

## Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Nganjuk

Yulianecha Cahyoningrum<sup>1</sup>, Amat Pintu Batu Silalahi<sup>2</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>3</sup>

Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri

Email : [yulianecha0609@gmail.com](mailto:yulianecha0609@gmail.com)

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

[dhiyansept@unpkediri.ac.id](mailto:dhiyansept@unpkediri.ac.id)

### Abstract

*The management of a company cannot be separated from human resources. In this case the company needs to have employees with good performance. To create good performance, it is necessary to have the right Recruitment, Work Discipline and Work Placement for employees. This study aims to explain the variables of recruitment, work discipline and work placement together have a significant effect on employee performance at PDAM Nganjuk Regency. The sample in this study were 40 respondents, using purposive sampling technique. This type of research is causality using quantitative techniques. The results of the study show that Recruitment, Work Discipline and Work Placement simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Recruitment is the dominant factor influencing employee performance. Companies should pay more attention to the recruitment process so that they can improve employee performance and get competent and reliable employees in accordance with the company's classification*

**Keywords:** *recruitment, work discipline, job placement, employee performance*

### Abstrak

Pengelolaan sebuah perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia. Dalam hal ini perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu adanya Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja yang tepat untuk karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variabel rekrutmen, disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden, dengan teknik sampel *purposive sampling*. Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan menggunakan teknik kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Rekrutmen merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan proses rekrutmen sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendapatkan karyawan yang kompeten dan handal yang sesuai dengan klasifikasi perusahaan.

**Keywords:** rekrutmen, disiplin kerja, penempatan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah daya penggerak perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan maksud agar karyawan dapat menghasilkan kinerja baik dan maksimal. Kemampuan karyawan dalam bekerja terlihat dari hasil kinerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Mathis & Jackson (2017 : 48) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Oleh karena itu

beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan perusahaan yang paling serius untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa pengelolaan rekrutmen karyawan yang akan diseleksi dalam perusahaan. Rivai & Sagala (2014 : 92) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lotulong & Uhing (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Tbk Manado.

Selain itu, disiplin kerja juga sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Sutrisno (2017 : 86) mendefinisikan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan, maka kesadaran kerja karyawan meningkat dan kinerja karyawan akan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Selain disiplin, pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa penempatan kerja. Rivai & Sagala (2014 : 124) mendefinisikan penempatan kerja pada dasarnya menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas). Penempatan kerja dilakukan untuk menempatkan karyawan dalam posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Goni, Adolfiona dan Sumarauw (2015).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu perusahaan air minum milik daerah yang bergerak dibidang penyediaan distribusi air bersih bagi masyarakat. Salah satu tujuan dibentuknya perusahaan ini untuk memberikan layanan air bersih, pengembangan daerah Nganjuk, serta mencukupi air bersih untuk masyarakat sekitar. Maka dari itu perusahaan ini berperan penting dalam penyediaan dan pengelolaan air bersih untuk masyarakat.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM dengan jumlah 42 responden. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer yang diperoleh dari responden dengan menyebar kuesioner kepada responden dan diperoleh data sekunder yang diperoleh melalui data perusahaan dan referensi buku.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	X1 <sub>.1</sub>	.826	.312	valid
	X1 <sub>.2</sub>	.818	.312	valid
	X1 <sub>.3</sub>	.552	.312	valid
	X1 <sub>.4</sub>	.619	.312	valid
	X1 <sub>.5</sub>	.609	.312	valid
	X1 <sub>.6</sub>	.636	.312	valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2 <sub>.1</sub>	.739	.312	valid
	X2 <sub>.2</sub>	.704	.312	valid
	X2 <sub>.3</sub>	.589	.312	valid
	X2 <sub>.4</sub>	.603	.312	valid

	X2.5	.364	.312	valid
	X2.6	.391	.312	valid
	X2.7	.699	.312	valid
	X2.8	.580	.312	valid
Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	.587	.312	valid
	X3.2	.654	.312	valid
	X3.3	.696	.312	valid
	X3.4	.767	.312	valid
	X3.5	.407	.312	valid
	X3.6	.545	.312	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	.484	.312	valid
	Y <sub>2</sub>	.512	.312	valid
	Y <sub>3</sub>	.646	.312	valid
	Y <sub>4</sub>	.695	.312	valid
	Y <sub>5</sub>	.701	.312	valid
	Y <sub>6</sub>	.540	.312	valid
	Y <sub>7</sub>	.636	.312	valid
	Y <sub>8</sub>	.684	.312	valid

Sumber : data SPSS 21 yang diolah penulis (2021)

Pada tabel 1. Hasil uji validitas dinyatakan bahwa variabel (X) rekrutmen, disiplin kerja, penempatan kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	.767	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.709	Reliabel
Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	.678	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.763	Reliabel

Sumber : data SPSS 21 yang diolah penulis (2021)

Pada tabel 2. Hasil uji reliabilitas, tabel menunjukkan bahwa keempat variabel pada pengukuran instrumen (kuesioner) terdapat nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60, sehingga dinyatakan keempat variabel reliabel.

## Uji Multikolonieritas

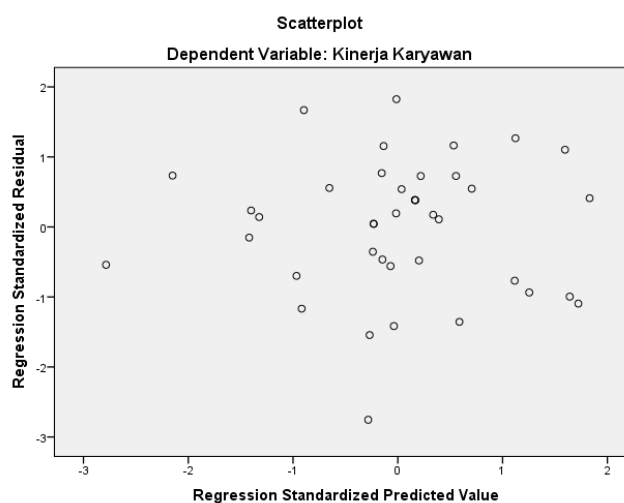
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen (X1)	.735	1.361	Bebas Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2)	.838	1.193	Bebas Multikolonieritas
Penempatan Kerja (X3)	.866	1.155	Bebas Multikolonieritas

Sumber : data SPSS 21 yang diolah penulis (2021)

Pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas ketiga variabel, dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas apabila nilai VIF < 10, dan nilai *tolerance* > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolonieritas pada data diatas.

### Uji Heterokedastisitas

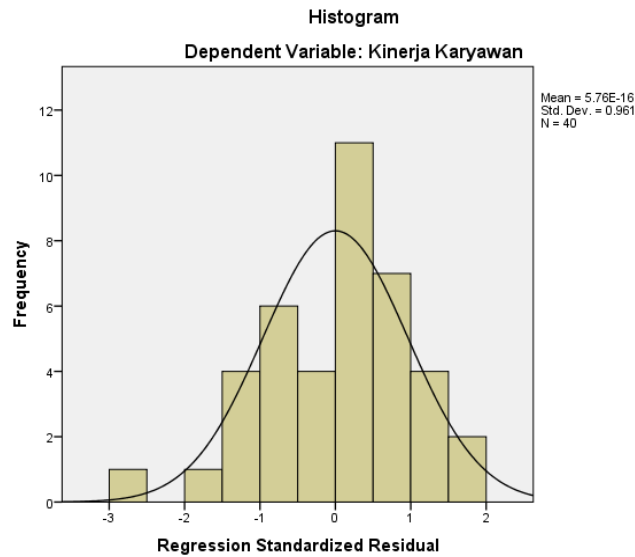


**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : data SPSS yang diolah penulis (2021)

Pada Gambar 1. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebarkan secara acak dan tidak berbentuk pola maupun berada diatas dan dibawah nol. Maka dari itu, asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Histogram Hasil Uji Normalitas**

Sumber : data SPSS 21 yang diolah oleh penulis (2021)

Pada gambar 2. Grafik histogram hasil uji normalitas, dapat dikatakan bahwa grafik menunjukkan bahwa pola distribusi normal dan memiliki bentuk simetris (skewness).

### Analisis Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Variabel Y	Variabel X	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
<u>Kinerja Karyawan (Y)</u>	<u>Rekrutmen (X1)</u>	.652	4.447	.000	Signifikan
	<u>Disiplin Kerja (X2)</u>	.382	3.872	.000	Signifikan
	<u>Penempatan Kerja (X3)</u>	.263	2.172	.037	Signifikan

Determinasi R Square = 0,582

F Hitung = 19.069

Konstanta = 1.759

Probabilitas F = 0,000

#### 1. Variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

Pada tabel 4. Hasil uji diatas pada koefisien regresi linier sebesar 0,652. Hal ini berarti variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) apabila ditingkatkan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya apabila variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) turun, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun

2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Pada tabel 4. Hasil uji diatas pada koefisien regresi linier sebesar 0,382. Hal ini berarti variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) apabila ditingkatkan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) turun, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun.

3. Variabel Penempatan Kerja ( $X_3$ )

Pada tabel 4. Hasil uji diatas pada koefisien regresi linier sebesar 0,263. Hal ini berarti variabel penempatan kerja ( $X_3$ ) apabila ditingkatkan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya apabila variabel penempatan kerja ( $X_3$ ) turun, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R Square	Adjusted R Square	F Change	Sig. F Change
1	.614	.582	19.069	.000

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data SPSS diolah penulis (2021)

Pada tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi didapat nilai adjusted R square sebesar 0,582. Maka, variabel rekrutmen, disiplin kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 58,2 % sisanya sebesar 47,8% yang akan dijelaskan pada variabel lainnya yang belum dikaji dalam penelitian ini.

**Hasil Uji t**

**Tabel 6. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.759	5.242		-.336	.739
1 Rekrutmen	.652	.147	.537	4.447	.000
Disiplin Kerja	.382	.099	.438	3.872	.000
Penempatan Kerja	.263	.121	.242	2.172	.037

Sumber : data SPSS yang diolah penulis (2021)

Dari hasil uji t, dapat dikatakan rekrutmen ( $X_1$ ) nilai t hitung = 4,447 > 1,688 atau nilai signifikan = 0,000 < 0,05 hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil uji t, disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung = 3,872 > 1,688 atau nilai signifikan = 0,000 < 0,05 hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya rekrutmen ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil uji t, penempatan kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai t hitung = 2,172 > 1,688 atau nilai signifikan = 0,037 < 0,05 hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya penempatan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Hasil Uji F (Secara Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.340	3	114.113	19.069	.000 <sup>b</sup>
Residual	215.435	36	5.984		
Total	557.775	39			

Sumber : data SPSS yang diolah penulis (2021)

Dari hasil uji F, nilai F hitung = 19,069 > 2,866 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam hal ini dapat diketahui secara simultan bersama-sama rekrutmen, disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini bahwa variabel rekrutmen terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai rekrutmen ( $X_1$ ) memiliki t hitung sebesar 4,447 > t tabel sebesar 1,688 dan nilai signifikan rekrutmen 0,000 < 0,05. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa perekrutan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki t hitung sebesar 3,872 > t tabel sebesar 1,688 dan nilai signifikan variabel disiplin kerja 0,000 < 0,05. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini bahwa variabel penempatan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai penempatan kerja ( $X_3$ ) memiliki t hitung sebesar 2,172 > t tabel sebesar 1,688 dan nilai signifikan variabel penempatan kerja 0,037 < 0,05. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dibuktikan nilai  $F$  hitung  $19,069 > F$  tabel  $2,688$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa variabel rekrutmen, disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diartikan apabila nilai dari ketiga variabel tinggi semakin tinggi akan semakin tinggi juga kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.

## KESIMPULAN

1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
4. Rekrutmen, disiplin kerja dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Arisanti, D. K., Santoso, A. and Wahyuni, S. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian ( Persero ) Cabang Nganjuk', *JIMEK*, 2(1), pp. 101–118. Available at: <http://ojs.unik-kediri.ac.id>.
- [2] Goni, L. W., Adolfiona and Sumarauw, J. (2015) 'Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulutgo kantor pusat manado', 3(4), pp. 44–54. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- [3] Lotulong, F. J. and Uhing, Y. (2018) 'PENGARUH REKRUTMEN , KRITERIA SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK BRI Tbk MANADO)', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), pp. 3483–3492. doi: 10.35794/emba.v6i4.21621.
- [4] Mathis and Jackson (2017) *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. 1 November, CV PUSAKA SETIA. 1 November. Edited by D. J. Priansa. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- [5] Rivai and Sagala (2014) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. 1st edn. Edited by M. . Drs. Agus Garnida. Bandung: ALFABETA.
- [6] Sagala, R.; (2014) *No Title*. November 2. Edited by N. 2014. Bandung: ALFABETA.
- [8] Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th edn. Edited by Kharisma Putra Utama. Jakarta: KENCANA.