

**PENGARUH REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT.BRATACO MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi &
Bisnis Di Universitas Medan Area**

OLEH:

SUHAILA HERNIDAYANTI

NPM : 168.320.253



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1.Kinerja	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2.Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai	9
2.1.3.Manfaat Penilaian Kinerja	11
2.1.4.Indikator Kinerja Pegawai	16
2.2.Rekrutmen	18
2.2.1.Pengertian Rekrutmen	18
2.2.2.Manfaat Dan Tujuan Rekrutmen	20
2.2.3.Proses Rekrutmen	22
2.2.4.Indikator Rekrutmen	23
2.3.Disiplin Kerja.....	24

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	24
2.3.2. Jenis-Jenis disiplin Kerja	25
2.3.3. Indikator disiplin Kerja	28
2.4. Penelitian Terdahulu	30
2.5. Kerangka konseptual	31
2.6. Hipotesis	36

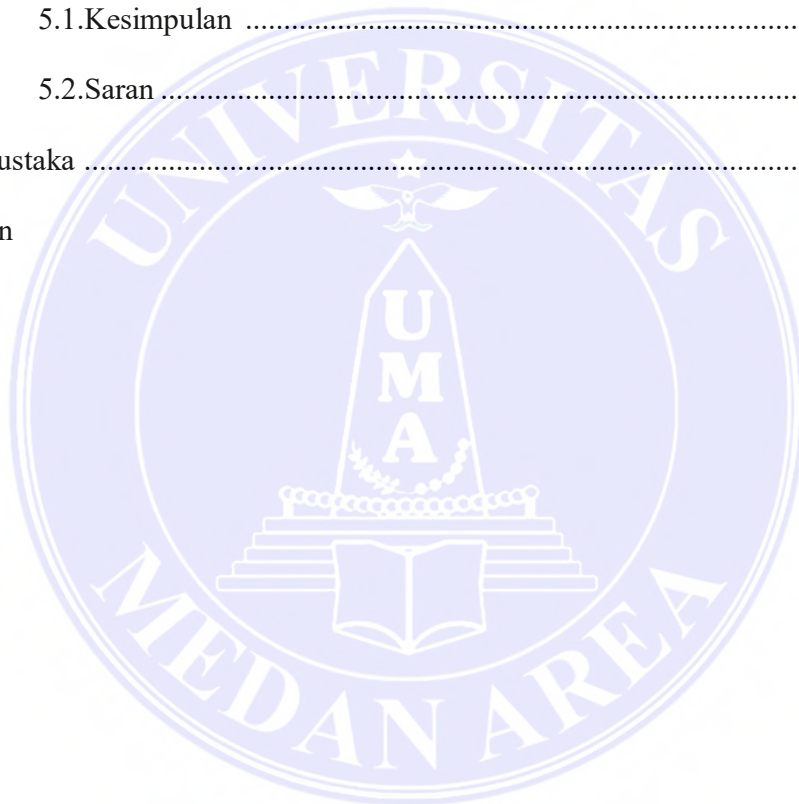
BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	37
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.4. Definisi Oprasional	38
3.5. Jenis dan Sumber Data	40
3.6. Teknik Pengumpulan Data	40
3.7. Teknik Analisis Data	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1. Gambaran Umum PT.Brataco Indonesia	46
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan PT.Brataco Indonesia.....	47
4.1.3. Struktur Organisasi PT.Brataco Indonesia	48
4.1.4. Derskripsi Pekerjaan.....	49
4.1.5. Penyajian Data Responden	53
4.1.6. Penyajian Data Angket Responden	55
4.2. Uji Validitas Dan Realibilitas	60

4.3. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4. Model regresi Berganda	68
4.5 Uji Koefisien Determinasi	69
4.6 Uji Hipotesis	70
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1.Kesimpulan	77
5.2.Saran	78
Daftar Pustaka	80
Lampiran	

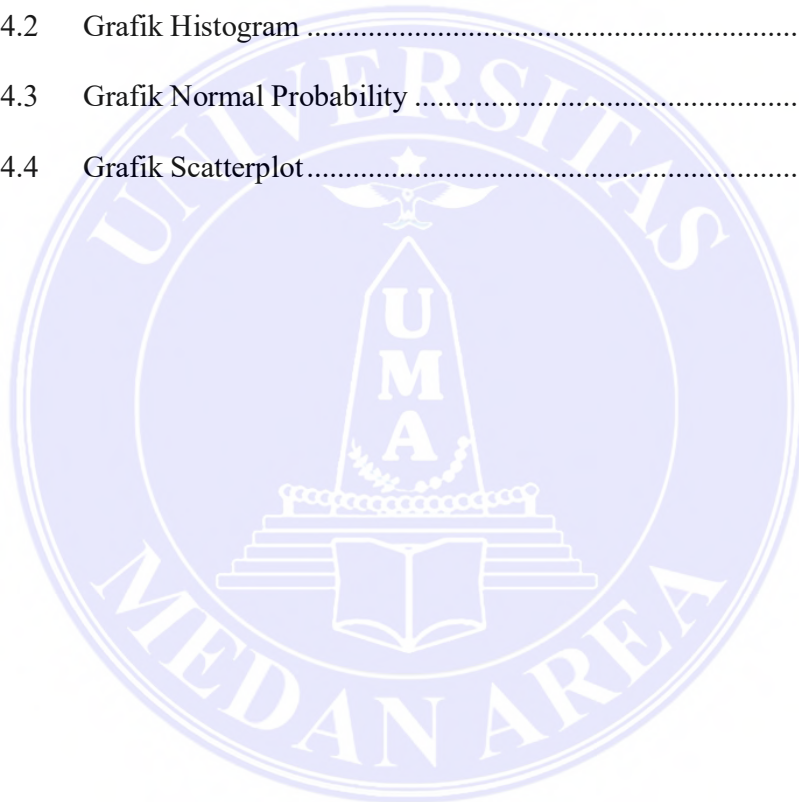


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2. Operasional Variable	39
Tabel 3.3. Bobot nilai Angket.....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.2 Usia Responden	54
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Rekrutmen.....	55
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja	58
Tabel 4.6 Validitas Variabel Rekrutmen.....	60
Tabel 4.7 Validitas Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja	61
Tabel 4.9 Reliabilitas Data Variabel Rekrutmen.....	62
Tabel 4.10 Reliabilitas Data Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.11 Reliabilitas Data Variabel Kinerja.....	63
Tabel 4.12 Uji Kolmogorov-Smirnov.....	64
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.16 Uji F (simultan).....	71
Tabel 4.17 Uji t (parsial).....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Brataco Medan	48
Gambar 4.2 Grafik Histogram	64
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability	65
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot.....	66



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

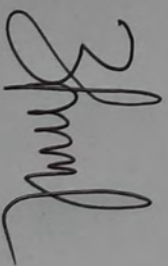
Nama : Suhaila Hermidayanti
NPM : 168320253
Program Studi : Ekonomi & Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di : Medan
Pada Tanggal : 12 Mei 2020

Yang Menyatakan



Suhaila Hermidayanti

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah “pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRATACO Medan”.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya Skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr.Wan Suryani, selaku Dosen Pembimbing 1 saya yang telah membantu dan mengevaluasi skripsi saya agar tersusunnya dengan baik skripsi saya ini.

5. Bapak Teddi Pribadi SE,MSi., selaku Dosen Pendamping 2 saya yang telah memberikan ilmu baru dan pengalaman terbaik serta keikhlasannya, kesabaran dan ketelitiannya telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga tersusunnya skripsi ini.

6. Kepada Kedua Orang Tua yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari beliau sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada Selly Andreani tersayang yang telah membantu, memberikan dorongan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada adikku Natasya Aulia Putri yang menghibur dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat – sahabatku Manajemen C 16 dan terkhususnya Ando, Ella, Henno, Vina, Zuky dan yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umunya bagi para pembaca.

Medan, Februari 2020

Penulis,

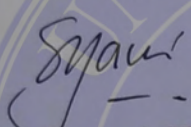
Suhaila Hernidayanti

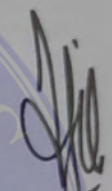
(16.832.0253)

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Brataco Medan.

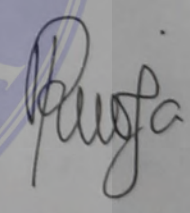
Nama : Suhaila Hernidayanti
Npm : 168320253
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Wan Suryani, SE.Msi
Pembimbing I


Teddi Pribadi, SE.MM
Pembimbing II


Dra Hj Effendi, Msi
Dekan


Wan Rizca Amelia, SE.Msi
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun: 12 Mei 2020

PERNYATAAN

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bataco Medan." adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan, 12 Mei 2020

Yang membuat Pernyataan,



Suhaila Hermidayanti

168320253



ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BRATACO MEDAN

By

Suhaila Hernidayanti

Jurusan Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pada PT.Brataco Cabang Medan yang berjumlah 62 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 62 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Rekrutmen mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan.(2) secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan

Kata kunci : Rekrutmen dan Disiplin Kerja Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB RECRUITMENT AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT.BRATACO CABANG MEDAN

By
Suhaila Hernidayanti

Departement Of Management, FacultyOf Economic and Business University Of Medan Area

The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Job Recruitment and Discipline on Employee Performance of PT.Brataco Medan Branch. The research method used is associative research, where variables are measured on a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were employees at PT.Brataco Medan Branch, totaling 62 people. Sampling with saturated sampling method or better known as the census. In this study the total population is relatively small as many as 62 people. Data processing using SPSS software version 23, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The results showed that: (1) partially Recruitment variables affected the performance of the employees of PT.Brataco Medan Branch, (2) partially the Work Discipline variables affected the performance of the employees of PT.Brataco Medan Branch (3) simultaneously there were positive and significant influences between variables Job Recruitment and Discipline affects the performance of PT.Brataco Medan Branch Employees

Keywords: Recruitment and Discipline Work Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. 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. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek

manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Menurut Rivai (2015:15-17).kinerja karyawam adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Selain itu tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang pegawai bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan,

penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

Berkaitan dengan kinerja yang ada di PT.Brataco Cabang Medan, adanya beberapa fenomena yang ditemukan penulis diantaranya adanya kinerja karyawan yang cenderung menurun, hal ini dapat dilihat dari semakin berkurangnya jumlah pelanggan yang diperoleh. Kemudian dari selain faktor kinerja ada variabel lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu rekrutmen.

PT.Brataco Cabang Medan adalah sebuah perusahaan yang mengelola suply bahan kimia di Indonesia yang menawarkan berbagai jenis produk bahan kimia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1974 . Tentu saja untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten diperlukan rekrutmen untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Dari sekian banyak masalah yang ada, rekrutmen karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dimana hal tersebut harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Rekrutmen merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari karyawan yang dibutuhkan. rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih.

Menurut Maltis(2010:112) menyatakan, penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi

dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Kegiatan rekrutmen sangat penting untuk mencari calon karyawan baru yang dapat berpotensi pada perusahaan. Jika rekrutmen tidak digunakan secara maksimal, maka potensi perusahaan untuk berkembang menjadi sedikit. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan website untuk rekrutmen guna mempermudah calon karyawan mendapatkan informasi.

Berkaitan dengan proses rekrutmen yang ada di PT.Brataco Cabang Medan ada beberapa fenomena yang ditemukan yaitu Sumber calon tenaga kerja yang direkrut belum murni sesuai dengan objektivitas yang diharapkan, tetapi masih berdasarkan titipan sumber bisnis dan pimpinan daerah. Kemudian proses rekrutmen masih dilakukan sebatas pelengkap, bukan berdasarkan kebutuhan yang berorientasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas baik. Dari uraian-uraian di atas tentunya rekrutmen bukan satu-satunya variabel yang bisa mendukung peningkatan kinerja, ada variabel lain yang juga berperan, yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang

terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut siagian (2012:88) ”Mengatakan kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.”

Selanjutnya ada juga pendapat lain yang menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jika disiplin kerja tidak dilakukan dengan sebaik-baiknya maka akan mempengaruhi karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi, seperti yang penulis temui di PT.Brataco Cabang Medan, ada beberapa yang menjadi permasalahan dalam penerapan disiplin kerja seperti masih rendahnya kesadaran karyawan untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya ketelambatan masuk kerja. kemudian kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis temukan, maka penulis mengambil keputusan untuk melakukan penelitian memilih judul “ **PENGARUH REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRATACO MEDAN.**”

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan?
3. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh rekrutmen ,disiplin kerja Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan. Serta sebagai

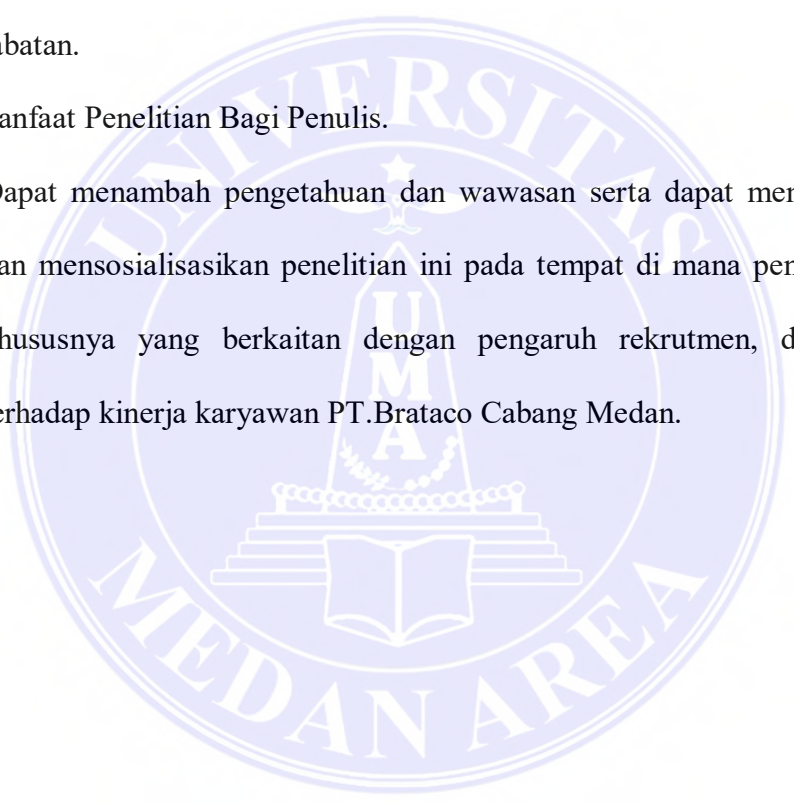
bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan rekrutmen, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi PT.Brataco Cabang Medan untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

3. Manfaat Penelitian Bagi Penulis.

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat di mana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja karyawan adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sulistiyani (2008,223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2008,223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu

Srimulyo,(2009 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan

selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari pendapat-pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan jika kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

2.1.2. Manfaat Penilaian Dan Tujuan Penilaian Kinerja

Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selain itu kinerja juga perlu diukur berdasarkan manfaat dan tujuan, dimana pengukuran penilaian kinerja bertujuan agar kinerja bisa diselaraskan dengan keadaan dimanapun pekerja itu berada. Sehingga memudahkan perusahaan untuk menilai seberapa jauh prestasi yang dicapai oleh para karyawannya.

Menurut Rivai & Basri,(2014:16.) penilaian kinerja mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Schuler & Jackson,(2016:3)
2. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu. Menurut Robbins (2017:32) yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul performance appraisal, pada halaman 15 menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:
 - a. tugas individu.
 - b. perilaku individu
 - c. ciri individu
3. Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu

terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

2.1.3. Manfaat penilaian kerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan.

Menurut Rivai & Basri,(2004:55) pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai (karyawan)

Bagi karyawan yang dinilai, penilaian akan memberikan keuntungan pada pelaksanaan kerjanya.

Menurut Rivai & Basri (2014:58) keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:

1. Meningkatkan motivasi.
2. Meningkatkan kepuasan hidup.
3. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan tantang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas .
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu
11. Untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
12. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
13. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
14. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2. Manfaat bagi penilai

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja . adalah hal yang penting untuk dijadikan penilaian.

Menurut Rivai&Basri, (2014 : 60) manfaat bagi penilai adalah;

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya
4. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
5. Peningkatan kepuasan kerja
6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka
7. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
8. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.

9. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide para manajer.
10. Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.
11. Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.
12. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antara pribadi antara karyawan dan manajer
13. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
14. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.
15. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Penilaian juga sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena perusahaan akan dimudahkan dalam menilai prestasi karyawannya.

Menurut Rivai&Basri,(2014 : 62) bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah antara lain:

1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
 - a. Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.;
 - b. Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas;
 - c. Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
 - d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan;
2. Meningkatkan kualitas komunikasi;
3. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
4. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;
Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan;
5. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan;
Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan;
Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan;
6. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan;

Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik;

7. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat;
8. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.4 Indikator Kinerja

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

Anwar Prabu Mangkunegara (2015 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Bernardin & Russel (2013:90) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan

koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Dari uraian-uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal penting yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan personal yang semuanya mampu untuk mengembangkan prestasi atau kinerja.

2.2. Rekrutmen

2.2.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah putusan sumber daya manusia berupa banyak dibutuhkan, kapan dibutuhkan, serta pengetahuan, keterampilan, kemampuan khusus yang dimiliki.

Rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai. Menurut Sukirno (2014:98) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. rekrutmen internal merupakan promosi karyawan yang dalam organisasi yang tujuannya untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar

Menurut Ivancevich (2017:110) rekrutmen adalah sekumpulan kegiatan organisasi yang digunakan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sementara itu menurut Noe & Wright (2007:77), rekrutmen adalah kegiatan apapun dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

2.2.2 Manfaat Dan Tujuan Rekrutmen

Proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Kemudian perekrutan merupakan proses memilih calon karyawan yang diharapkan perusahaan memperoleh sumber daya yang unggul sehingga akan menguntungkan perusahaan. Selain itu rekrutmen mempunyai manfaat dan tujuan bagi perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2017:214) proses rekrutmen memiliki beberapa manfaat dan tujuan, antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Menurut Sofyandi (2018:103) manfaat dan tujuan rekrutmen adalah:

1. Menyediakan sekumpulan calon tenaga/karyawan yang memenuhi syarat.
2. Agar Konsistendengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
3. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
4. Untuk mengkoordinasikan upayaperekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
5. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaandalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Dari uraian-uraian di atas mengenai manfaat dan tujuan rekrutmen, maka dapat disimpulkan jika rekrutmen merupakan kegiatan yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan yang tujuannya agar karyawan yang diterima merupakan benar-benar pilihan.

2.2.3. Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai. Ada proses rekrutmen yang harus dijalankan dalam suatu perusahaan.

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora (2017:221):

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna

menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Dari uraian-uraian diatas berkaitan dengan proses seleksi dapat disimpulkan jika dalam rekrutmen diperlukan proses bertahap agar nantinya didapat karyawan yang benar-benar bisa diandalkan.

2.2.4 Indikator Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Ada beberapa indikator rekrutmen menurut beberapa ahli.

Menurut Ivancevich (2017:77) indikator rekrutmen, yaitu:

1. Kebijakan Organisasi
2. Perencanaan Rekrutmen
3. Metode Rekrutmen
4. Prosedur
5. Waktu Pelaksanaan

Sedangkan menurut Mondy (2017:221) indikator rekrutmen adalah:

1. Kebijakan dalam rekrutmen
2. Perencanaan.
3. Sistem Rekrutmen
4. Prosedur
5. Waktu Pelaksanaan
6. Sumber-sumber Rekrutmen
7. Kendala Rekrutmen

Dari uraian-uraian indikator rekrutmen di atas , maka dapat disimpulkan jika rekrutmen sangat berhubungan erat dengan kebijaksanaan, prosedur, waktu dan lain-lain yang semuanya sangat dipentingkan dalam proses rekrutmen.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Menurut Asmiarsih (2016:63) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Fathoni (2016:112) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Selain itu disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Dan disiplin kerja juga mempunyai jenis-jenisnya seperti yang disampaikan oleh para ahli.

Newstrom dalam Asmiarsih (2016:77) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Handoko (2016:109) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat. Sasaran pokok utamanya adalah untuk mendorong

disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai dapat menjaga dan menyesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan bukan semata-mata karena paksaan dari manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu lingkungan disiplin yang 10

2. *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa skorsing dan tindakan jenis pendisiplinan lainnya. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diberlakukan untuk pegawai.

3. *Disiplin Waktu*

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat. Mengenai disiplin terhadap jam kerja.

4. *Disiplin Kerja*

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari: metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah di patuhi. Keempat teori ini bentuknya adalah

aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat. Keharusan mengikuti aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah kerja.

Dari nilai-nilai poin di atas mengenai jenis-jenis disiplin kerja maka penulis ingin menyimpulkan jika disiplin kerja bukan hanya berkaitan ketepatan dalam menyiapkan pekerjaan saja, tetapi juga berhubungan dengan ketaatan dalam menjalankan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja ada bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Kemudian ada beberapa indikator yang menjadi kunci terlaksananya disiplin. Seperti yang disampaikan oleh beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2017:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinanan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Menurut Muchadarsyah Sinungan (2015:111) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Absensi

Adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Sikap dan Perilaku

Adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.

3. Tanggung Jawab

Adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh sikap dan perilaku pegawai untuk patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Nicko Permana Putra (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, rekrutmen Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
2	Sonny Koeswara, Hery Budianto (2011)	Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta.	Ada pengaruh positif yang signifikan antara rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama Jakarta.
3	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

2.5. Kerangka konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja .

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM menurut jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol 16 No 3 Maret 2009 Ellyta Yullyanti ,”Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja mempunyai positif dan signifikan . Kemudian Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal)

organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Malthis:2001). Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali.

Kemudian Fitri Yunika Sari dari Universitas Sumatera Utara dalam tesisnya berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT.Personal Alih Daya Wilayah Sumbagut ” juga menyebutkan jika ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja, sehingga perlunya rekrutmen dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: rekrutmen Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Brataco Medan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .

Dalam Jurnal Ekonomi |Vol. 3 No. 2 Tahun 2014| yang dilakukan oleh Tri Harjono, dkk dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Mijan Kota Semarang” Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Sadili, Samsudin. (2006 : 78) di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa “disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan”. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Kemudian Yoga Arsyanda dari Universitas Brawijaya Malang dalam Tesisnya berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang juga menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan

antara motivasi dengan kinerja. Disiplin kerja juga berhubungan dengan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Brataco.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

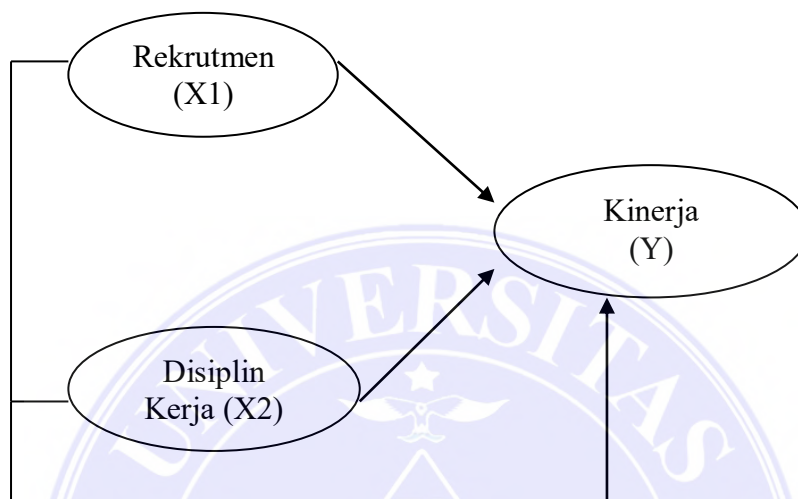
Perekrutan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber perekrutan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Perekrutan karyawan bertujuan menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Selain itu rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai karyawan. Diharapkan dengan rekrutmen yang baik maka akan menghasilkan pekerja-pekerja yang berkualitas baik, sehingga diharapkan tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal akan diperoleh dengan lebih mudah. Selain itu baiknya dalam proses

pengrekrutan akan berdampak terhadap prestasi kerja, atau yang sering disebut dengan kinerja. Dan tentunya keduanya sanga mempunyai hubungan yang erat dan saling mempengaruhi.

Disiplin kerja mempunyai tujuan (*goals*) dan kemampuan (*ability*) agar pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kepada pegawai yang lain. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya. Selain itu keteladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin. Kemudian Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Dengan demikian jika semua unsur yang dapat mendukung agar karyawan dapat bekerja secara disiplin

maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, atau apa yang disebut dengan kinerja

Berdasarkan kerangka Konseptual tersebut diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual
Sumber : Himawan (2013:31)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Brataco Medan
3. Rekrutmen dan Disiplin Kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi di Kantor PT.Brataco Medan. Jl Iskandar Muda No: 22 Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Kantor Kantor PT.Brataco Medan. Jl Iskandar Muda No: 22 Medan.yang akan dilaksanakan dari bulan Oktober 2019 sampai Januari 2020.

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		Oktober-19				November 19				Desember 19				Januari 20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengumpulan Data																
9	Seminar Hasil																
10	Meja Hiaju																

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi.

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian (Marihhot dan Manuntun, 2014) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Brataco cabang Medan sebanyak 62 orang.

3.3.2.Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Menurut Sugiyono (2016:82) NonProbability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah Dalam hal ini sampel yang digunakan semua populasi yang berjumlah 62 orang.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	<i>Rekrutmen</i> (X3)	rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi,yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal.rekrutmen internal merupakan promosi karyawan yang dalam oganisasi yang tujuannya untuk menjaga dan memepertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar	1.Kebijakan Organisasi 2.Perencanaan Rekrutmen 3.Metode Rekrutmen 4.Prosedur 5.Waktu Pelaksanaan	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.	1.tujuan dan kemampuan 2.Teladan Pimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Tanggung Jawab	Likert
3.	Kinerja (Y)	berpendapat bahwa yang dimaksud dengan motivasi untuk mencapai suatu hasil (<i>achievement motivation</i>) yaitu keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang tertinggi (<i>excellence</i>) atau keinginan untuk berhasil, sukses dalam suasana persaingan. Disebutkan oleh Mc.Clelland dalam Kasim bahwa hampir setiap orang mempunyai motif untuk mencapai suatu keberhasilan.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas Biaya 5.hubungan Antar Karyawan	Likert

Sumber: Yasin et all (2014) Lin Lin (2017) Tjiptono (2014) Buchari Alma (2013)

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan

sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu - Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji

statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.7.3.Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (*Rekrutmen*)

X₂ = Variabel bebas (*Disiplin Kerja*)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutmen Terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel rekrutman adalah 3.966 dan t_{tabel} bernilai 2.001 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.966 > 2.001$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan. Jadi disimpulkan secara parsial variabel rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja PT.Brataco Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 6.940 dan t_{tabel} bernilai 2.001 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.940 > 2.001$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.15) didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37.840 > 3,15$) atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi disimpulkan antara variabel rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan berpengaruh secara simultan.

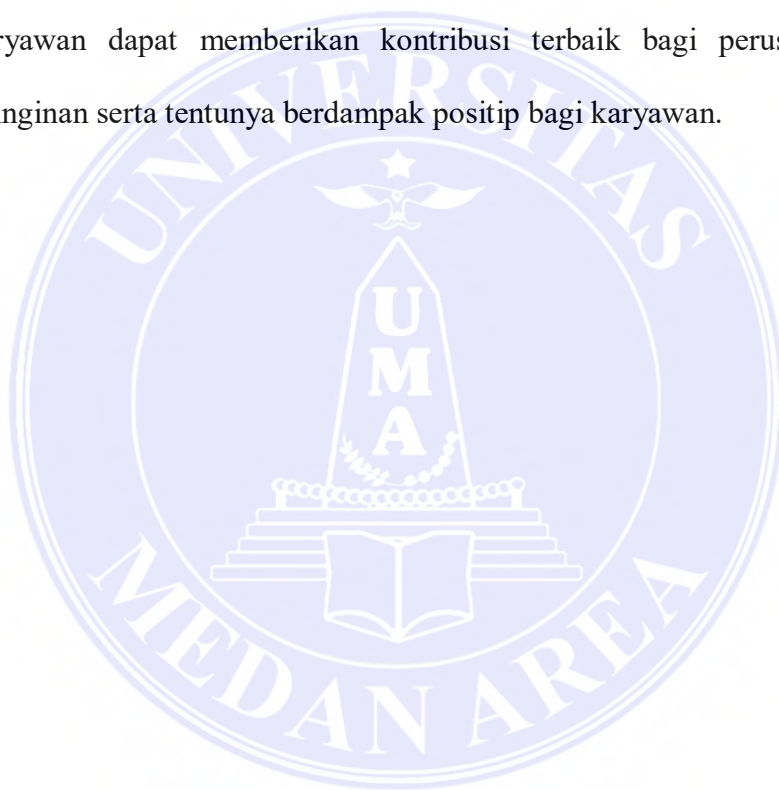
5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :
Disarankan kepada pimpinan PT.Brataco Cabang Medan.

1. Disarankan agar dalam melakukan proses rekrutmen pada PT.Brataco Cabang Medan lebih mementingkan pelamar yang memenuhi syarat hal ini dilakukan untuk menciptakan siklus peremajaan dalam struktur organisasi yang akan menciptakan ide maupun semangat baru tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik sebagai upaya mencapai visi dan misi yang dirumuskan pada PT. Brataco Cabang Medan
2. Sebaiknya PT.Brataco Cabang Medan menginformasikan kepada khalayak umum jika ada lowongan atau adanya proses perekrutan, karena jika terdapat banyak pelamar maka proses perekrutan dikatakan telah berhasil dan dapat memilih pelamar yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan hal ini memudahkan perusahaan memilih calon pekerja yang berkompetensi dan

tentunya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kekosong yang terjadi dapat segera teratasi.

3. Disarankan agar PT.Brataco Cabang Medan hendaknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, tentunya juga mesti aja peran dari perusahaan seperti untuk mengawasi dan memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsi jika ini dilakukan dengan baik dan benar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan sesuai keinginan serta tentunya berdampak positif bagi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.

Asmiarsih 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Arsyanda, Yoga 2013, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja PNS Bappeda Kota Malang*, Tesis Universita Brawijaya Malang

Bernadin dkk . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4 Jilid 1* ,Jakarta , Penerbit Erlangga

Flippo, Edwin B, 2004. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga

Fathoni 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Nasution Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Gibson,dalam Ilyas, 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

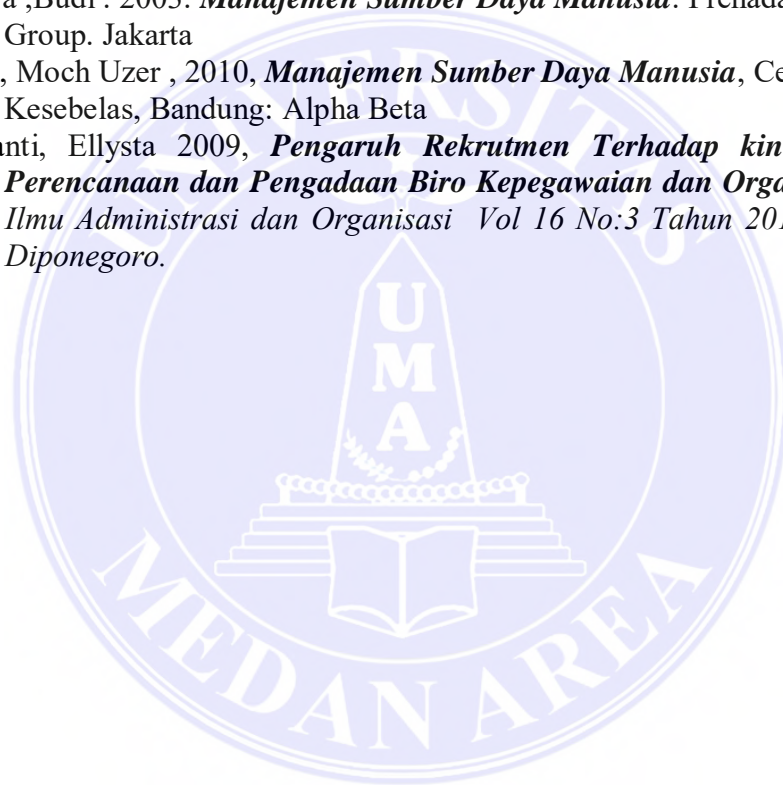
Handoko 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Harjono, Tri 2015, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Negri Sipil Kecamatan Mijun Kota Semarang*, Jurnal Ekonomi Vol 3 No 1, Universitas Diponegoro Semarang

Malthis 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

- Mondy ,2007 , *Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Mc Clelland dalam Karim . 2003. *Human Motivation*. New York Cambrigde University Press
- Mankunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Nitisemito. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Noe dkk . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Jilid 3 ,Jakarta , Penerbit Erlangga*
- Sari, Fitri Yunika 2013, *Pengaruh Rekrutmen Terhadap kinerja Pegawai Outsourcing pada PT. Personal Alih Daya Wilayah Sumbagut, Tesis Tahun 2013 Universitas Sumatera Utara.*
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Sinungan,2005 , *Manajemen Prilaku Organisasi*, Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta.
- .Sukirno, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Srimulyo 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar, Bali Universitas Indonesia..
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- .
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert, 2006. *Manajemen. Jilid I dan II* (Terjemahan Alexander Sindoro). Jakarta : Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- Sulistiawati, . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,Erlangga Indonesia

- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- .Sardirman. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- . Siagian. Sondang P, . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Timpe, . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga Indonesia
- Widjaya ,Budi . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Usman, Moch Uzer , 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Yulliyanti, Ellysta 2009, *Pengaruh Rekrutmen Terhadap kinerja Pegawai Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol 16 No:3 Tahun 2013 Universitas Diponegoro.*





KUESIONER

PENGARUH REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BRATACO MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL REKRUTMEN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kebijakan Organisasi						
1	Saya menyukai kebijakan perusahaan dalam merekrutmen karyawan					
Perencanaan Rekrutmen						
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong					
Metode Rekrutmen						
3	Saya sudah menentukan metode dalam rekrutmen					
Prosedur						
4	Saya selalu mengikuti prosedur dalam rekrutmen					
Waktu Pelaksanaan						
5	Waktu pelaksanaan rekrutmen telah ditentukan oleh perusahaan					

2. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂).

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Tujuan dan Kemampuan						
6	Saya memiliki tujuan dan kemampuan dalam bekerja					
Teladan Pimpinan						
7	Saya selalu mengikuti sikap tauladan dan arahan dari pimpinan di perusahaan					
Balas Jasa						
8	Tidak menerima tawaran pekerjaan lain walaupun gaji lebih tinggi					
Keadilan						
9	Saya merasa diperlakukan adil oleh perusahaan					
Tanggung Jawab						
10	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan dari perusahaan yang diberikan kepada saya					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
11	Saya memiliki kualitas kerja seperti yang diharapkan perusahaan					
Kuantitas						
12	Saya selalu melakukan pekerjaan dalam jumlah banyak					
Ketepatan Waktu						
13	Saya selalu bekerja tepat waktu					
Efektivitas Biaya						
14	Saya memiliki efektivitas dalam bekerja					
Hubungan antar karyawan						
15	Saya selalu baik dengan karyawan lain					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

DATA TABULASI PENELITIAN

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL REKRUTMEN (X1)						
Resp	ITEM					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	3	3	3	4	17
2	3	3	4	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	5	5	23
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	4	4	19
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	4	3	4	17
14	4	3	3	3	4	17
15	3	3	4	3	4	17
16	2	4	4	4	4	18
17	2	2	2	4	4	14
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	3	3	3	17
20	3	4	3	3	4	17
21	4	3	3	3	4	17
22	3	3	4	3	4	17
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	5	5	4	23
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	4	4	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	5	4	24
34	5	4	5	5	4	23
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20

38	4	3	4	4	4	19
39	4	4	4	4	3	19
40	3	3	4	3	4	17
41	4	3	3	3	4	17
42	4	3	3	3	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	3	2	3	3	3	14
45	3	2	3	2	3	13
46	4	3	4	4	4	19
47	4	4	4	4	4	20
48	3	3	4	3	4	17
49	4	3	3	3	4	17
50	3	3	4	3	4	17
51	4	3	3	3	4	17
52	3	3	4	3	4	17
53	4	4	4	4	4	20
54	4	3	4	4	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	5	5	5	23
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	4	4	20
61	4	3	4	4	4	19
62	4	4	4	4	4	20

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)						
RESP.	ITEM					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	3	3	3	3	16
2	3	4	3	4	3	17
3	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	3	19
6	5	5	3	5	5	23
7	3	3	3	3	3	15
8	5	5	5	5	5	25

9	4	4	3	4	5	20
10	4	4	5	5	5	23
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	5	5	5	23
13	5	5	4	4	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	4	4	18
16	2	2	2	4	4	14
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	5	5	4	23
19	4	3	4	4	4	19
20	4	5	4	4	5	22
21	4	3	3	3	3	16
22	3	4	3	4	3	17
23	4	4	4	3	4	19
24	4	3	4	4	4	19
25	3	4	4	4	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	4	5	20
28	5	4	5	5	5	24
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	3	4	19
32	4	4	3	4	4	19
33	3	3	4	4	4	18
34	3	4	3	4	3	17
35	3	3	3	3	3	15
36	4	4	3	4	5	20
37	4	3	4	4	4	19
38	3	3	4	4	4	18
39	4	4	4	3	4	19
40	3	4	3	4	3	17
41	4	3	3	3	3	16
42	3	3	3	3	3	15
43	3	2	3	3	3	14
44	3	2	3	3	2	13
45	3	2	3	3	2	13
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	3	4	5	20
48	5	4	5	5	5	24
49	4	5	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	4	4	23

52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	3	3	4	4	4	18
56	4	3	3	3	3	16
57	3	4	3	4	3	17
58	4	4	4	3	4	19
59	4	3	4	4	4	19
60	3	4	4	4	4	19
61	4	3	3	3	3	16
62	3	3	3	3	3	15

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)						
RESP	ITEM					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	3	3	3	3	16
2	4	3	4	3	3	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	4	4	21
7	5	5	4	4	4	22
8	5	4	5	5	4	23
9	5	4	5	5	4	23
10	5	4	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	5	5	5	24
13	5	4	5	5	4	23
14	5	4	5	5	4	23
15	5	5	4	4	4	22
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	3	3	17
21	4	3	3	3	3	16
22	4	3	4	3	3	17
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	5	4	4	21

27	5	5	4	4	4	22
28	5	4	5	5	4	23
29	5	4	5	5	4	23
30	5	4	5	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	5	5	5	24
33	5	4	5	5	4	23
34	5	4	5	5	4	23
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	3	4	3	3	17
40	4	3	4	3	3	17
41	4	3	3	3	3	16
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	2	3	14
44	3	2	3	2	3	13
45	2	2	3	2	3	12
46	5	5	5	5	5	25
47	5	4	5	5	5	24
48	5	4	5	5	4	23
49	5	4	5	5	4	23
50	5	5	4	4	4	22
51	5	5	5	5	5	25
52	5	4	5	5	5	24
53	5	4	5	5	4	23
54	5	4	5	5	4	23
55	4	4	5	4	4	21
56	4	3	3	3	3	16
57	4	3	4	3	3	17
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	5	4	4	21
62	4	4	4	4	4	20

Uji Validitas dan Uji Relibialitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.697**	.567**	.676**	.419**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.697**	1	.689**	.757**	.538**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.567**	.689**	1	.774**	.605**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.676**	.757**	.774**	1	.642**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.419**	.538**	.605**	.642**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.813**	.889**	.861**	.919**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.653**	.637**	.456**	.590**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.653**	1	.530**	.539**	.610**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.637**	.530**	1	.610**	.569**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.456**	.539**	.610**	1	.705**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.590**	.610**	.569**	.705**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.813**	.821**	.815**	.798**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.708**	.731**	.863**	.660**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.708**	1	.587**	.739**	.770**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.731**	.587**	1	.865**	.728**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.863**	.739**	.865**	1	.840**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.660**	.770**	.728**	.840**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.887**	.845**	.879**	.968**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

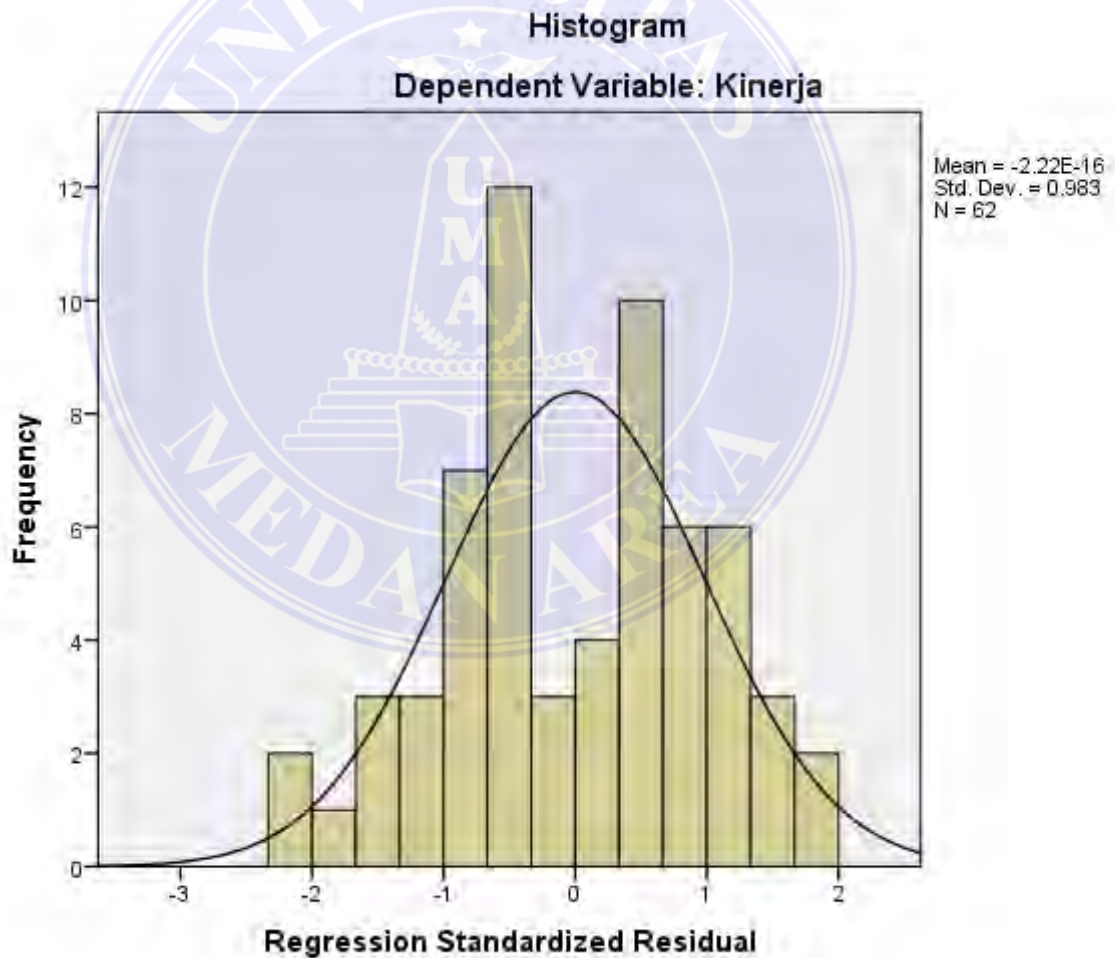
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

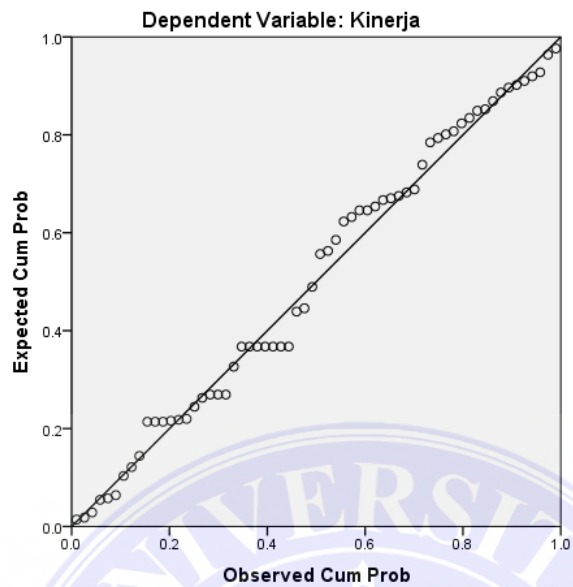
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.058	2.347		.451	.654		
Rekrutmen	.390	.098	.347	3.966	.000	.970	1.031
DisiplinKerja	.624	.090	.607	6.940	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Klasik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

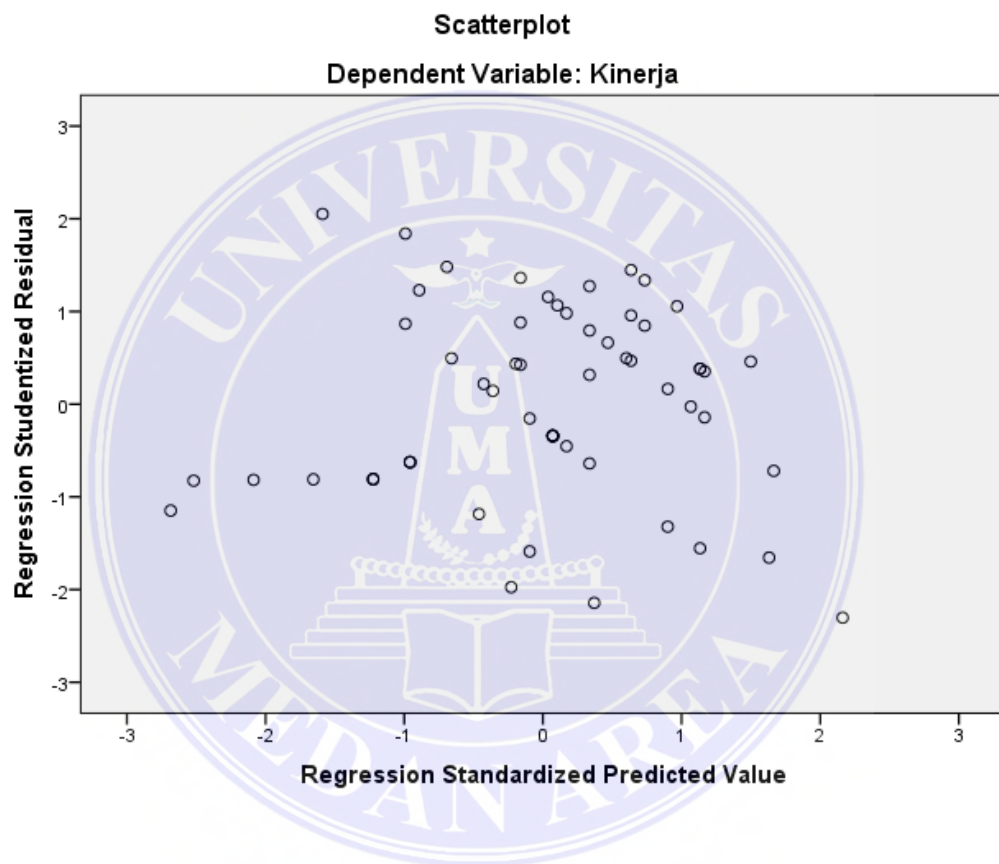
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07467635
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.077
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.058	2.347		.451	.654		
Rekrutmen	.390	.098	.347	3.966	.000	.970	1.031
DisiplinKerja	.624	.090	.607	6.940	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja



Uji Hipotesis

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.058	2.347		.451	.654		
Rekrutmen	.390	.098	.347	3.966	.000	.970	1.031
DisiplinKerja	.624	.090	.607	6.940	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.794	2	168.397	37.840	.000 ^b
	Residual	262.561	59	4.450		
	Total	599.355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Rekrutmen

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.547	2.10955

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja