengatur upaya-upaya ini.

Pengembangan SDM bukan hanya tentang perekrutan dan pelatihan, tetapi juga melibatkan pengelolaan karir, manajemen kinerja, penghargaan, dan hubungan antar-karyawan. Organisasi yang berhasil membangun budaya inklusif dan berfokus pada pengembangan karyawan akan menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peluang untuk tumbuh. Pengembangan SDM juga berhubungan erat dengan kreativitas dan inovasi, karena karyawan yang merasa terlibat

akan lebih cenderung untuk berkontribusi dengan gagasan-gagasan baru yang mendukung pertumbuhan organisasi.

Teknologi informasi dan digitalisasi telah mengubah cara organisasi mengelola SDM. Sistem manajemen SDM yang berbasis teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan dengan lebih efisien, melakukan analisis kinerja secara mendalam, dan mengambil keputusan berdasarkan bukti. Namun, sambil mengambil manfaat dari teknologi, penting juga untuk tetap mempertimbangkan aspek etika dan privasi dalam pengelolaan data karyawan.

Seleksi tersebut pada dasarnya mengharapkan diperolehnya tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab kerja saat ini. Organisasi harus memilih pekerja yang sukses, berguna, dan diperlengkapi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, dapat beralasan bahwa interaksi pemilihan, yang penting untuk penataan aset manusia yang mendasari suatu organisasi, dapat berdampak pada tingkat efisiensi kerja yang lebih tinggi. Selain menciptakan insentif ekstra bagi organisasi, pekerja juga memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka juga memiliki bidang kekuatan untuk mengisi profesinya dan melihat potensi kemajuan dalam organisasi.

Produktivitas adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Yang dimaksud dengan efisiensi perwakilan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang perseorangan atau terhimpun dalam suatu persekutuan, sesuai dengan

kewenangan dan kewajibannya masing-masing. untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan dengan sah, tanpa menyalahgunakan hukum dan sesuai etika dan moral.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh seleksi karyawan terhadap produktivitas kerja dalam industri hotel. Dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi karyawan serta dampaknya pada produktivitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi SDM dalam meningkatkan strategi seleksi dan manajemen karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen SDM. Dengan pemahaman yang mendalam tentang peran strategis SDM, pentingnya seleksi karyawan yang tepat, dan fokus penelitian pada pengaruh seleksi terhadap Hotel Rayhan Square setidaknya telah menyediakan 3 jenis kamar di hotel ini. Kamar-kamar di Hotel Rayhan Square ada tipe Standard Twin atau Double, Deluxe Double dan juga Junior Suite. Fasilitas yang bisa diterima tamu Hotel Rayhan Square dapat dikatakan mumpuni. Pada Hotel Rayhan Square, para wisatawan bisa menikmati ranjang twin atau double, AC, dan kamar mandi plus shower. Di kamar Hotel Rayhan Square juga terdapat TV berlayar datar, area untuk tempat duduk, alat-alat mandi, akses wifi dan lemari pakaian juga.

Industri hotel merupakan salah satu sektor ekonomi yang terus berkembang, dan produktivitas kerja karyawan menjadi faktor kritis dalam menjaga daya saing perusahaan. Dalam konteks ini, seleksi karyawan menjadi aspek penting dalam membentuk tim kerja yang efektif dan

berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hotel Rayhan Square, sebagai salah satu pemain utama dalam industri ini, menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu masalah yang teridentifikasi adalah ketidakcocokan kualifikasi karyawan dengan pekerjaan yang diemban. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, atau pengalaman yang sesuai dengan posisi yang diisi dapat mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka, menghambat produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan peninjauan mendalam terhadap proses seleksi karyawan di Hotel Rayhan Square untuk memastikan bahwa karyawan yang dipilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Dengan merinci tantangan-tantangan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi Hotel Rayhan Square untuk meningkatkan proses seleksi karyawan dan, akhirnya, meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah seleksi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Hotel Reyhan Square Kabupaten kepulauan Selayar.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sehubung dengan rumusan masalah di atas maka, peneliti bertujuan untuk :

Untuk mengetahui apakah seleksi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Hotel Reyhan Square Kabupaten kepulauan Selayar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berbagai penelitian yang dilakukan sudah seharusnya memiliki manfaat bagi penelitian dan orang lain, sehingga penelitian ini dapat diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1. Manfaat Secara Teoris**

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti secara pribadi dalam bidang SDM (sumber daya manusia) terkhususnya pada pengaruh seleksi karyawan terhadap produktivitas kerja

#### **2. Bagi Akademis**

a. Bagi peneliti penelitian ini sangat bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan wawasan baru serta bekal untuk penelitian di masa depan yang lebih baik.

b. Sebagai acuan dan bahan referensi untuk mahasiswa dalam menambah wawasan terkait dengan pengaruh seleksi karyawan terhadap produktivitas kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Pengertian Seleksi**

###### **a. Seleksi Karyawan**

Seleksi karyawan adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu Menurut (Hasibuan 2011; dalam Nurul Aisyah, SE, MM 2018:11), Proses seleksi juga merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. (T. Hani Handoko 2010; dalam Nurul Aisyah, SE, MM 2018:11).

Seleksi merupakan suatu bagian materiil dari kekayaan fungsional pengurus, khususnya perolehan, sedangkan perolehan itu sendiri meliputi: pengaturan, pendaftaran, pemilihan, kedudukan dan penciptaan. Interaksi pilihan merupakan tahapan luar biasa yang digunakan untuk menyimpulkan kandidat mana yang akan diakui. Siklusnya dimulai saat kandidat direkrut dan diakhiri dengan pilihan pengakuan.

Dampak pilihan perwakilan terhadap efisiensi kerja merupakan subjek penting dalam aset manusia para eksekutif. Oleh karena itu, dalam situasi inilah penting untuk memahami bagaimana teknologi pilihan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja di iklim perhotelan.

Interaksi pilihan pekerja yang mencakup pengumpulan data tentang perwakilan yang direncanakan, menilai kemampuan dan kualitas mereka, dan memilih perwakilan yang paling sesuai dengan kebutuhan asosiasi. Pilihan perwakilan yang baik dapat membantu dengan menjamin bahwa perwakilan yang bergabung dengan asosiasi memiliki apa yang diperlukan, informasi dan perspektif yang sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka selesaikan. Dalam lingkungan hotel, hal ini dapat merujuk pada pilihan perwakilan yang paham tentang layanan penginapan, keterampilan relasional yang baik, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja yang berpengaruh.

Metode non-ilmiah dan metode ilmiah digunakan untuk memilih kandidat. Metode non-ilmiah bergantung pada perkiraan dan pengalaman daripada standar dan kebutuhan nyata untuk posisi tersebut. Dalam hal ini, pemilihan tidak ilmiah (metode observasi) dilakukan tanpa mempertimbangkan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang akan diambil. Metode ini kurang dapat dipercaya karena kualitas dan kuantitas karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan bahkan sering menyebabkan mismanagement kepegawaian.

Namun, metode ilmiah adalah proses pemilihan yang didasarkan pada pengetahuan dan kebutuhan nyata untuk posisi yang diinginkan. Berdasarkan standar dan kriteria spesifikasi tertentu, metode ilmiah ini diharapkan dapat memilih pekerja yang tepat untuk posisi tersebut.



Dari analisis para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria tertentu. Tujuan dari proses ini adalah untuk memilih kandidat terbaik yang akan diangkat sebagai karyawan di suatu perusahaan.

Tiga hal yang membuat seleksi menjadi penting dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. **Pemilihan Karyawan Berkualitas**, Perusahaan dapat memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan posisi dengan melakukan penilaian menyeluruh terhadap keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian calon karyawan. Ini memastikan bahwa yang dipilih adalah orang yang paling sesuai dengan posisi dan tanggung jawab yang akan diemban. Karyawan berkualitas tinggi meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kontribusi positif terhadap
2. **Efisiensi dan Penghematan Biaya**, Pilihan yang baik membatasi pertaruhan dalam menetapkan pekerja yang tidak fit untuk bekerja, sehingga membantu mengurangi biaya yang terkait dengan kesalahan perekrutan. Siklus penentuan yang efisien dan efektif dapat meningkatkan porsi aset organisasi, mengurangi waktu dan biaya yang dihabiskan dalam interaksi pendaftaran, dan menjamin pemanfaatan aset yang lebih bijaksana.
3. **Kepatuhan Hukum dan Etika**, Proses seleksi yang sesuai dan benar membantu perusahaan mematuhi aturan hukum dan etika yang

berlaku. Memastikan bahwa seleksi dilakukan dengan adil, tanpa diskriminasi, dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan adalah penting untuk mencegah risiko hukum yang dapat mengakibatkan tuntutan hukum dan kerugian reputasi. Selain itu, mempraktikkan seleksi yang etis mencerminkan integritas perusahaan dalam memperlakukan semua calon karyawan dengan adil dan hormat.

Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, proses seleksi menjadi krusial dalam membentuk keberhasilan organisasi, memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan, dan memenuhi tuntutan kompetitif di lingkungan bisnis yang terus berubah.

#### **b. Tujuan Seleksi**

Menurut (Nitisemito 1996, dalam Garaika, Helisia Margahana 2019:136) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan 'The Right Man in The Right Place' (Orang yang Tepat di Tempat yang Tepat) dalam artian menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. (Fauzi 2018; Garaika 2019) Didalam proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula.

Tujuan Seleksi tersebut diantaranya:

1. Untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk posisi atau jabatan tertentu..
2. Untuk memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan.
3. Untuk mempekerjakan dan menempatkan pelamar sesuai minat mereka.

4. Untuk memperlakukan pelamar secara adil dan menghindari diskriminasi
5. Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.

Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memastikan bahwa kemampuan dan keterampilan yang digambarkan dalam lamaran kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, (Menurut Garaika, Helisia Margahana 2019:137) pemilihan karyawan harus dilaksanakan untuk memastikan pegawai yang tepat dengan kebutuhan pekerjaannya.

#### 1. Umur

Usia harus mendapat perhatian karena usia akan mempengaruhi fisik, pikiran, kapasitas kerja dan kewajiban seseorang.

#### 2. Kemampuan

Kemampuan harus mendapat pertimbangan penting dalam menentukan kemampuan, karena hal ini akan menentukan apakah seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan kepadanya. Kemampuan ini mencakup kemampuan tangan, kemampuan pikiran, kemampuan interaktif, dll.

#### 3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, karena untuk jabatan tertentu. Dewasa ini terbuka lowongan untuk kaum wanita bukan saja untuk menjabat sebagai sekretaris, tetapi untuk menjadi manajer, mandor dan ada pula menjadi buruh.

#### 4. Pendidikan

Pendidikan ialah merupakan salah satu indikator yang mencerminkan terhadap kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

#### 5. Kesehatan Fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk mendapatkan posisi karena seseorang dapat berfungsi dengan baik bila didukung oleh kesehatan fisik yang baik..

#### 6. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang pelamar harus menjadi pertimbangan penting dalam siklus seleksi, karena individu yang berprestasi bersedia mempekerjakan pelamar yang mewakili.

#### 7. Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Seseorang yang kurang disiplin akan sulit mendapat hasil kerja yang baik pada dirinya.

Menurut (Hasibuan 2011, dalam Nurul Aisyah, SE, MM 2018:12) prinsip proses seleksi penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan untuk bertujuan mendapatkan hal – hal berikut :

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin

3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang – undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik verbal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan.

### **c. Indikator Soal**

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi antar lain :

- a. Seleksi dilakukan setelah rekrutmen
- b. Seleksi dilakukan secara efisien dan efektif
- c. Tes potensi akademik
- d. Tes Kesehatan
- e. Tes psikologi dalam seleksi
- f. Tes wawancara
- g. Seleksi mempengaruhi peningkatan produktivitas

## **2. Produktivitas**

### **a. Pengertian Produktivitas**

Menurut Sudirman<sup>1</sup>, A.Husnawati<sup>AR2</sup>, A. Badrussaman<sup>3</sup> (2023) Produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan yang produktif dengan merubah masukan

menjadi keluaran untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada hakikatnya tingkat Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satu unsur yang erat kaitannya dengan tingkat produktivitas adalah penentuan pendaftaran dan penempatan perwakilan yang diisi oleh organisasi. Oleh karena itu, dalam penentuan pendaftaran dan penempatan perwakilan, pertimbangannya tidak hanya diberikan pada jumlah, namun juga pada apa yang paling penting dalam menjalankan tugas dan bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, wajib bagi organisasi dalam memilih pekerja untuk pendaftaran dan pengaturan untuk menerapkan aturan administrasi, khususnya (*The Rightman In the right place*) yakni menempatkan orang-orang pada tempatnya.

Dalam upaya mengukur dampak seleksi karyawan terhadap produktivitas, konsep produktivitas kerja menjadi penting. Faktor-faktor seperti efisiensi, kualitas kerja, dan kuantitas output merupakan komponen yang relevan dalam menjelaskan bagaimana seleksi karyawan yang baik dapat memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan di lingkungan hotel.

Standar produktivitas menurut Laporan Dewan Produktivitas Nasional adalah:

Produktivitas mencakup pandangan mental yang dapat diandalkan bahwa kepuasan pribadi saat ini harus melampaui sifat kehidupan masa lalu dan lebih disukai daripada saat ini. Sementara itu, efisiensi pada umumnya mengacu pada korelasi antara hasil yang dicapai dan total aset yang telah digunakan. Produk dan efisiensi adalah dua konsep yang berbeda karena peningkatan produk menunjukkan peningkatan

jumlah hasil yang dicapai, meskipun efisiensi mencakup peningkatan hasil dan peningkatan cara produksi dicapai.

Menurut Sinungan (2014:17) berpendapat bahwa produktivitas merupakan gagasan yang tersebar luas yang bertujuan untuk memberikan lebih banyak tenaga kerja dan produk yang akan dimanfaatkan oleh banyak orang, dengan menggunakan semakin sedikit aset asli.

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, upah, jaminan sosial, teknologi, dan lain-lain.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja melibatkan perubahan dalam pandangan hidup, budaya, serta sikap mental untuk meningkatkan kualitas hidup.

Produktivitas melibatkan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya meningkatkan kualitas hidup. Secara umum, produktivitas karyawan merujuk pada segala upaya yang menghasilkan

lebih banyak dan lebih baik dengan sumber daya yang sama, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi.

Masalah produktivitas merupakan isu yang vital saat ini. Masyarakat semakin menyadari bahwa produktivitas dapat dicapai melalui bantuan manusia dari pemerintah. Arti penting efisiensi kerja mencakup banyak hal seperti efisiensi kerja, efisiensi hierarki, efisiensi promosi, dan lain-lain. Secara umum, pengertian efisiensi menyangkut hubungan antara hasil dan informasi yang digunakan. Istilah efisiensi sering disalahartikan sebagai istilah penciptaan. Banyak yang berpendapat bahwa semakin menonjol suatu produk, semakin besar pula kinerjanya. Para ahli pada umumnya sepakat bahwa efisiensi adalah hasil per unit, atau hasil dipisahkan dengan masukan, atau proporsi antara hasil dan informasi.

#### **b. Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2011) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

##### **A. Kemampuan**

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diimbangnya kepada mereka.



## B. Meningkatkan Hasil Yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

## C. Semangat Kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## D. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## E. Mutu

Mutu ialah merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

## F. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### G. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kemampuan karyawan atau unit SDM dalam mematuhi tenggat waktu, jadwal, dan batas waktu yang telah ditetapkan dalam berbagai aspek pekerjaan mereka.

### 3. Hubungan Antara Seleksi Dan Produktivitas Kerja

Seleksi dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, terutama dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi. Hubungan antara seleksi dan produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemilihan Karyawan Berkualitas, Organisasi dapat memilih karyawan dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang mereka ambil melalui proses seleksi yang baik. Karyawan dengan kemampuan ini cenderung lebih produktif karena mereka memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik.
2. Penempatan yang Tepat, Seleksi yang efektif membantu organisasi menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Ketika karyawan ditempatkan di posisi yang tepat, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif karena mereka dapat memanfaatkan kekuatan mereka..
3. Motivasi, Seleksi yang adil dan objektif dapat membantu menciptakan suasana kerja yang positif di perusahaan.

Karyawan yang merasa bahwa mereka ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka cenderung

4. Pengurangan Kesalahan, Seleksi yang baik dapat membantu menghindari merekrut karyawan yang tidak cocok dengan budaya atau pekerjaan perusahaan. Ini dapat mengurangi turnover dan biaya pelatihan ulang dan penggantian karyawan.
5. Diversitas, Proses seleksi yang beragam dan inklusif dapat membantu organisasi mengambil keuntungan dari berbagai sudut pandang dan gagasan. Dalam banyak kasus, diversitas tim dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas.

Namun, perlu juga diingat bahwa seleksi yang tidak tepat atau biasa dapat memiliki dampak negatif pada produktivitas. Diskriminasi dalam seleksi dapat mengakibatkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menjalankan proses seleksi yang adil, objektif, dan berbasis data untuk mencapai hasil terbaik dalam hal produktivitas dan kinerja organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dan memenuhi standar kualifikasi yang diperlukan perusahaan.

## B. Penelitian Relevan

Kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ahmad Yusdarwin Waworuntu	2022	Analisis Penerapan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Di Makassar	Variabel Produktivitas karyawan (Y1) berpengaruh positif terhadap seleksi tenaga kerja (X) dengan nilai koefisien sebesar 0,357 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat produktivitas karyawan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,357 dengan asumsi bahwa variabel lain (Y2) tetap

2	Feriadin	2022	<p>Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. GRESIK Cipta Sejahtera Makassar</p>	<p>Seleksi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> maka <math>H_a</math> diterima dan <math>H_o</math> ditolak.</p>
3	Nurul Aisyah, SE, MM	2018	<p>Pengaruh Proses Seleksi (Porek) dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL</p>	<p>Hasil Analisis Koefisien Korelasi pada PT Bank Maya pada Internasional Tbk Jakarta Pusat, didapatkan nilai <math>r</math> sebesar 0,887 atau 88,7% yang mempunyai arti hubungan sangat kuat antara variabel independent (RekrutmendanseleksiKerja) dengan variabel</p>

				dependent (Kinerja Karyawan).
4	Sunarsi Denok	2018	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja ialah 4,746 sehingga rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas
5	Retno Djumhariati	2019	Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Kencana Murni Chemical Insutry di Madiun	Memperoleh hasil, pemilihan karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Industri Kimia Murni Kencana Madiun dan Hubungan dengan pemilihan karyawan untuk produktivitas karyawan PT. Industri Kimia Murni Bumi Kencana Madiun Kuat dan Positif.

6	Siska, Tjut Nya Din, Jacky S.B Sumarau	2018	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna. TBK. (jurnal)	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen, selesksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh.
---	---	------	--	---

### C. Kerangka Konseptual

Hotel Reyhan Square Selayar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam mencapai misi organisasi salah satunya ialah seleksi. Seleksi wajib dilakukan guna mendapatkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Seleksi yang diterapkan menentukan dan merumuskan kriteria yang jelas untuk karyawan berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan karakteristik organisasi. Seleksi merupakan salah satu kegiatan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. karyawan yang produktif adalah salah satu indikator yang menunjukkan keberhasilan suatu proses seleksi. Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Seleksi Karyawan Produktivitas Kerja Adapun kerangka

pemikiran yang dapat digambarkan Ahmad Yusdarwin Waworuntu (2022 : 138) sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas kerja pada Hotel reyhan Square Kabupaten kepulauan selayar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Peneliitian**

Menurut Ahmad Yusdarwin Waworuntu, Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengkaji karakteristik seleksi tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan dan efektivitas. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada HOTEL REYHAN SQUARE yang belokasi Jl. Jend. Ahmad Yani No.61, Benteng, Kec. Benteng, Kab. Kepulauan Selayar, Sulawesi Selatan 92811 Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 September – 8 September Mei 2023.

#### **C. Jenis Dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif, Data kuantitatif yang berfokus pada pengukuran dan analisis data berbasis angka statistik. Dengan menggunakan pendekatan metode survei untuk mencari sebab akibatnya.

##### **2. Sumber Data**

- a. primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan di Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar adalah contoh data primer.

b. Data Sekunder Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan informasi dari dokumen-dokumen penting situs web, buku dan sumber lainnya yang telah ada sebelumnya disebut data sekunder dan digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian saat ini

Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan masing-masing variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Variabel independen (variabel bebas) yang dilambangkan (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah seleksi. "Seleksi Karyawan" merujuk pada proses pemilihan individu yang akan menjadi bagian dari tim kerja di suatu perusahaan. Tujuan utama dari seleksi ini adalah untuk mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan kinerja yang baik dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang nantinya akan bekerja dengan kompeten.
2. Variabel dependen (Variabel terikat) yang dilambangkan dengan (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Produktivitas, dalam konteks ini, merujuk pada sikap mental yang dimiliki oleh semua pekerja, terutama karyawan Hotel Reyhan Square. Sikap ini menggambarkan kemauan untuk bekerja keras dan melebihi standar yang ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk mempercepat pencapaian tujuan bisnis yang telah

ditetapkan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih produktif dan efisien.

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia dan benda ataupun peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam penelitian (M. Nazir, 2002 dalam Ahmad Yusdarwin Waworuntu, 2022 : 139).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Reyhan Square yang berjumlah 40 orang. Populasi yang digunakan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Dimana teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian atau sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk mewakili seluruh populasi.

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Hotel Reyhan Square Periode 2023

NO.	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Manajer	1
2	Bagian Staf	33
3	Supervisor	2
4	Security/OB	4
JUMLAH		33

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka menggunakan metode melalui:

### 1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini dilakukan secara langsung terhadap obyek penelitian. Teknik yang digunakan meliputi :

- A. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.
- B. Wawancara (interview) yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dalam perusahaan.
- C. Kuisisioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari seorang responden. Penelitian menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data tentang pemilihan karyawan dan produktivitas di tempat kerja. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan angket rating-skala langsung di mana peserta menjawab daftar pertanyaan atau pernyataan secara langsung. Mereka memilih jawaban yang sesuai dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Konsep alat ukur harus dibuat sebelum angket dibuat sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini diuraikan ke dalam indikator, yang digunakan sebagai landasan untuk membuat item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner. Pertanyaan atau pernyataan yang diajukan harus sesuai dengan elemen yang tertuang dalam pengukuran yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan, Sugiyono menyatakan

bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisisioner pengaruh seleksi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja diukur dengan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3. 2 skala Likert

Pertanyaan		Skor Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

Ciri khas dari skala likert adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sifatnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti. Dalam pengolahan jawaban responden pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 17.0.

## 2. Penelitian Pustaka (Library Research)

Penelitian ini dilakukan dengan maksud memperoleh pengetahuan dan landasan teori dari berbagai literatur yang erat kaitannya dengan penulisan skripsi ini. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.

## F. Validasi Dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji validitas Instrumen

Bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiyono, "Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur." Untuk menentukan layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi ( $r$ ) 0,30.

### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Menurut Sugiono, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60

## G. Teknik Analisis

Setelah penulis mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif yaitu penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, yaitu analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji-t. Sedangkan analisis data kualitatif yaitu dengan

cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel.

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan garis regresi linier sederhana adalah :

$$y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

a = Nilai konstanta harga Y, jika X=0

b = Kefisien Regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

X = Pelaksanaan seleksi

e = Variabel kekeliruan Dalam perhitungannya penulis menggunakan program SPSS 23, karena dianggap lebih akurat.

### 2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan (keeratan) suatu hubungan antar variabel. Apabila  $r = + 1$  atau mendekati  $+ 1$ , maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan nilai X terjadi bersama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.

- a) Apabila  $r = 0$  atau mendekati 0 maka hubungan antara dua variabel (X dan Y), sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali

b) Apabila  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi dikatakan negatif dan bersifat tidak searah bahwa kenaikan nilai X terjadi bersama-sama penurunan nilai Y demikian pula sebaliknya. Sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan, digunakan tabel menurut Sugiyono (2018) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3. 3 Interpretasi Besarnya Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	sangat kuat

#### H. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

1. Peluncuran hotel yang terletak di Jl Ahmad Yani ini dilakukan Bupati Kepulauan Selayar yang diwakilkan ke Asisten 1 SETDA, Andi Rahman Jumat (22/12/2017), disaksikan beberapa Anggota DPRD, Kepala OPD tokoh masyarakat dan Direktur Hotel Rayhan Square Muhammad Arsyad.

Dalam sambutannya Direktur Rayhan Square Hotel Muh Arsyad mengatakan, Hotel Rayhan Square ini merupakan jawaban dari tantangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang terus berupaya menggenjot pariwisata. Penyiapan infrastruktur penunjang pariwisata tentu harus sejalan dengan program program pemerintah. Demikian diungkapkan Muh Arsyad dalam sambutannya.

Sementara itu Andi Rahman yang mewakili Bupati Kepulauan Selayar mengapresiasi langkah berani dari Muhammad Arsyad yang berinvestasi dibidang perhotelan. Disela sela acara Grand Opening Rayhan Square Hotel Muhammad Arsyad menjelaskan fasilitas yang disiapkan rayhan square hotel. Mengusung konsep modern dengan kapasitas 25 kamar, terdiri dari kamar tidur kelas deluxe, executive dan suite. Semua kamar ini, didesain untuk memenuhi harapan pasar saat ini, seperti wi-fi gratis berkecepatan tinggi.

Tempat tidur nyaman dengan kualitas standar dan dilengkapi ruang pertemuan untuk meeting. Ini menjadi pilihan utama bagi tamu yang ingin melakukan pertemuan bisnis maupun kegiatan gathering sosial lainnya. Dengan kapasitas ballroom yang besar, hotel ini juga cocok dijadikan lokasi wedding. Hotel ini memiliki fasilitas dan pelayanan bintang 3 pertama di Selayar yang dikelola secara profesional dengan harga mulai dari Rp 450.000 – 650.000 per malam.

## 2. Visi Dan Misi

### a. Visi Perusahaan (*To Best Palace To Be*)

Menjadi destinasi unggulan yang menawarkan pengalaman luar biasa, diakui secara global sebagai tempat pilihan untuk menikmati kemewahan, keramahan, dan keindahan yang tak tertandingi.

### b. Misi Perusahaan

#### 1) Pengalaman Pelanggan yang Tak Terlupakan:

Menyediakan layanan dan fasilitas terbaik untuk menciptakan pengalaman menginap yang tak terlupakan bagi setiap tamu.

#### 2) Inovasi dan Keunggulan:

Berkomitmen untuk terus berinovasi dalam menyajikan kemewahan dan kenyamanan terbaik, melebihi harapan tamu dengan layanan yang sangat baik.

#### 3) Keamanan dan Privasi:

Menjamin keamanan dan privasi tamu dengan menerapkan standar keamanan yang tinggi dan kebijakan privasi yang ketat.

#### 4) Kualitas Kuliner yang Luar Biasa:

Menawarkan pengalaman kuliner tingkat tinggi dengan menu yang berkualitas tinggi dan variasi kuliner yang memikat selera tamu.

### 3. Struktur Organisasi Hotel

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**



#### a. Manajemen Tingkat Tinggi:

General Manager (GM): Bertanggung jawab penuh terhadap operasional hotel dan mencapai tujuan bisnis.

#### b. Departemen Operasional:

- 1) **Front Office Manager:** Bertanggung jawab atas penerimaan tamu, reservasi, dan aktivitas seputar resepsionis.

Reservations Manager: Mengelola sistem pemesanan dan merencanakan alokasi kamar.

Concierge: Memberikan informasi dan bantuan kepada tamu.

- 2) **Housekeeping Department:**

Bertanggung jawab atas kebersihan dan pemeliharaan kamar serta area umum.

- 3) **Food and Beverage Department:**

Bertanggung jawab atas operasional restoran, bar, dan layanan katering.

Executive Chef: Mengelola dapur dan menu

**c. Departemen Keuangan:**

Bertanggung jawab atas keuangan hotel, anggaran, dan pelaporan keuangan.

**d. Sales and Marketing Manager:**

Bertanggung jawab atas strategi pemasaran penjualan, dan hubungan pelanggan.

**e. Departemen Keamanan:**

Bertanggung jawab atas keamanan tamu, personel, dan aset hotel.

**f. Departemen Teknik:**

Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perbaikan fasilitas fisik hotel.

**B. Hasil Penelitian**

**1) Karakteristik Responden**

Gambaran umum responden bertujuan untuk mengetahui identitas responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 33 orang. Penyebaran kusioner kepada responden telah mengembalikan yang telah diisi secara lengkap dan benar. Dibawah ini adalah analisa mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, usia status dan pendidikan terakhir, adalah:

**Tabel 4. 1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	24	60%
Perempuan	16	40%
Total	40	100%

Sumber: Excel 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat jenis kelamin Laki-laki berjumlah 24 orang dengan nilai persentase sebesar 60% dan Perempuan sebanyak 16 orang

dengan nilai persentase 40%. Maka dapat dikatakan bahwa Pegawai Hotel Reyhan Square Kabupaten kepulauan Selayar didominasi oleh Laki-laki.

**Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Rata-rata Usia	jumlah	presentase
19-25	22	55%
26-35	12	30%
36-45	2	5%
46-55	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Excel 2023

Berdasarkan tabel 4.2 yakni distribusi responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 19-25 tahun.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No	Status	frekuensi	Presentase
1	Menikah	13	33%
2	Belum Menikah	27	68%
	jumlah	40	100%

Sumber: Excel 2023

Berdasarkan uraian tabel 4.3 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah sebanyak 13 orang dengan persentase 33%, dan berstatus belum menikah sebanyak 27 orang dengan persentase 68%, maka disimpulkan bahwa rata-rata responden Pegawai Hotel Reyhan Square Kabupaten kepulauan Selayar berstatus belum menikah.

**Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
1	S1	4	10%
2	DII	5	13%
3	SMA	24	60%
4	SMK	2	5%
5	SMP	5	13%
Total		40	100%

Sumber: Excel 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui tingkat pendidikan karyawan Hotel Reyhan Square, ternyata responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan SLTA.

## 2) Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Dimana hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut:

### a. Analisis Deskriptif Variabel Seleksi (x)

Seleksi adalah suatu proses pemilihan atau penentuan dari berbagai pilihan atau opsi yang tersedia. Proses seleksi ini umumnya dilakukan untuk memilih atau menentukan sesuatu yang paling sesuai atau cocok dengan kriteria tertentu. Seleksi dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti dalam rekrutmen karyawan, penerimaan siswa di sekolah atau universitas, pemilihan produk di pasar, dan banyak lagi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variable Seleksi yang diukur dengan 7 pertanyaan yang dapat di lihat dari tabel berikut ini

**Tabel 4. 5 Penilaian Responden Berdasarkan Seleksi**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa puas dengan proses seleksi karyawan diperusahaan ini dijalankan.	1	15	22	2	0	40	67.5%
	<b>Bobot Nilai</b>	5	60	66	4	0	135	
2	Proses seleksi karyawan diorganisasi kami meminimalkan pemborosan waktu dan financial	1	12	23	4	0	40	65.0%
	<b>Bobot Nilai</b>	5	48	69	8	0	130	
3	Saya menganggap bahwa metode seleksi yang digunakan efektif dalam kualifikasi calon yang sesuai dengan pekerjaan	2	7	28	3	0	40	64.0%
	<b>Bobot Nilai</b>	10	28	84	6	0	128	
4	Proses seleksi mencakup berbagai metode evaluasi, seperti tes kesehatan, wawancara, dan penilaian psikologis	3	8	25	4	0	40	65%
	<b>Bobot Nilai</b>	15	32	75	8	0	130	
5	Metode yang digunakan dalam proses seleksi karyawan dianggap adil dan objektif oleh karyawan..	3	10	25	2	0	40	67.0%

	<b>Bobot Nilai</b>	15	40	75	4	0	134	
6	Hasil seleksi biasanya memilih individu yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan	4	13	21	2	0	40	69.5%
	<b>Bobot Nilai</b>	20	52	63	4	0	139	
7	Produktivitas ditentukan oleh hubungan keluarga karyawan	2	10	26	2	0	40	66.0%
	<b>Bobot Nilai</b>	10	40	78	4	0	132	
	Rata-rata							66.3%

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Hasil tabel di atas terkait variabel seleksi dapat dilihat rata-rata skor 66% dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Jumlah item = 40

Skor jawaban = 1 – 5

jumlah kategori = 5 (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik)

(Jumlah item x skor jawaban)

Skor tertinggi =  $40 \times 5 = 200$  (100%)

Skor terendah =  $40 \times 1 = 40$  (40%)

Rumus range = skor tertinggi – skor terendah / jumlah kategori

$$\frac{200 - 40}{5} = 32$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Seleksi di Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar maka dapat ditentukan sebagai berikut:



Sangat Baik = 85% – 100%

Baik = 69% – 84%

Cukup Baik = 53%– 68%

Kurang Baik = 37% – 52%

Tidak Baik = 20% – 36%

Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Seleksi Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar masuk dalam kategori (Cukup Baik), dengan nilai rata-rata 66%.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas (y)

Produktivitas merujuk pada tingkat efisiensi dan hasil produksi yang dicapai dalam suatu kegiatan atau proses. Produktivitas mengukur seberapa efektif sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tertentu. Secara umum, produktivitas dapat diukur dengan membandingkan keluaran (output) dengan masukan (input) dalam suatu sistem.

**Tabel 4. 6 Penilaian Responden Berdasarkan Produktivitas**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya	18	15	7	0	0	40	43.0%
<b>Bobot Nilai</b>		5	60	21	0	0	86	
2	Saya selalu mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya.	13	18	9	0	0	40	94.5%
<b>Bobot Nilai</b>		90	72	27	0	0	189	

3	Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya.	6	21	13	0	0	40	76.5%
<b>Bobot Nilai</b>		30	84	39	0	0	153	
4	Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya.	8	22	10	0	0	40	79.0%
<b>Bobot Nilai</b>		40	88	30	0	0	158	
5	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan	3	26	11	0	0	40	76.0%
<b>Bobot Nilai</b>		15	104	33	0	0	152	
6	Saya merasa mampu bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi pada tujuan bersama	6	21	13	0	0	40	76.5%
<b>Bobot Nilai</b>		30	84	39	0	0	153	
7	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.	5	24	11	0	0	40	77.0%
<b>Bobot Nilai</b>		25	96	33	0	0	154	
<b>Rata-rata</b>		<b>74.6%</b>						

Sumber : Data primer yang di olah, 2023

Hasil tabel di atas terkait variabel produktivitas dapat dilihat rata-rata skor 75% dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Jumlah item = 40

Skor jawaban = 1 – 5

jumlah kategori = 5 (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik)

(Jumlah item x skor jawaban)

Skor tertinggi =  $40 \times 5 = 200$  (100%)

Skor terendah =  $40 \times 1 = 40$  (40%)

Rumus range = skor tertinggi – skor terendah / jumlah kategori

$$\frac{200 - 40}{5} = 32$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Seleksi di Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik = 85% – 100%

Baik = 69% – 84%

Cukup Baik = 53% – 68%

Kurang Baik = 37% – 52%

Tidak Baik = 20% – 36%

Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Seleksi Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar masuk dalam kategori (Baik), dengan nilai rata-rata 75%.

### 3) Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan yaitu analisis scale dengan melihat tabel item total statistik dan pada kolom correlation, kemudian membandingkan dengan r tabel (5%). Dikatakan valid jika nilai pearson correlation > r tabel (0.344). Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan

untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan layak atau tidak suatu item yang di gunakan maka di lakukan uji signifikan, artinya di anggap valid apabila berkolerasi signifikan terhadap total atau jika melalukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi ( $r$ ) 0,30. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 17.0. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel X**

Variabel	indikator	Rhitung	r tabel (5%)	Keterangan
Seleksi (X)	1	0,676	0.312	Valid
	2	0,657	0.312	Valid
	3	0,659	0.312	Valid
	4	0,759	0.312	Valid
	5	0,741	0.312	Valid
	6	0,804	0.312	Valid
	7	0,531	0.312	Valid

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.16 yakni hasil pengolahan statistik mengenai validitas untuk variabel seleksi yang memiliki 7 item pernyataan ternyata memiliki rhitung antara 0,531–0,759 lebih besar dibandingkan dengan nilai rtabel 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Variabel	indikator	Rhitung	r tabel (5%)	Keterangan
Produktivitas (Y)	1	0,668	0.312	Valid
	2	0,598	0.312	Valid
	3	0,800	0.312	Valid
	4	0,817	0.312	Valid
	5	0,875	0.312	Valid
	6	0,778	0.312	Valid
	7	0,683	0.312	Valid

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.17 yakni hasil pengolahan statistik mengenai validitas untuk variabel seleksi yang memiliki 7 item pernyataan ternyata memiliki r hitung antara 0,511–0,779 lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi**  
**Realibility Statictics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	7

*Sumber: Data primer olahan SPSS,2023*

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Variabel Produktivitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	7

*Sumber: Data primer olahan SPSS,2023*

Berdasarkan tabel 4.18 dan 4.19 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, ternyata variabel X memiliki cronbach's alpha sebanyak 0,535 sedangkan variabel Y sebanyak 0,801. Dengan demikian semua item dapat dikategorikan reliabel sebab memiliki cronbach's alpha diatas 0,60.

### A. Hasil Regresi Linear Sederhana

Hasil jawaban yang diperoleh dari 40 responden yang merupakan karyawan serta manajer Hotel Reyhan Square, dilakukan analisis dengan menggunakan uji statistik yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian antara seleksi dengan produktivitas kerja. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23 Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran, dengan rangkuman sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linear Sederhana**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.491	3.624		4.826	.000
	Seleksi	.437	.155	.417	2.824	.008

Sumber: Data primer olahan SPSS,2023

Hasil tabel 4.21 yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y= Produktivitas

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Seleksi

e= Residueal atau Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,491 + 0,437 X + e$$

Dimana:

- a. Berdasarkan hasil uji linear di atas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 17,491 artinya jika X (Seleksi) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0) maka variabel Y (Produktivitas) tetap yaitu 17,491
- b. Nilai Koefisien regresi Seleksi sebesar 0,437 (positif) menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh positif terhadap Produktivitas. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan Seleksi, maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,437

## B. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Correlations**

		Seleksi	Produktivitas
Seleksi	Pearson Correlation	1	.417**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	40	40

Sumber: Data primer olahan SPSS,2023

Hasil pengolahan statistik di atas, diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,417 yang berarti berada diantara 0,40 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelaksanaan seleksi dengan produktivitas kerja termasuk sedang dan tanda positif (+) menunjukkan bahwa hubungannya searah yang artinya jika pelaksanaan seleksi dilaksanakan dengan tepat maka produktivitas kerja akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika pelaksanaan seleksi tidak tepat maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan.

### C. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 : 40 - 1 - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 : 38)$$

$$T \text{ tabel} = 2,02439$$

$$T \text{ tabel} = 2,024$$

**Tabel 4. 13 Hasil Uji t Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.491	3.624	4.826	.000	
	Seleksi	.437	.155	.417	2.824	.008

Sumber: Data primer olahan SPSS,2023

Hasil tabel 4.22 di atas terlihat bahwa t hitung > t tabel ( $2,824 > 2,02439$ ) dan nilai signifikan untuk variabel Seleksi  $< 0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Seleksi berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### b. Uji Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel dependen. Variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien



determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Diterminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 <sup>a</sup>	.173	.152	3.209

*Sumber: Data primer olahan SPSS,2023*

Hasil regresi sederhana diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,173 artinya bahwa variabel Seleksi mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 17,3% dan sisanya 82,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **C. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar dalam kategori “sedang”. Dimana, hal tersebut dapat diketahui dari hasil tabulasi jawaban kusioner yang telah disebarkan dalam perusahaan tersebut yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti perencanaan awal sumber daya manusia dalam Perusahaan Hotel Reyhan Square yaitu pelaksanaan seleksi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Hotel Reyhan Square yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 19 sampai dengan 25 tahun. Sebagian besar karyawan Hotel Reyhan Square yang menjadi responden dalam penelitian ini menamatkan jenjang pendidikan SMA Sederajat. Disamping itu sebagian besar karyawan Hotel Reyhan Square yang menjadi responden dalam penelitian ini 24 laki-laki dan 16 perempuan sebagai karyawan perusahaan, dari 40 responden yang berstatus menikah 13 orang dan belum menikah 27 orang.

Pelaksanaan seleksi Hotel Reyhan Square dalam kategori buruk. dengan demikian, Hotel Reyhan Square dapat memperbaiki proses seleksinya dengan memastikan bahwa mereka mengikuti konsep yang telah disepakati serta memperhatikan prinsip-prinsip seleksi yang baik, seperti objektivitas, transparansi, dan kesetaraan kesempatan. Hal ini akan membantu mereka mendapatkan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Pengaruh Seleksi dengan Produktivitas karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi khususnya Hotel Reyhan Square berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik seleksi maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara pelaksanaan seleksi dengan produktivitas kerja termasuk sedang dan tanda positif (+) menunjukkan bahwa hubungannya searah yang artinya jika pelaksanaan seleksi dilaksanakan dengan tepat maka produktivitas kerja akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika pelaksanaan seleksi tidak tepat maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.824 > 2,02439$ ) dengan nilai signifikan  $0.008 < 0.05$  sehingga dapatlah disimpulkan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Reyhan Square.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh FERIADIN (2023), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Gresik Cipta Kerja Sejahtera Makassar.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Maharani Umayu (2014). Yang menyatakan bahwa Seleksi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja Kerja Pada PT. Sermani STELL Makassar memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

Oleh karena itu, proses seleksi yang tepat tentunya harus menjadi perhatian bagi pimpinan perusahaan agar mendapatkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pendistribusian terhadap barang-barang dapat berjalan lancar dan memenuhi keinginan konsumen karena peran karyawan yang andal sehingga konsumen mendapat kepuasan atas service yang diberikan. Dengan demikian, peneliti melihat bahwa sistem seleksi yang diterapkan perusahaan mempunyai andil yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi Hotel Reyhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Variabel X yaitu Seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Hotel Reyhan Square dengan nilai koefisien Seleksi (X) sebesar 0,437 dan nilai t hitung sebesar 2.824 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 < 0.05.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan perusahaan Hotel Reyhan square mengenai pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja instansi tersebut sudah cukup baik dan diharapkan instansi dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan kinerja pegawai agar kedepannya instansi dapat terus berkembang.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, selain itu semoga dapat meningkatkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh seleksi karyawan terhadap produktivitas kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.
- Din, S. T. N., & Sumarauw, J. S. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna. Tbk The Effect Of Recruitment, Selection, And Work Placement On Work. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- FERIADIN (2022) PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GRESIK CIPTA SEJAHTERA MAKASSAR
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran seleksi (selection) tenaga kerja yang tepat terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Jurnal Aktual*, 17(2), 133.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Jackson, Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 – 40.
- Retno Djumhariati (2019), Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Kencana Murni Chemical Insutry di Madiun, *Jurnal Sosial Volume 11*
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siska Tjut Nya Din, Jacky S.B Sumarauw (2018), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. HM.Sampoerna. TBK. *Jurnal EMBA Vol 6*.

Sudirman, S., AR, A. H., & Badrussaman, A. (2023). PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. MAJU CIPTA PERKASA MAKASSAR. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(4), 373-382.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cet. IV; Bandung: CV. Alfabeta, 2008.

Sunarsih Denok, (2018), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Kreatif, Universitas Pamulang.

Waworuntu, A. Y. (2022). ANALISIS PENERAPAN SELEKSI TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL DI MAKASSAR. *Movere Journal*, 4(2), 41-49.

Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.





# LAMPIRAN



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Responden yang Terhormat,

Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki tujuan yang penting dalam memahami Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Hotel Reyhan Square Kabupaten kepulauan Selayar. Tanggapan Anda sangat berharga dan akan membantu saya dalam mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang isu ini.

Saya menjamin bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini. Silakan jawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sebaik mungkin. Tidak ada jawaban yang benar atau salah; yang penting adalah pandangan dan pengalaman Anda.

Kuesioner ini dirancang untuk Untuk mengetahui apakah seleksi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Hotel Reyhan Square Kabupaten kepulauan Selayar.

Anda dapat mengisi kuesioner ini dengan tenang dan sesuai dengan waktu yang Anda miliki.

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini. Kontribusi Anda sangat berarti bagi saya.

Hormat saya, Putra Mandala Utama Muchtar.



### DATA RESPONDEN

Nama :  
.....

Jenis kelamin :  
.....

Usia/Tanggal lahir :  
.....Tahun/..........

Status : Menikah / Belum Menikah  
/DLL.....

Pendidikan terakhir : SD  / SMP  /SMA  / S1   
/DLL.....

Jurusan :  
.....

### PETUNJUK UMUM

Kuesioner pernyataan adalah alat penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan pendapat, persepsi, atau penilaian Anda tentang suatu masalah atau topik tertentu. Berikut adalah langkah-langkah umum untuk mengisi kuesioner pernyataan:

- a. Mohon di baca setiap pernyataan dengan cermat. Pahami maksud dari masing-masing pernyataan sebelum memberikan respons
- b. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Saya ingin menekankan bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Data yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian ini.

- d. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda terkait dengan pernyataan tersebut. Jawaban biasanya terdiri dari beberapa pilihan, seperti “Sangat Setuju,” “Setuju,” “Cukup Setuju,” “Tidak Setuju,” dan “Sangat Tidak Setuju.” Pilih satu jawaban yang paling mencerminkan pandangan Anda.
- e. Setelah Anda selesai mengisi kuesioner, periksa kembali jawaban Anda untuk memastikan bahwa Anda tidak melewatkan pernyataan atau memberikan jawaban ganda.
- f. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- g. Jika Anda merasa bingung atau tidak yakin tentang maksud suatu pernyataan, jangan ragu untuk mengajukan pertanyaan kepada peneliti atau penyelenggara kuesioner.
- h. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:
- |                           |         |
|---------------------------|---------|
| Sangat Setuju (SS)        | Point 5 |
| Setuju (S)                | Point 4 |
| Cukup Setuju (CS)         | Point 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | Point 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | Point 1 |

Ingatlah bahwa pengisian kuesioner adalah cara yang penting untuk berpartisipasi dalam penelitian dan memberikan kontribusi pada pemahaman tentang berbagai isu. Jadi, berikan jawaban Anda dengan penuh kejujuran dan perhatian

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

SELEKSI(X)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan proses seleksi karyawan diperusahaan ini dijalankan.					
2.	Proses seleksi karyawan diorganisasi kami meminimalkan pemborosan waktu dan financial					
3.	Saya menganggap bahwa metode seleksi yang digunakan efektif dalam kualifikasi calon yang sesuai dengan pekerjaan.					
4.	Proses seleksi mencakup berbagai metode evaluasi, seperti tes kesehatan, wawancara, dan penilaian psikologis.					
5.	Metode yang digunakan dalam proses seleksi karyawan dianggap adil dan objektif oleh karyawan..					
6.	Hasil seleksi biasanya memilih individu yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan.					
7.	Produktivitas ditentukan oleh hubungan keluarga karyawan.					

PRODUKTIVITAS (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya.					
2.	Saya selalu mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya.					
3.	Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa memiliki kemampuan untuk belajar hal-hal baru dan beradaptasi dengan perubahan dalam teknologi dan praktik kerja.					
5.	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan					
6.	Saya merasa mampu bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi pada tujuan bersama.					
7.	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.					

"Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu dan upaya yang Anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini. Kontribusi Anda sangat berarti bagi penelitian Saya."

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

No Responden	Seleksi							total
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	
1	4	4	5	4	4	5	4	30
2	5	4	4	5	4	4	3	29
3	3	4	3	3	5	4	3	25
4	4	4	3	5	4	4	3	27
5	4	4	3	3	5	5	3	27
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	3	3	3	3	3	3	4	22
8	3	3	3	3	3	4	4	23
9	3	4	3	3	3	3	4	23
10	2	2	2	2	2	2	2	14
11	2	2	2	2	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	4	4	3	2	2	2	20
14	4	2	2	2	3	3	3	19
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	4	4	4	5	4	4	28
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	4	3	22
20	4	3	3	4	4	5	5	28
21	4	3	3	3	3	4	3	23
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	2	3	4	3	3	4	22
24	4	3	5	2	4	4	3	25
25	3	3	3	3	3	3	3	21
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	4	3	3	3	4	3	4	24
28	4	4	3	3	3	3	3	23
29	4	3	4	4	3	4	3	25
30	3	3	3	3	3	3	4	22
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	5	4	5	4	5	4	31
33	3	4	3	4	3	4	3	24
34	4	3	3	3	3	3	3	22
35	3	3	3	3	3	4	3	22
36	4	3	4	4	4	4	5	28

37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	4	4	3	3	3	3	3	23
39	3	4	4	3	3	3	3	23
40	4	3	3	4	4	3	3	24

No Responden	Produktivitas							total
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	
1	4	5	4	5	4	5	4	31
2	5	5	5	4	4	4	4	31
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	5	4	5	31
5	5	4	3	5	4	5	3	29
6	3	4	4	5	4	4	4	28
7	4	3	4	4	4	4	4	27
8	4	3	3	3	3	3	4	23
9	3	3	3	3	3	4	4	23
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	5	4	5	5	4	5	5	33
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	5	3	3	3	3	3	23
15	5	5	3	3	3	3	3	25
16	4	5	4	5	4	5	4	31
17	5	4	4	4	4	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	3	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	3	3	3	3	3	4	23
22	4	4	3	4	3	3	3	24
23	4	3	3	4	4	4	4	26
24	3	4	4	4	4	4	4	27
25	4	4	3	3	3	3	3	23
26	4	4	4	4	4	4	3	27
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	5	4	4	4	4	4	4	29
29	5	5	4	4	4	4	4	30
30	5	5	3	3	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	3	5	28

32	5	5	5	4	3	3	3	28
33	4	5	5	4	4	3	3	28
34	5	4	4	4	4	3	4	28
35	5	4	4	4	4	4	4	29
36	4	5	4	4	4	4	4	29
37	5	4	4	4	4	4	4	29
38	5	4	4	4	4	4	4	29
39	4	4	4	5	4	4	4	29
40	5	5	4	4	4	4	4	30

Lampiran 3 : Hasil Olah Data Spss

### Frequency Table Variabel X

Saya merasa puas dengan proses seleksi karyawan diperusahaan ini dijalankan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	cukup setuju	22	55.0	55.0	60.0
	setuju	15	37.5	37.5	97.5
	sangat setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Proses seleksi karyawan diorganisasi kami meminimalkan pemborosan waktu dan financial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	cukup setuju	23	57.5	57.5	67.5
	setuju	12	30.0	30.0	97.5
	sangat setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Saya menganggap bahwa metode seleksi yang digunakan efektif dalam kualifikasi calon yang sesuai dengan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	cukup setuju	28	70.0	70.0	77.5
	setuju	7	17.5	17.5	95.0
	sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Proses seleksi mencakup berbagai metode evaluasi, seperti tes kesehatan, wawancara, dan penilaian psikologis.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	cukup setuju	25	62.5	62.5	72.5
	setuju	8	20.0	20.0	92.5
	sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Metode yang digunakan dalam proses seleksi karyawan dianggap adil dan objektif oleh karyawan..**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	cukup setuju	25	62.5	62.5	67.5
	setuju	10	25.0	25.0	92.5
	sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**Hasil seleksi biasanya memilih individu yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	cukup setuju	21	52.5	52.5	57.5
	setuju	13	32.5	32.5	90.0
	sangat setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Produktivitas ditentukan oleh hubungan keluarga karyawan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	cukup setuju	26	65.0	65.0	70.0
	setuju	10	25.0	25.0	95.0
	sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### Frequency Table Variabel Y

**Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	7	17.5	17.5	17.5
	setuju	15	37.5	37.5	55.0
	sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Saya selalu mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	9	22.5	22.5	22.5
	setuju	18	45.0	45.0	67.5
	sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	13	32.5	32.5	32.5
	setuju	21	52.5	52.5	85.0
	sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Saya merasa memiliki kemampuan untuk belajar hal-hal baru dan beradaptasi dengan perubahan dalam teknologi dan praktik kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	10	25.0	25.0	25.0
	setuju	22	55.0	55.0	80.0
	sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	11	27.5	27.5	27.5
	setuju	26	65.0	65.0	92.5
	sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Saya merasa mampu bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi pada tujuan bersama.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	13	32.5	32.5	32.5
	setuju	21	52.5	52.5	85.0
	sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Saya selalu tiba di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	11	27.5	27.5	27.5
	setuju	24	60.0	60.0	87.5
	sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### Uji Validitas Variabel X

		Correlations							
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	total
x1	Pearson Correlation	1	.381*	.441**	.509**	.394*	.428**	.157	.676**
	Sig. (2-tailed)		.015	.004	.001	.012	.006	.332	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	.381*	1	.531**	.541**	.356*	.370*	.000	.657**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.000	.024	.019	1.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	.441**	.531**	1	.426**	.294	.379*	.159	.659**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.006	.066	.016	.329	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	.509**	.541**	.426**	1	.370*	.472**	.320*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006		.019	.002	.044	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x5	Pearson Correlation	.394*	.356*	.294	.370*	1	.700**	.441**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.012	.024	.066	.019		.000	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x6	Pearson Correlation	.428**	.370*	.379*	.472**	.700**	1	.490**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.006	.019	.016	.002	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x7	Pearson Correlation	.157	.000	.159	.320*	.441**	.490**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.332	1.000	.329	.044	.004	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.676**	.657**	.659**	.759**	.741**	.804**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

### Uji Validitas Variabel Y

		Correlations							
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	total
y1	Pearson Correlation	1	.409**	.452**	.330*	.497**	.350*	.365*	.668**
	Sig. (2-tailed)		.009	.003	.037	.001	.027	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	.409**	1	.495**	.366*	.354*	.291	.089	.598**
	Sig. (2-tailed)	.009		.001	.020	.025	.069	.587	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	.452**	.495**	1	.653**	.647**	.437**	.485**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.000	.000	.005	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	.330*	.366*	.653**	1	.711**	.765**	.468**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.037	.020	.000		.000	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	.497**	.354*	.647**	.711**	1	.714**	.716**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
y6	Pearson Correlation	.350*	.291	.437**	.765**	.714**	1	.546**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.027	.069	.005	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
y7	Pearson Correlation	.365*	.089	.485**	.468**	.716**	.546**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.021	.587	.002	.002	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.668**	.598**	.800**	.817**	.875**	.778**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil olah data uji reliabilitas

#### 1. Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	7

#### 2. Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	7

### Hasil Olah Data Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.491	3.624		4.826	.000
	Seleksi	.437	.155	.417	2.824	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas

### Hasil Uji Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 <sup>a</sup>	.173	.152	3.209

a. Predictors: (Constant), Seleksi

## Lampiran 4 : Data r tabel dan t tabel

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

### Presentase Distribusi t tabel 1-40

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	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	1.79586	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	1.74586	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



## Lampiran 5 : Surat Izin Dan Balasan


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 2902/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 05/05/A.2-II/45/2023 tanggal 17 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **PUTRA MANDALA UTAMA MUCHTAR**  
 No. Stambuk : **10572 1133820**  
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA HOTEL REYHAN SQUARE KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 7 Desember 2023 s/d 7 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran



Ketua LP3M,  
  
**Dr. Muhsin Arief Muhsin, M.Pd**  
**NBM 1127761**



12-23



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: 30552/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Kepulauan Selayar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2903/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: PUTRA MANDALA UTAMA MUGHTAR
Nomor Pokok	: 105721133820
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH SELEKSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA HOTEL REYHAN SQUARE KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Desember 2023 s/d 07 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 01 Desember 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*



**RAYHAN SQUARE HOTEL**  
 Jl. Ahmad Yani No 65 Benteng-Selayar

Benteng, 05 Februari 2024

Nomor : 01/Rayhan Square/II/2023  
 Perihal : **Tanggapan Izin Penelitian**  
 Lampiran : 1 (satu) lembar

Kepada Yth :

**Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
 Propinsi Sulawesi Selatan**

Di –

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb,

Menanggapi *Surat Nomor : 30552/S.01/PTSP/2023 Tanggal, 01 Desember 2023, Perihal : Izin Penelitian*, pada mahasiswa/peneliti :

Nama	:	<b>Putra Mandala Utama Muchtar</b>
Nomor Pokok	:	105721133820
Program Studi	:	Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	:	Mahasiswa (S1)
Alamat	:	Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

**Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Hotel Rayhan Square Kabupaten Kepulauan Selayar**

Dengan ini diberitahukan bahwa kami tidak keberatan dengan yang dimaksud.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

CV. Rayhan Square Hotel

**Muhammad Arsvad, S.Sos., MM**  
 Direktur Utama

*"Wonderfull Selayar"*

Lampiran 6 : Dokumentasi





## Lampiran 7: Surat Keterangan Bebas Plagiat


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**  
 Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588



**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Putra Mandata Utama Muchtar  
 Nim : 105721133820  
 Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	7 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 Maret 2024  
Mengetahui

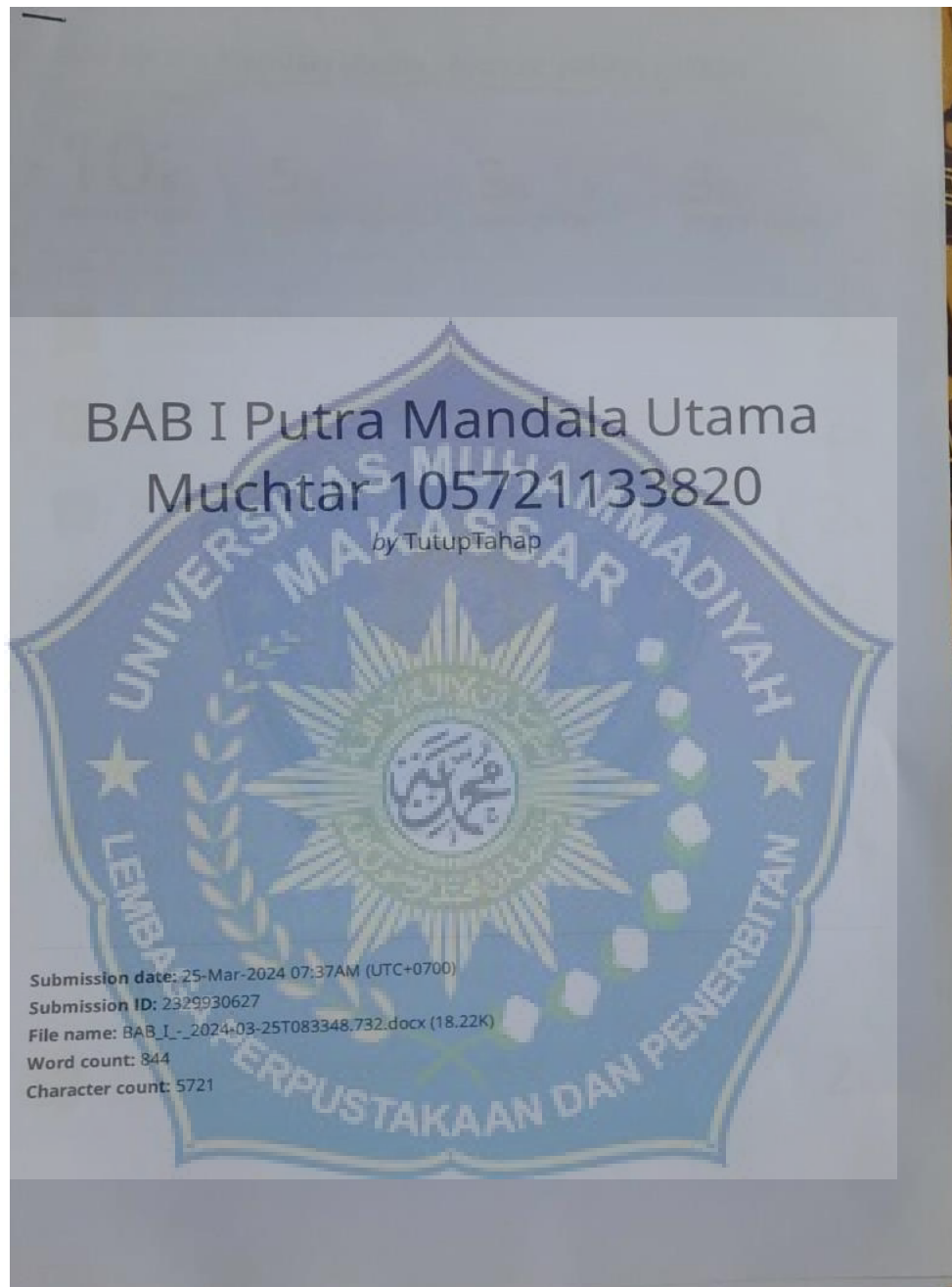
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
 Nursin, S.Hlm., M.I.P.  
 NBM. 964 591



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
 Telepon (0411)866972, 881 593, fax (0411)865 588  
 Website: www.library.unismuh.ac.id  
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

## Lampiran 8 : Bukti Tes Plagiat Per Bab



## BAB I Putra Mandala Utama Muchtar 105721133820

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

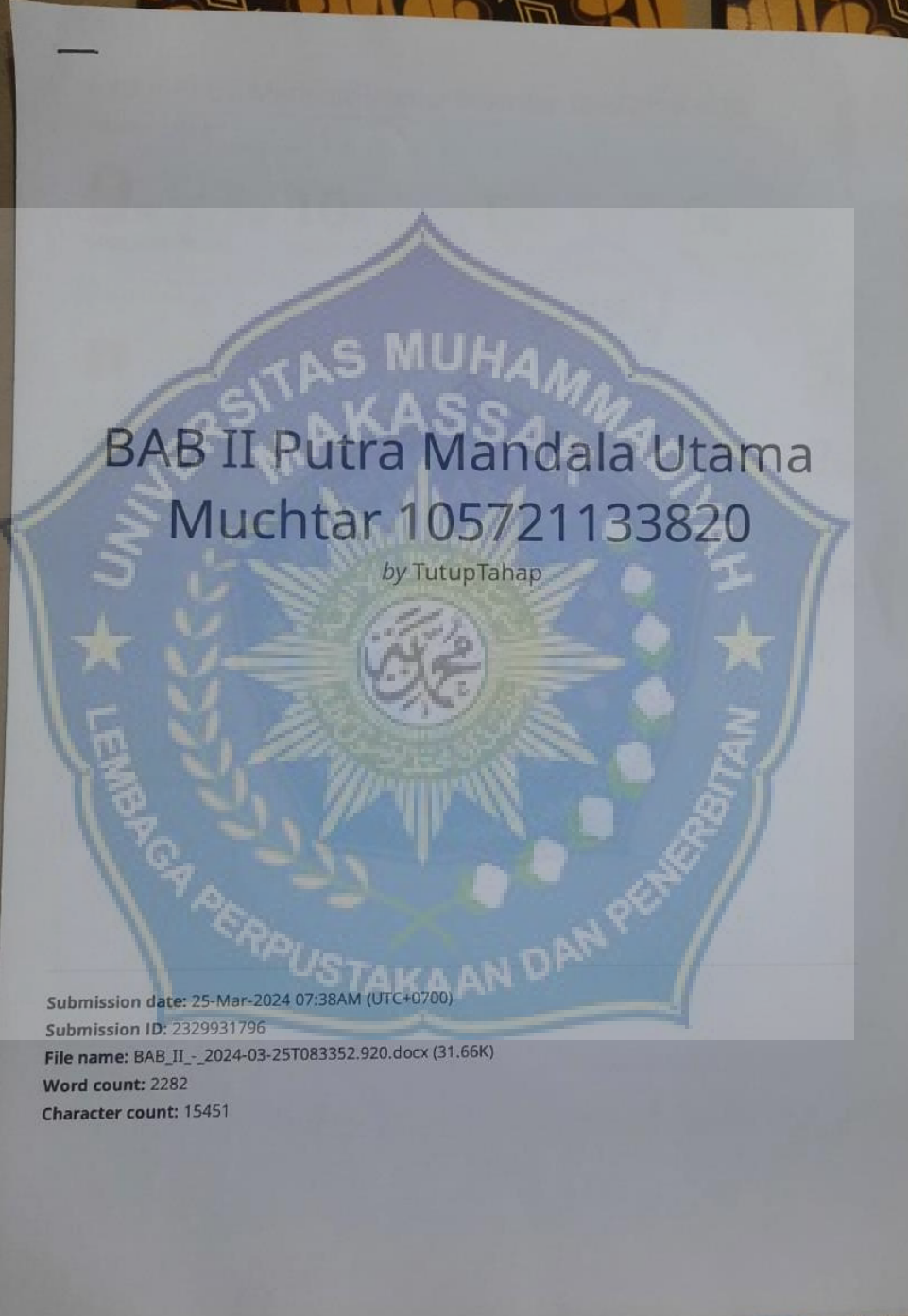
3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	Haliman Tusadiyah. "Dampak Pelaksanaan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Padang Utara", NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan, 2020 Publication	2%
5	Bernadhed Bernadhed, Yusuf Affandi, Niko Satia Nuryanto, Ega Mahendra, Supriyanto Eka Setiawan. "Implementasi Metode Pose to Pose dalam Pembuatan Animasi 2D Gerakan Ruku' Shalat", Respati, 2019 Publication	2%
6	jkmk.akademimanajemen.or.id Internet Source	2%





BAB II Putra Mandala Utama  
Muchtar 105721133820  
by TutupTahap

Submission date: 25-Mar-2024 07:38AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2329931796  
File name: BAB\_II\_-\_2024-03-25T083352.920.docx (31.66K)  
Word count: 2282  
Character count: 15451

BAB III Putra Mandala Utama  
Muchtar 105721133820

by Tutup Tahap

Submission date: 25-Mar-2024 07:39AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2329932905  
File name: BAB\_III\_-\_2024-03-25T083356.245.docx (21,75K)  
Word count: 1259  
Character count: 8464

BAB III Putra Mandala Utama Muchtar 105721133820

ORIGINALITY REPORT

<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a> Internet Source		<b>2%</b>
<b>2</b>	<a href="http://repository.ummat.ac.id">repository.ummat.ac.id</a> Internet Source		<b>2%</b>
<b>3</b>	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper		<b>2%</b>

Exclude quotes  On  Exclude matches  **<2%**  
Exclude bibliography  On



1

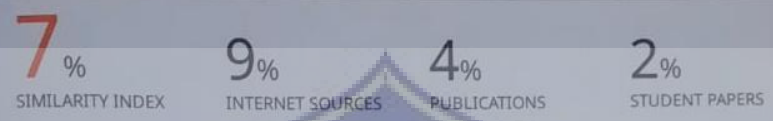


BAB IV Putra Mandala Utama  
Muchtar 105721133820  
by TutupTahap

Submission date: 25-Mar-2024 07:40AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2329934380  
File name: BAB\_IV\_-\_2024-03-25T083359.582.docx (67.76K)  
Word count: 3059  
Character count: 17988

BAB IV Putra Mandala Utama Muchtar 105721133820

ORIGINALITY REPORT




PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-atauddin.ac.id Internet Sources	7%
---	---	----

Exclude quotes  off  
Exclude bibliography  on  
Exclude matches  on





BAB V Putra Mandala Utama  
Muchtar 105721133820

by TutupTahap

Submission date: 25-Mar-2024 07:41AM (UTC+0700)

Submission ID: 2329935775

File name: BAB\_V\_-\_2024-03-25T083400.724.docx (13.02K)

Word count: 116

Character count: 791

BAB V Putra Mandala Utama Muchtar 105721133820

0% 0% 0% 0%

0%

0%

0%

0%

0%

0%

0%

0%

0%



## BIOGRAFI PENULIS



Putra Mandala Utama Muchtar, Panggilan Putra lahir di Kepulauan Selayar pada tanggal 29 Desember 2002 dari pasangan suami istri Bapak Taufan Muchtar dan Sitti Ramlah. Peneliti adalah anak keempat dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Minasa Upa Blok L 10 No. 7 Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis

mengenyam Pendidikan di SDN Center Benteng II pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri I Benteng pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA I Selayar dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.