

**PENGARUH REKRUITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. SURYA INDAH KEDIRI**

**Adiya Cindy Pratiwi**

Iing Sri Hardiningrum, S.pd., M M

Endah Kurniawati, SE., M M

[Pratiwiadiya@gmail.com](mailto:Pratiwiadiya@gmail.com)

**Abstract**

This study has a limitation on human resource management aspects to determine the effect of recruitment and work discipline on employee performance at CV. Surya Indah Kediri. By using the method of observation, interviews, documentation, and questionnaires. As well as using data analysis techniques in this study using statistical tests through validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, t test hypotheses and f tests, coefficient of determination using SPSS for windows version 16.0.

Based on the analysis obtained that there is a partial influence between recruitment on employee performance CV Surya Indah Kediri where the results of the t test get a significant value of  $0.002 < \alpha$  value (0.05). There is a partial influence between Work Discipline on Employee Performance CV. Surya Indah Kediri where the t test results get a significant value of  $0.000 < \alpha$  value (0.05). There is a simultaneous influence between Recruitment and Work Discipline on Employee Performance CV Surya Indah Kediri where the F test results get a Significant value of  $0.000 < \alpha$  value (0.05).

**Keywords:** Recruitment and Work Discipline, Employee Performance

## **Abstrak**

Penelitian ini memiliki ruang batasan aspek manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Indah Kediri. Dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Serta menggunakan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji f, koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS for windows versi 16.0.

Berdasarkan analisis yang diperoleh bahwa Ada pengaruh secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya Indah Kediri dimana hasil uji t di dapatkan nilai Signifikan  $0,002 < \text{nilai } sa (0,05)$ . Ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Indah Kediri dimana hasil uji t di dapatkan nilai Signifikan  $0,000 < \text{nilai } a (0,05)$ . Ada pengaruh secara simultan antara Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Indah Kediri dimana hasil uji F di dapatkan nilai Signifikan  $0,000 < \text{nilai } a (0,05)$ .

**Kata Kunci :** Rekrutmen dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

CV. Surya Indah Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha otomotif, di dalam suatu perusahaan rekrutmen dan disiplin kerja merupakan hal yang penting terhadap kinerja karyawan. Permasalahn pada rekrutmen penerimaan calon pelamar tidak disesuaikan dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan sulit mendapatkan karyawan terbaik dan sesuai kriteria yang dnginkan. Seringkali metode yang dilakukan perusahaan metode terbuka tetapi setelah banyak yang melamar perusahaan akan memilih calon pelamar dari dalam atau metode tertutup. Disiplin kerja pada CV. Surya Indah Kediri juga masih kurang seperti banyak karyawan yang tingkat kehadirannya tidak sesuai jam kerja perusahaan, tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti atribut yang digunakan kurang lengkap.

Melihat fenomena diatas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kualitas dan kuantitas kerja karyawan dapat berkurang sehingga pekerjaan yang dilakukan masih banyak kesalahan dan kurang rapih, karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ini membuat hasil yang didapatkan berkurang dan waktu yang semakin lama sehingga membuat

konsumen banyak yang mengeluh tentang kinerja karyawannya.

Oleh karenanya setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati setiap perubahan. SDM merupakan sumber daya paling penting dan sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Salah satu faktor yang bisa dilihat dalam kualitas SDM di suatu perusahaan adalah dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:67), adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena kenaikan atau penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan.

Dalam mendukung kinerja karyawan, terlebih dahulu karyawan dipilih melalui rekrutmen. Menurut Robert L. Mathis (2011:207), Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan. Setelah dilakukannya rekrutmen, maka terpilihilah calon-calon

karyawan yang akan ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atau atas dasar hasil test dan wawancara yang telah mereka lakukan pada saat proses rekrutmen.

Disiplin kerja merupakan unsur penting lainnya dalam melihat kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial di CV. Surya Indah Kediri?
2. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di CV. Surya Indah Kediri?
3. Adakah pengaruh signifikan antara rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di CV. Surya Indah Kediri?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:174), penarikan (recruiting) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong diperusahaan. “ Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa atau melalui para karyawan yang telah ada.

Sedangkan Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:120) rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan dengan membuka lowongan pekerjaan serta mempertimbangkan kemampuan dan keahlian yang diperlukan perusahaan. Begitu juga dalam perekrutan

karyawan terdapat beberapa indikator yang harus dilaksanakan, Menurut Sudiro (2011:52 ) terdapat 6 indikator rekrutmen adalah:

a. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikiran para calon pelamar yang mampu untuk melamar sebagai pegawai proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan.

b. Metode rekrutmen

Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik. Sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang terkadang tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan

memperoleh karyawan yang baik dan sesuai kebutuhan perusahaan menjadi lebih besar.

c. Persyaratan rekrutmen

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan terbaik dan sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan.

d. Tujuan rekrutmen

- 1) Untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang telah direncanakan sebelumnya.
- 2) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
- 3) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan
- 4) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

e. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan

Menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai kualifikasi dan kebutuhan

organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan mendapatkan calon karyawan dengan kualitas tinggi. Menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali.

f. Hasil rekrutmen

Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru setelah semua persyaratan sudah dipenuhi oleh pelamar, perusahaan akan memberikan hasilnya ke pelamar untuk menjadi karyawan baru dan mulai kapan akan bekerja.

## 2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada

atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam mentaati suatu peraturan yang sudah dibuat, disiplin juga digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga peraturan ini dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Dengan memiliki disiplin tinggi dalam bekerja akan membuat karyawan dalam melakukan pekerjaannya lebih tertata dan rapi. Menurut Agustini (2011:73) terdapat 4 indikator disiplin kerja yaitu:

a. Tingkat Kehadiran

Yaitu sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan

karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran karyawan maka akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

**b. Ketaatan terhadap atasan**

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memudahkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan meminimalkan tingkat kesalahan.

**c. Kesadaran Kerja**

Setiap karyawan sudah mempunyai tugasnya sendiri-sendiri, maka dari itu sebagai karyawan harus mampu menyelesaikan tugas yang sudah diberikan atasan dengan tepat waktu. Sehingga dapat mewujudkan disiplin kerja yang baik antar karyawan maupun atasan.

**d. Tanggung Jawab**

Seorang karyawan harus mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya karena setiap karyawan sudah diberi tugas supaya tugasnya bisa

terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kenyamanan dan disiplin kerja yang baik diperusahaan.

**3. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adapun indikator dalam kinerja karyawan Berikut ini adalah kinerja

karyawan menurut Mangkunegaran (2013:75):

a. Kualitas Kerja

Pada suatu perusahaan kualitas sangatlah penting dalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan harus mampu menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Keandalan

Yaitu karyawan harus bisa diandalkan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Dengan

mengikuti intruksi yang diberikan oleh atasannya.

d. Sikap

Seorang karyawan mampu bersikap dan berpartisipasi dengan karyawan yang lain didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## METODE PENELITIAN

### 1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian hanya mencakup metode penelitian sehingga dibutuhkan batasan-batasan dan cukupan pemikiran agar tidak menyimpang dari topik yang dibahas supaya lebih fokus. Ruang lingkup ini dibatasi hanya seputar pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Indah Kediri.

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2018:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara



random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas menurut Sugiyono (2018:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya  $\geq 0,05$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Syarat minimum untuk dianggap suatu kuesioner valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,05$ .

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas reliabilitas dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian

masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi  $0,60$  maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi  $\geq 0,60$  maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Untuk melakukan pengujian realibilitas instrument, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows.

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data crosssectional.

#### 4. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:210) menyatakan bahwa “ analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variable tertentu bila variable lain berubah”. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variable tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable yang diteliti.

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

Sumber : (Sugiyono, 2011:93)

Keterangan :

Y = variabel terikat Kinerja Karyawan

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X1 = variabel bebas Rekrutmen

X2 = variabel bebas Disiplin Kerja

e = error level

#### 5. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya proses rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu software komputer SPSS 16.0 for windows. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 6. Uji Simultan

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-

test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen yaitu proses rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terhadap variabel dependent. Dalam uji F apabila tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu software computer SPSS 16.0 for windows. Uji F dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikan 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Maka artinya proses rekrutmen (X1) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Maka artinya rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## 7. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi- variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi /  $R^2$  berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Secara Parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai di CV. Surya Indah Kediri

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

No Item	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Diolah Peneliti, 2021 )

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai di CV. Surya Indah

Kediri. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai sig.t  $0,002 < (0,05)$ . Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Irfan Abdullah (2016) dengan judul Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada pt. Indofood CBP sukses makmur tbk cabang makassar yang mendapatkan hasil Hasil uji validitas untuk variabel rekrutmen dengan 7 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi ketujuh item pertanyaan antara 0,714 – 0,904, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasisignifikan ( $\alpha < 0,05$ ) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid.

**2. Pengaruh Secara Parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Surya Indah Kediri**

**Tabel 3.3**

**Hasil Uji Validitas Variabel**

**Disiplin Kerja (X2)**

No Item	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,000	0,05	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Diolah Peneliti, 2021 )

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Surya Indah Kediri. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai sig.t  $0,000 < (0,05)$  bisa dikatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Suhaila Hernidayanti (2020) dengan judul Pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Brataco Medan yang mendapatkan hasil Hasil uji heteroskedastisitas nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig.  $< 0.05$ ) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil darinilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedatisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedatisitas dalam penelitian.

**3. Pengaruh Secara Parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai di CV. Surya Indah Kediri**

**Tabel 3.3**

**Hasil Uji Validitas Variabel**

**Kinerja Karyawan (Y)**

No Item	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
Y <sub>.1</sub>	0,000	0,05	Valid
Y <sub>.2</sub>	0,000	0,05	Valid
Y <sub>.3</sub>	0,000	0,05	Valid

Y <sub>.4</sub>	0,000	0,05	Valid
Y <sub>.5</sub>	0,000	0,05	Valid
Y <sub>.6</sub>	0,000	0,05	Valid
Y <sub>.7</sub>	0,000	0,05	Valid
Y <sub>.8</sub>	0,001	0,05	Valid

(Sumber: Diolah Peneliti, 2021 )

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa ada pengaruh variabel

Rekrutmen, Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Indah Kediri. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu ( X1, X2) Rekrutmen dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Anjelika Wulan Tamba R. J. Pio S. A. P. Sambul (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado yang mendapatkan hasil Hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 16.538. Adapun rumus dalam mencari  $F_{tabel} = (k ; n-k)$ , dimana  $n =$  jumlah sampel,  $k =$  jumlah variabel X.  $F_{tabel} = (2 ; 60-2) = (2 ; 58)$ , sehingga nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.16 dengan demikian F

hitung = 16,538 > F tabel= 3.16 dengan tingkat signifikansi 0,000.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada peneliti ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. Surya Indah Kediri
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. Surya Indah Kediri.
3. Terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya Indah Kediri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sudiro. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang Indonesia: Cetakan Pertama. UB Press.
- Adi, Mardianto. (2014). Management Recruitmen. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Medan: Madenatera

- Anwar, Sanusi. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Graha Media.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofar Silaen dan Widiono. (2013), Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BumiAskara.
- Husein, Umar. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. SUN
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011:207). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegaran. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mardianto, Adi. (2012) .Recruitment Analysis, optimizing Recruitment Strategy. Jakarta: Pinasthika Publisher
- Rivai, dkk. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (cetakan ketiga). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. (Cetakan ke-6). Bandung: Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada