
Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya

Hanna Himatul Fuaddah¹, Mila Karmila², Arga Sutrisna³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: hannahimatulfuaddah@gmail.com¹, milaakparsil@gmail.com², argasutrisna@unper.ac.id³

Article History:

Received: 28 Mei 2023

Revised: 02 Juni 2023

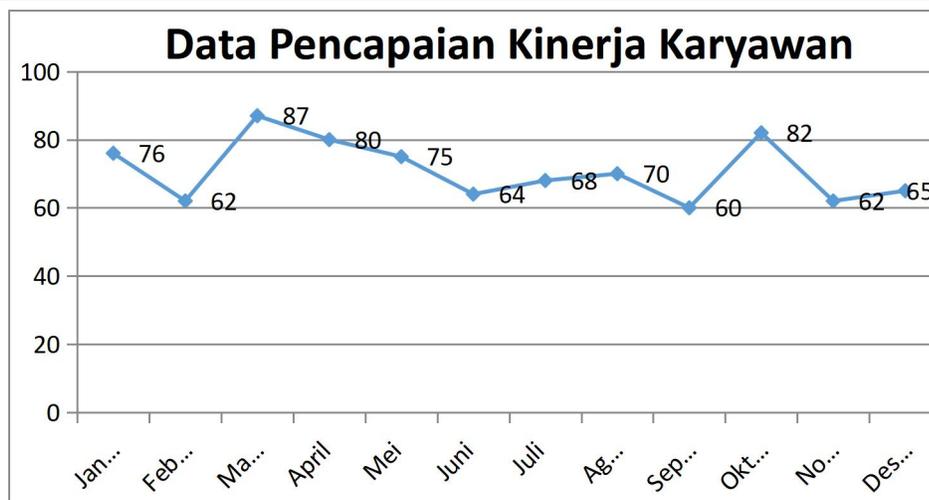
Accepted: 04 Juni 2023

Keywords: Recruitment, Work Discipline, Employee Performance

***Abstract:** This research aims to determine the effect of recruitment and work discipline on the performance of employees of PT. Tjiwulan Putra Mandiri District. Tasikmalaya. The research method used is quantitative, descriptive. The type of data used is primary data and secondary data, with a sample of 70 respondents who are employees of PT. Tjiwulan Putra Mandiri District. Tasikmalaya, and using the saturated sample method. The analytical tool used was SPSS version 25. Data collection techniques used questionnaires and interviews. The results of the study show that Recruitment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Recruitment is partially positive and significant to Employee Performance. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama (A.A. Prabu Mangkunegara. 2017). Berikut adalah grafik penilaian kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya pada tahun 2021:



Gambar 1. Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya Tahun 2021

Sumber: PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya, 2021.

Dari Gambar 1. menunjukkan grafik pencapaian kinerja karyawan dari PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya selama satu tahun di tahun 2021. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri setiap bulannya mengalami fluktuasi dan tidak menentu. Skor tertinggi di bulan April 87 berada pada kategori baik. Kemudian skor terendah terjadi di bulan September sebesar 60 berada pada kategori kurang. Hal ini sejalan dengan data target pencapaian kinerja karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya

Tabel 1. Realisasi Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realiasi
1	Januari	11.000	9.420
2	Februari	10.000	8.780
3	Maret	10.400	10.200
4	April	10.700	12.000
5	Mei	10.600	9.000
6	Juni	11.000	7.430
7	Juli	10.400	8.000
8	Agustus	10.500	9.500
9	September	10.500	6.670
10	Oktober	10.600	9.830
11	November	10.500	9.700
12	Desember	10.500	8.860

Sumber : PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya 2021

Realiasi Target pencapaian kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri sejalan dengan penilaian kerja pada Gambar.1 dimana penilaian kinerja karyawan tertinggi di bulan April sebesar 87 berada pada kategori baik dan pada bulan April realisasi pencapaian kinerja karyawan lebih banyak dari target yang ditentukan. Kemudian penilaian kinerja terendah pada bulan September sebesar 60 pada kategori kurang dan pada bulan September realisasi pencapaian kinerja karyawan lebih sedikit dan jauh dari target yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri dilakukan satu bulan sekali

berdasarkan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Dapat dilihat dari Grafik dan Tabel di atas kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri mengalami fluktuasi setiap bulannya. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan terdapat dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Selaian itu terdapat permasalahan penurunan kinerja karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya menurut sumber yang didapat dari Bapak Dadi Darul Falah, S.T selaku HRD PT. Tjiwulan Putra Mandiri, penurunan Kinerja Karyawan terjadi ketika beberapa karyawan banyak yang terlambat, masuk kerja seandainya, keluar tidak sesuai jam kerja, pencapaian kinerja menurun.

Selain itu permasalahan yang terjadi di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya proses rekrutmen terdapat beberapa fenomena yang peneliti temukan yaitu sumber calon tenaga kerja yang direkrut belum murni sesuai dengan objektivitas yang diharapkan perusahaan. Rekrutmen calon karyawan tidak adanya linier antara pendidikan yang di tempuh sebelumnya dengan pekerjaan yang dilamar, otomatis menghambat dan susah untuk membimbing atau mengajarkan karena beda basicnya dari pendidikan A melamar B.

Serta 25% calon karyawan masih terikat hubungan dengan keluarga atau kenalan sehingga calon karyawan tersebut belum tentu kualitas kerjanya efektif otomatis perusahaan tidak bisa menolak karena calon karyawan tersebut titipan dari pemilik perusahaan. Banyak calon karyawan melamar di bidang jahit tapi kemampuan calon karyawan tersebut dibawah rata-rata dan ketika di interview jauh dari Standar Operasional Prosedur perusahaan. Dari uraian-uraian di atas tentunya rekrutmen bukan satu-satunya variabel yang bisa mendukung kinerja, ada variabel lain yang berperan, yaitu disiplin kerja.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Menurut Ansory & Indrasari (2018) Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan. Adapun indikator dari rekrutmen yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan, dan metode perekrutan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu sikap, norma, dan tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil karya tertulis secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengetahui penelitian pengaruh rekrutmen, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya Kota Tasikmalaya adalah metode kuantitatif analisis deskriptif. Populasi dari penelitian sebesar 70 orang karyawan.

Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 70 orang.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik melakukan 4 pengujian yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Kemudian terdapat uji validitas dan uji reliabilitas.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi liner berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Rekrutmen)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Disiplin Kerja)

e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel bergantung secara bersama-sama dan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat (Sugiyono, 2016: 190).

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018: 97).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien (kontribusi antar variabel)

r² = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan untuk mengetahui gambaran pengaruh rekrutmen, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 70 responden. Sesuai dengan ukuran sampel dan tanggapan atas kuesioner. Terdapat hasil jawaban dari kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Kuesioner dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas sehingga diketahui valid atau tidaknya pernyataan dari setiap kuesioner. Uji validitas ini menggunakan *software* SPSS versi 25. Adapun hasil Uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Rekrutmen

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,460	0,2352	Valid
2	0,715	0,2352	Valid
3	0,793	0,2352	Valid
4	0,777	0,2352	Valid
5	0,497	0,2352	Valid
6	0,672	0,2352	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,606	0,2352	Valid
2	0,635	0,2352	Valid
3	0,691	0,2352	Valid
4	0,493	0,2352	Valid
5	0,677	0,2352	Valid
6	0,470	0,2352	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,419	0,2352	Valid
2	0,504	0,2352	Valid
3	0,544	0,2352	Valid
4	0,319	0,2352	Valid
5	0,722	0,2352	Valid
6	0,689	0,2352	Valid
7	0,708	0,2352	Valid
8	0,480	0,2352	Valid
9	0,737	0,2352	Valid
10	0,773	0,2352	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas kinerja karyawan diperoleh dengan perbandingan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka hasil uji validitas variabel rekrutmen, disiplin kerja, kinerja karyawan dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Rekrutmen (X_1)	0,762	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel rekrutmen (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji normalitas sebagai berikut:.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38807800
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.051
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Artinya nilai pada *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, adapun hasil uji multikolinearitas pada Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.980	2.718		1.464	.148					
Rekrutmen (X1)	.410	.157	.280	2.615	.011	.637	.304	.210	.561	1.782
Disiplin Kerja (X2)	.943	.188	.538	5.012	.000	.723	.522	.403	.561	1.782

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa rekrutmen ($1,782 < 10$) dan disiplin kerja ($1,782 < 10$). Kemudian pada kolom *Tolerance* menunjukkan bahwa rekrutmen ($0,561 > 0,10$) dan disiplin kerja ($0,561 > 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas di lihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations**

		Rekrutmen (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Rekrutmen (X1)	1.000	.635**	-.027
			.000	.825
			70	70
	Disiplin Kerja (X2)	.635**	1.000	.045
				70

		Sig. (2-tailed)			.714
		N	70	70	70
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient		-.027	.045	1.000
	Sig. (2-tailed)		.825	.714	.
		N	70	70	70

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

Nilai *unstandardized residual* pada *spearman's rho* rekrutmen *sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,825 > 0,05 dan disiplin kerja sebesar 0,714 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Autokorelasi di lihat dari nilai *Durbin-Watson*. pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.753 ^a	.567	.555	3.43827	.567	43.954	2	67	.000	1.835

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,835 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Keseluruhan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas) dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat, sehingga selanjutnya dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.980	2.718			1.464	.148					
Rekrutmen (X1)	.410	.157	.280		2.615	.011	.637	.304	.210	.561	1.782
Disiplin Kerja (X2)	.943	.188	.538		5.012	.000	.723	.522	.403	.561	1.782

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,980 + 0,410X_1 + 0,943X_2 + e$$

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 4.41 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Change Statistics	Durbin-
-------	---	----------	-------------------	------------	-------------------	---------

	Square	R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Watson
1	.753 ^a	.567	3.43827	.567	43.954	2	67	.000	1.835

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Rekrutmen dan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,753. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi atau hubungan rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya rekrutmen dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,567 atau 56,7% artinya besarnya pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja secara simultan sebesar 56,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,3% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.225	2	519.613	43.954	.000 ^b
	Residual	792.056	67	11.822		
	Total	1831.281	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama rekrutmen dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Rekrutmen Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	3.980	2.718		1.464	.148					
Rekrutmen (X1)	.410	.157	.280	2.615	.011	.637	.304	.210	.561	1.782
Disiplin Kerja (X2)	.943	.188	.538	5.012	.000	.723	.522	.403	.561	1.782

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara rekrutmen dengan kinerja karyawan sebesar 0,304 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh rekrutmen terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 9,24% [$K_d = (0,304)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Rekrutmen mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,011 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan menurunkan rekrutmen karyawannya maka akan menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan meningkatkan rekrutmen karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.980	2.718		1.464	.148					
Rekrutmen (X1)	.410	.157	.280	2.615	.011	.637	.304	.210	.561	1.782
Disiplin Kerja (X2)	.943	.188	.538	5.012	.000	.723	.522	.403	.561	1.782

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,522 yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 27,24% [$K_d = (0,522)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan disiplin kerja maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan disiplin kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran Rekrutmen karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya memiliki kriteria yang baik, sudah sesuai dan sangat memadai pada perekrutan calon karyawannya. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada penggunaan seragam yang telah ditetapkan perusahaan itu sendiri. Dan Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh karyawan PT. Tjiwulan

- Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada etika yang di terapkan pada karyawan itu sendiri.
2. Rekrutmen dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama Rekrutmen dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 3. Rekrutmen dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya karyawan bertanggungjawab penuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil kerja yang sesuai harapan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi, terutama kepada mereka yang sangat berjasa dalam menyelesaikan Penyusunan Skripsi ini, yaitu kepada:

1. Kedua Orangtua Penulis, Bapak Salikin (Alm) dan Ibu Tati Suryati yang senantiasa selalu mendorong, mendo'akan dan berusaha memenuhi keinginan penulis sejak dalam rahim hingga saat ini, semoga mereka dilindungi oleh Allah S.W.T.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yus Darusman, Drs., M.Si. selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Bapak Arga Sutrisna, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Dan Dosen Pendamping yang sudah sabar memberikan arahan selama proses penyusunan Usulan Penelitian.
5. Ibu Mila Karmila, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Utama yang sudah sabar memberikan arahan selama proses penyusunan Usulan Penelitian.
6. Bapak Kusuma Agdhi, M.M. selaku Wali Dosen Manajemen-C 2019 yang selalu mendukung dan memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan Usulan Penelitian ini meskipun dalam keadaan sibuk.
7. Bapak dan Ibu staf dosen Program Studi Manajemen yang sudah memberikan ilmu dari awal perkuliahan kepada penulis.
8. Seluruh karyawan beserta pimpinan yang bekerja di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan selama pengambilan data.
9. Teman-teman kuliah seperjuangan Dela, Rahmi, Alvisyah, Dewi, Gita yang telah mendukung dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan Skripsi ini baik dalam do'a maupun perbuatan.

DAFTAR REFERENSI

- Achmadi, A., & Narbuko. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi. 2018. *Indikator- indikator Kinerja Karyawan* Depok: Rajawali Pers.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang:

Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.

Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Robbins, S.P., & Timothy, A.J. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Simbolon, V.D. 2018. Skripsi: *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Medan: Universitas Medan.

Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiarto, E. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V.W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Depok: Rajagrafindo.