

Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat

Adelia ^{1*}, Nopi Oktavianti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: adelia.adl98@gmail.com, dosen02481@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this research is to determine the effect of rekrutmen and disiplin kerja on the kinerja karyawan of PT Inspirasi Bisnis Nusantara both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sample in this study consisted of 60 respondents. Data analysis employed simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis (r^2), partial test (t -test), and simultaneous test (f -test). The results of this study discuss the influence of rekrutmen (X_1) and disiplin kerja (X_2) on kinerja karyawan (Y), as follows: the variable rekrutmen (X_1) has an insufficiently significant effect on kinerja karyawan (Y), which can be seen from the correlation coefficient of 0.220, where this value falls within the interval 0.200-0.399, meaning that the two variables have a low or weak level of relationship. Based on the coefficient of determination or contribution of influence, it was 4.8%, while the remaining 95.2% was explained by other variables not discussed in this study. The variable disiplin kerja (X_2) has a fairly significant effect on kinerja karyawan (Y), as indicated by a correlation coefficient value of 0.685, which lies within the interval 0.600-0.799, meaning the two variables have a strong relationship. Based on the coefficient of determination or contribution of influence, it was 47%, while the remaining 53% was explained by other variables not discussed in this study. The variables rekrutmen (X_1) and disiplin kerja (X_2) together have an insufficiently significant effect on kinerja karyawan (Y), which can be seen from the correlation coefficient or level of relationship between the independent variables and the dependent variable obtained at 0.272, where this value falls within the interval 0.200-0.399, meaning the two variables have a low or weak level of relationship. Based on the coefficient of determination or contribution of influence, it was 47.1%, while the remaining 52.9% was explained by other variables not discussed in this study*

Keywords: Recruitment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (r^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut: variabel rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan koefisien korelasi yaitu sebesar 0,220 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah atau lemah. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 4,8%, sedangkan 95,2% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,685 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 47%, sedangkan 53% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Variabel rekrutmen (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,272 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah atau lemah. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini

Kata kunci: Rekrutmen Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pada masa ini telah banyak ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia, dari negara maju memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya, dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa akan tertinggal dengan tanpa memiliki peluang untuk maju atau bersaing dengan bangsa yang lebih dahulu maju. Untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara optimal yang akan mendorong naiknya produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya tersebut, perusahaan perlu mengadakan standar kerja tertentu di dalam perusahaan. Standar kerja menjelaskan tentang tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan dan merupakan bahan perbandingan, tujuan, ataupun target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, setiap perusahaan pastinya menginginkan hasil kinerja yang maksimal, maka dari itu pentingnya kualitas sumber daya manusia bagi setiap perusahaan.

Untuk menilai sejauh mana Kinerja Karyawan, PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat memiliki aspek penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahunnya oleh pimpinan kepada para karyawan yang ditampilkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat periode 2021-2023**

Indikator Penilaian	2021		2022		2023	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Kuantitas Kerja	90	Baik	72	Cukup	70	Cukup
Kualitas Kerja	85	Baik	84	Baik	74	Cukup
Tanggung Jawab	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
Kerjasama	85	Baik	72	Cukup	70	Cukup
Inisiatif	82	Baik	70	Cukup	72	Cukup
Jumlah	422		373		356	
Rata - Rata	84,4	Baik	74,6	Cukup	71,2	Cukup
Kriteria: 91-100 = Sangat Baik, 76-90 = Baik, 61- 75 = Cukup, 51-60 = Sedang, <50 = Kurang						

Sumber Data : PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas kinerja karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Tahun 2021 rata-rata penilaian kinerja karyawan sebesar 84,4%, lalu turun menjadi 74,6% pada tahun 2022 dan terakhir pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali dengan nilai rata-rata hanya 71,2%. Kinerja karyawan yang terus turun, jika dibiarkan terus menerus tentunya akan berpengaruh terhadap operasional perusahaan. Perusahaan tidak akan maju dan berkembang apabila kinerja karyawannya masih rendah.

Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi perusahaan- perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota para pekerja yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Organisasi akan berfungsi dengan efektif dan jika ditangani oleh orang- orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan dari kegiatan *staffing* adalah, mencari dan menentukan serta memperkerjakan

orang (sumber daya manusia) yang diperlukan untuk suatu penugasan, dalam rangka menyelesaikan rencana organisasi dan rencana dibidang sumber daya manusia. Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Ini akan dibahas beberapa hal mengenai rekrutmen, mulai dari pengertian sampai kendala dalam rekrutmen.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Bentuk pekerjaan yang harus diisi serta berbagai kebijakan dan praktik organisasi akan menentukan yang mana dari sumber tadi yang paling tepat untuk mengisi posisi yang lowong

Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan cara yang benar terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya. Berikut data rekrutmen karyawan melalui pra-survey dengan jumlah 60 orang pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat

Tabel 1.1
Data Pra-survey Rekrutmen PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat

Aspek	Pernyataan	Jawab				Kete-rangan
		Setuju		Tidak Setuju		
		Orang	%	Orang	%	
Metode Rekrutmen	Proses perekrutan menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak	20	33,33%	40	66,66%	Tidak Sesuai
Prosedur Rekrutmen	Perusahaan menjalankan perekrutan	14	23,33%	46	76,66%	Tidak Sesuai

Aspek	Pernyataan	Jawab				Kete-rangan
		Setuju		Tidak Setuju		
		Orang	%	Orang	%	
	karyawan sesuai dengan prosedur yang ada					
Sumber Rekrutmen	Perusahaan mengadakan perekrutan dengan cara menyebar-luaskan lowongan di berbagai media yang ada	16	26,66%	44	73,33%	Tidak Sesuai

Sumber Data : PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat, 2024

Pada tabel 1.2 diatas didapatkan bahwa dari 4 (empat) item pernyataan yang diajukan, masih banyak responden yang tidak setuju dengan hal tersebut. Pada aspek dasar rekrutmen, ada 76,66% orang yang tidak setuju jika perusahaan menjalankan perekrutan karyawan sesuai dengan prosedur yang ada. Lalu pada aspek sumber rekrutmen, ada 73,33% yang tidak setuju jika perusahaan mengadakan perekrutan dengan cara menyebarluaskan lowongan di berbagai media yang ada. Terakhir, ada 66,66% orang yang tidak setuju pada metode rekrutmen perusahaan, dimana proses perekrutan menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak. Artinya, proses perekrutan karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga karyawan kurang memiliki kemampuan yang diharapkan perusahaan yang berakibat sumber daya manusia dalam perusahaan ini kurang baik dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Selain rekrutmen yang baik, indikator disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung kinerja karyawan yang baik

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan

meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan demi kehidupan yang lebih baik. Selain penghasilan, karyawan juga bekerja dengan disiplin untuk mempertahankan pekerjaannya sehingga kelangsungan hidup keluarganya terjamin, Sedangkan imbalan yang non finansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan karyawan di tempat bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik. Berikut data kehadiran karyawan selama 3 tahun terakhir :

Tabel 1.2
Perkembangan Disiplin Kerja Karyawan
PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat

No	Indikator Disiplin Kerja	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Tujuan dan Kemampuan	72	74	78
2	Teladan Pemimpin	70	73	77
3	Balas Jasa	68	70	75
4	Keadilan	69	71	76
5	Waskat (Pengawasan Melekat)	67	69	74
6	Sanksi Hukum	71	72	76
7	Ketegasan	70	72	77
8	Hubungan Kemanusiaan	73	75	79
9	Taat terhadap Peraturan Perusahaan	74	76	80
Rata-Rata		70,4	72,4	76,9

Sumber Data : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan selama periode 2021–2023 menunjukkan tren peningkatan yang cukup positif. Pada tahun 2021, rata-rata disiplin kerja berada pada angka 70,4%, yang mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja masih tergolong cukup, namun belum optimal.

Pada tahun 2022, rata-rata disiplin kerja meningkat menjadi 72,4%, terutama pada indikator tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, serta hubungan kemanusiaan. Hal ini menunjukkan adanya upaya perbaikan manajemen dalam mengarahkan karyawan dan meningkatkan hubungan kerja.

Selanjutnya pada tahun 2023, disiplin kerja mengalami peningkatan yang lebih signifikan dengan rata-rata 76,9%. Indikator ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan hubungan kemanusiaan memperoleh nilai tertinggi, sementara indikator waskat (pengawasan melekat) dan balas jasa masih relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja semakin membaik, masih terdapat aspek tertentu yang perlu mendapat perhatian manajemen..

KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen

Menurut Herman Sofyandi (2020:100) Rekrutmen terbagi dengan berbagai macam definisi / pengertian mengenai rekrutmen. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima. Tugas dari merekrut dibebankan pada departemen personalia, akan tetapi pada beberapa perusahaan besar yang melakukan perekrutan hamper setiap waktu tugas ini kemudian dibebankan pada spesialis yang disebut rekruter

Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman-pedoman organisasi Menurut Armansyah, Azis, & Rossanty (2018:237) “disiplin kerja diartikan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis atau lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya. Disiplin kerja sebagai perilaku karyawan dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan”.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2020:176) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2020:2) “pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Dalam

penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021: 14), “metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan landas filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi pada sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Rekrutmen dan Disiplin Kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2021:37) “Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Yusuf (2020:330), penelitian kuantitatif adalah suatu proses penemuan dan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data visual dan naratif yang komprehensif untuk mendapatkan pemahaman tentang suatu fenomena atau masalah yang menarik perhatian. Menurut sugiyono (2020:55), penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sehingga penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Melalui metode asosiatif kuantitatif penelitian ini mencoba mencari hubungan atau pengaruh antara variabel X1, variabel X2 dan variabel Y. Dalam hal ini variabel X1 adalah Rekrutmen, variabel X2 Disiplin Kerja dan variabel Y Kinerja karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1)

No	Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Perusahaan menggunakan metode rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibuka.	0,608	0,254	Valid
2	Metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan memudahkan pelamar yang kompeten untuk melamar.	0,741	0,254	Valid
3	Prosedur rekrutmen di perusahaan berjalan dengan jelas dan terstruktur.	0,662	0,254	Valid

No	Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
4	Setiap tahapan seleksi rekrutmen di informasikan dengan transparan kepada pelamar.	0,619	0,254	Valid
5	Perusahaan menggunakan sumber rekrutmen yang tepat (misalnya job portal, rekomendasi internal, kampus, dll).	0,497	0,254	Valid
6	Sumber rekrutmen yang digunakan perusahaan membantu menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi.	0,421	0,254	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) yang terdiri dari atas 6 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.2
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Saya memahami tujuan kerja yang harus dicapai dalam pekerjaan saya.	0,654	0,254	Valid
2	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan	0,538	0,254	Valid
3	Pemimpin di perusahaan memberikan contoh disiplin yang baik.	0,779	0,254	Valid
4	Pemimpin selalu mematuhi aturan sehingga memotivasi saya untuk ikut disiplin.	0,691	0,254	Valid
5	Saya merasa balas jasa (gaji dan insentif) yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk disiplin.	0,569	0,254	Valid
6	Pemberian balas jasa di perusahaan dilakukan secara adil dan tepat waktu.	0,466	0,254	Valid
7	Perusahaan menerapkan aturan disiplin secara adil kepada semua karyawan.	0,323	0,254	Valid
8	Saya merasa tidak ada perlakuan istimewa dalam penerapan disiplin di perusahaan.	0,354	0,254	Valid
9	Pengawasan dari atasan membantu saya menjaga kedisiplinan dalam bekerja.	0,693	0,254	Valid
10	Atasan secara rutin memantau pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan.	0,697	0,254	Valid
11	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin.	0,575	0,254	Valid
12	Penerapan sanksi yang jelas membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja.	0,634	0,254	Valid
13	Atasan bersikap tegas dalam menegakkan aturan kerja.	0,373	0,254	Valid
14	Ketegasan pimpinan membuat suasana kerja lebih teratur.	0,602	0,254	Valid
15	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan.	0,585	0,254	Valid

No	Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
16	Hubungan kerja yang harmonis membantu saya menjaga disiplin kerja.	0,338	0,254	Valid
17	Saya selalu mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	0,601	0,254	Valid
18	Saya berusaha menjalankan tugas sesuai SOP yang berlaku.	0,393	0,254	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari atas 18 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.3
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Semua karyawan bertanggung jawab dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing	0,609	0,254	Valid
2	Karyawan di setiap bagian memiliki <i>jobdesk</i> yang sesuai dengan keahliannya	0,643	0,254	Valid
3	Saya bisa mencapai target dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya	0,623	0,254	Valid
4	Waktu bekerja yang telah ditentukan perusahaan bisa dimaksimalkan dengan baik oleh para karyawan	0,579	0,254	Valid
5	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	0,744	0,254	Valid
6	Saya menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda pekerjaan.	0,649	0,254	Valid
7	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim.	0,424	0,254	Valid
8	Saya bersedia membantu rekan kerja bila dibutuhkan.	0,694	0,254	Valid
9	Saya berinisiatif mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.	0,595	0,254	Valid
10	Saya mengambil tindakan tanpa harus selalu menunggu perintah atasan.	0,508	0,254	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari atas 10 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
1	Rekrutmen (X_1)	0,613	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,851	0.600	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,817	0.600	Reliabel

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan tiap variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06164461
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.064
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,071 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.259	5.129		.245	.807		
	X1 TOTAL	.055	.154	.036	.361	.720	.926	1.080
	X2 TOTAL	.438	.065	.675	6.745	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 diperoleh nilai *tolerance* variabel rekrutmen dan disiplin kerja sebesar 0,926, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel rekrutmen dan variabel disiplin kerja sebesar sebesar 1,080 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.452	4.132	1.868
a. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL					
b. Dependent Variable: Y TOTAL					

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,868 dan sesuai pada pedoman uji *Durbin-Watson* nilai 1,868 ada diantara 1.550 – 2,460 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak ada autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.657	3.362		.196	.846
	X1 TOTAL	.054	.101	.074	.541	.591
	X2 TOTAL	.015	.043	.048	.350	.728
a. Dependent Variable: ABS RES						

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, glejser test model pada variabel rekrutmen (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,591 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,728 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.259	5.129		.245	.807
	X1 TOTAL	.055	.154	.036	.361	.720
	X2 TOTAL	.438	.065	.675	6.745	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,259 + 0,055 X_1 + 0,438 X_2$. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* sebesar 1,259 diartikan jika variabel rekrutmen (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,259
2. Nilai koefisien regresi rekrutmen (X₁) sebesar 0,055 diartikan apabila nilai *constant* dan disiplin kerja (X₂) tetap, maka setiap penambahan 1% tingkat rekrutmen (X₁) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,055
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,438 diartikan apabila nilai *constant* dan rekrutmen (X₁) tetap, maka setiap penambahan 1% tingkat disiplin kerja (X₂) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,438

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Rekrutmen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations				
		X1 TOTAL	X2 TOTAL	Y TOTAL
X1 TOTAL	Pearson Correlation	1	.272*	.220
	Sig. (2-tailed)		.036	.092
	N	60	60	60
X2 TOTAL	Pearson Correlation	.272*	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.036		.000
	N	60	60	60
Y TOTAL	Pearson Correlation	.220	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	
	N	60	60	60

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,272 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah atau lemah

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.452	4.132
a. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL				

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,686 yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,471 menjelaskan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu memberikan kontribusi sebesar 47,1% terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan 52,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. *Adjusted R Square* sebesar 0,452 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap sebesar 45,2%. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 4,132 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model tergolong rendah sehingga model regresi berganda ini dapat dikatakan cukup baik

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.075	4.750		5.490	.000
	X1 TOTAL	.337	.196	.220	1.716	.092
a. Dependent Variable: Y TOTAL						

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1,716 < 2,001)$ atau H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.124	4.499		.472	.639
	X2 TOTAL	.444	.062	.685	7.165	.000

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,165 > 2,001)$. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.14
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865.613	2	432.806	25.346	.000 ^b
	Residual	973.320	57	17.076		
	Total	1838.933	59			

a. Dependent Variable: Y TOTAL
b. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,346 > 3,160)$. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta Barat sebagai berikut :

4. Variabel rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh yang tidak cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 26,075 + 0,337 X_1$, lalu koefisien korelasi yaitu sebesar 0,220 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah atau lemah. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 4,8%, sedangkan 95,2% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Terakhir, berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1,716 < 2,001)$. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan

5. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 1,124 + 0,444 X_2$. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,685 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 47%, sedangkan 53% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,165 > 2,001)$. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6. Variabel rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang tidak cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 1,259 + 0,055 X_1 + 0,438 X_2$. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,272 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah atau lemah. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,346 > 3,160)$. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha. (2020). *Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, Imas.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 2. Alfabeta, Bandung.
- Edy Krisyanto, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(3).
- Fahmi, Irham.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi*, CV Alfabeta. Bandung.
- Faqih, Maulana, Demak, Robin, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8 (1).
- Ghozali, Imam.(2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.Cetakan ke VIII , Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani, (2020), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kotter, Jhon P. (2021). *Accelerate: Building Strategic Agility For a Faster_Moving World*. Free Press, Newyork
- Mangkuegara, Anwar Prabu.(2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo.(2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2020) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Rokhmana, Siti Nila.(2020) *Analisis Pengaruh Resiko Pembiayaan Terhadap Profitabilitas*. Semarang, Dikutip 10 Desember 2020 dari <http://eprints.walisongo.ac.id/761/>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2021).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2020), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V, Wiratna.(2020). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang,(2020) “*Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*”, Center For Academici Publishing Service, Yogyakarta.

JURNAL

- Agustini, A., Sukarman, S., & Apriani, R. . . (2025). *Peran Mediasi Green Human Resources Management Dalam Hubungan Budaya Lingkungan Organisasi dan Kinerja Karyawan*. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 21–31. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.1866>
- Anak Agung Dwi Widayani, and I Wayan Agus Permana Putra (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN Volume 2, No.1 February 2020*, ISSN 2655-9501.
- Gita Tampenawas, Maryam Mengantar, Lucky O.H, Dotulong (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Volume 10, No.2 2022*, ISSN 2303-1174.
- Giofany Tijow, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal Productivity Volume 2, No. 1 2021*, E-ISSN 2723-0112.

- H. Syamsibar (2021). Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Manajemen Volume 6, N0.2 2021*, ISSN 2597-4084
- Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, Vera Maria (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SO GOOD FOOD Manufacturing Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian Volume 3, No.3 Agustus 2022*, ISSN 2722-9475.
- Ndruru, T. E. S., Tarigan, M. I., Purba, S., & Ritonga, S. (2024). *Pengaruh rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Sunggal*. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 3(2), 234–241.
- Ni Ketut Melly Triana Dewi & Milla Permata Sunny (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana*. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(4), 760-772.
- Suhaila, Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). *Pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 2(2), 153–160.
- Yulianecha Cahyoningrum. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Nganjuk*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 6(1), 1034-1041.