
Pengaruh Rekrutmen, *Motivasi* dan *Disiplin Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum

Ni Ketut Melly Triana Dewi ⁽¹⁾

Milla Permata Sunny ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

Email : Mellytrianadewi758@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the performance produced by the employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Amertha Jati, Jembrana Regency, which is still not optimally influenced by recruitment, motivation and work discipline factors. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment, motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Amertha Jati, Jembrana Regency. The number of samples taken were 67 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that: (1) Recruitment has a positive and significant effect on employee performance, (2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (4) Recruitment, motivation and discipline work has a positive and significant effect on employee performance. In improving recruitment, motivation, work discipline and employee performance, PDAM Tirta Amertha Jati, Jembrana Regency is expected to carry out evaluations to foster, foster all stakeholders in order to achieve solid working relationships.

Keywords: *Employee Performance; Recruitment; Motivation; Work Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja yang dihasilkan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana masih belum maksimal yang diduga dipengaruhi oleh faktor rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 67 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan rekrutmen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, yaitu PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana diharapkan melakukan evaluasi untuk proses perekrutan, membina seluruh *stakeholders* dalam rangka mencapai hubungan kerja yang solid

Kata kunci: *Kinerja Karyawan; Rekrutmen; Motivasi; Disiplin Kerja.*

Pendahuluan

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi perusahaan dengan harapan perusahaan tersebut dapat bertahan dan berkembang serta bersaing pada era globalisasi saat ini (Aziti, 2019). Baik dan buruknya kinerja karyawan akan sangat menentukan daya saing dari perusahaan itu sendiri dimana kinerja yang dihasilkan karyawan adalah salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur dan mengevaluasi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Wirawan, 2016).

Fenomena yang berkembang pada dewasa ini adalah tidak seluruh karyawan dalam suatu perusahaan bekerja secara maksimal sesuai dengan standar maupun harapan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas adalah melalui sistem rekrutmen yang efektif (Wibowo, 2016). Rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam menemukan dan mempengaruhi calon tenaga kerja yang berkualitas agar memiliki minat untuk mengajukan lamaran guna menduduki suatu jabatan pada perusahaan tersebut (Akbar, 2018).

Faktor lainnya yang memegang peranan penting dalam mendorong karyawan bekerja secara maksimal selain rekrutmen adalah motivasi kerja (Putri dan Ardana, 2016). Motivasi adalah kemauan karyawan yang muncul karena adanya dorongan untuk bekerja secara bersungguh-sungguh sehingga hasil akhir dari pekerjaan tersebut akan sesuai dengan harapan (Santanu dan Hamsah, 2020). Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Purnawijaya, 2019). Disiplin kerja merupakan inisiatif karyawan dalam mentaati norma-norma dan semua peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku pada perusahaan yang salah satunya dapat ditunjukkan melalui kesadaran dan kesediaan karyawan dalam bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu (Hasyim *et al.*, 2020).

PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana merupakan salah satu perusahaan jasa penyedia layanan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Jembrana. Kabupaten Jembrana dengan jumlah penduduk sebanyak 317.064 jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 1,88 persen terhitung dari tahun 2010 hingga 2020, sudah seharusnya PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana dapat lebih memanfaatkan situasi tersebut. Untuk itu perlu adanya kinerja karyawan yang berkualitas agar dapat memiliki keunggulan lebih diantara PDAM yang berada pada satu wilayah bahkan untuk tingkat global. Dalam pelaksanaan kuantitas kinerja, sebagai gambaran untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja perusahaan untuk meningkatkan produktifitas pada PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana, terindikasi masih rendahnya kinerja karyawan, yakni tingginya absensi karyawan pada tahun 2020 yang dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana Periode 2018-2020

Kriteria absensi	Tahun 2018 (orang)	Tahun 2019 (orang)	Tahun 2020 (orang)
Sakit	15	18	21
Izin	30	12	32
Alpha	12	8	11
Jumlah hari absen	57	38	64
Jumlah hari kerja	312	312	312
Jumlah karyawan	176	176	176
Persentase (%)	18.27%	12.18%	20.51%

Sumber : PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana, (2021)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat absensi kerja karyawan mengalami fluktuatif, dimana tingkat absensi karyawan tahun 2018 dengan persentase 18,27 persen, kemudian menurun di tahun 2018 sebesar 12,8 persen dan kembali meningkat lagi pada tahun berikutnya pada tahun 2020 menjadi tingkat persentase sebesar 20,51 persen. Menurut Desmarini dan Kasman (2020) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti pada PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana, karyawan yang diharuskan datang pukul 08:00 WITA namun nyatanya banyak karyawan yang datang ke kantor lewat dari jam peraturan tersebut, dan juga banyak karyawan yang pulang sebelum jam 16.00 WITA. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Adanya faktor kesalahan dalam proses rekrutmen seperti melakukan rekrutmen tanpa adanya kebutuhan yang jelas dan tidak membuat deskripsi pekerjaan yang akurat kemudian terlalu mengandalkan wawancara serta seringnya bersikap diskriminatif dimana menerima kandidat dengan melihat kelas sosial atau etnis tertentu dimana hal-hal tersebut meningkatkan peluang kesalahan dalam proses rekrutmen sehingga rekrutmen menjadi tidak efektif yang berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan nantinya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Landasan teori terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut: Simamora (2015) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah rekrutmen sebagai upaya yang dilakukan perusahaan dengan tujuan mendapatkan tenaga kerja baru guna mengisi posisi

jabatan yang kosong pada unit-unit dalam perusahaan. Adapun indikator rekrutmen terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu: 1) Dasar atau prosedur perekrutan, 2) Sumber Perekrutan, 3) Metode Perekrutan (Hasibuan, 2017). Wibowo (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja secara bersungguh-sungguh guna pencapaian tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi terbagi menjadi 5 (lima) yaitu: 1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan pengrekrutmen, 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Sutrisno, 2016). Rivai (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku karyawan yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja menurut Marwansyah (2016) terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu: 1) Sikap, 2) Norma, 3) Tanggungjawab. Kasmir (2012) mengemukakan kinerja karyawan sebagai hasil akhir dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan pada periode tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja karyawan terbagi menjadi 4 (empat) yaitu: 1) Target, 2) Kualitas, 3) Waktu Penyelesaian, 4) Taat Asas (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan landasan teori tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Arbie dan Tumbuan (2018); Hindriari (2018); Aziz *et al.*, (2017); Romadon dan Prasada (2021); Valka *et al.*, (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa melalui proses rekrutmen, suatu perusahaan dapat menemukan karyawan yang berkualitas dengan latarpendidikan yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang akan ditempati sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan nantinya. Sehingga dari penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Putri dan Ardana (2016); Aldiansyah, Alan dan Rijanti (2018); Ajis *et al.*, (2020); Tarigan dan Priyanto (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *motivasi* terhadap kinerja karyawan. Dengan arti lain bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki inisiatif untuk bekerja secara

bersungguh-sungguh sehingga kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan standar perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Andry (2018); Siregar (2020); Lestari et al., (2020); Asman dan Darmalia (2021); Puspita dan Sri (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan arti lain jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi salah satunya seperti datang bekerja tepat waktu dan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

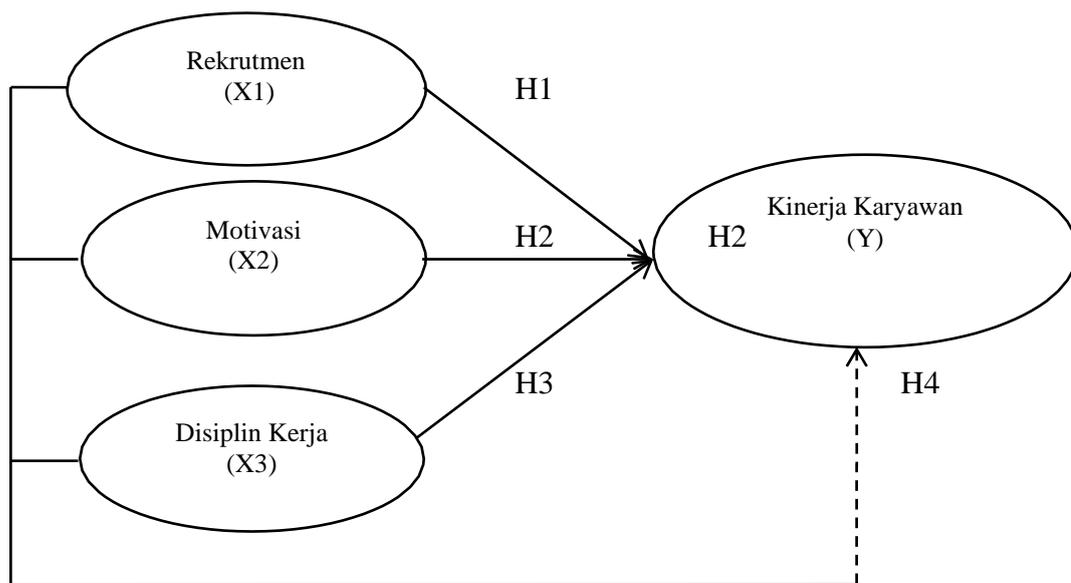
4. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya rekrutmen yang efektif seperti perusahaan dengan matang mempersiapkan proses seleksi dengan memperhatikan kebutuhan pada perusahaan dan membuat deskripsi pekerjaan dengan akurat, motivasi dan disiplin kerja karyawan yang tinggi dengan ditunjukkan absensi karyawan yang rendah dan hasil kerja yang memenuhi target maka kinerja karyawan akan tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan dan Hasiholan (2021) yang menyebutkan bahwa rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Diduga rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

Metode Penelitian

Dari hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dan erat kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti menjelaskan bahwa rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Wulan dan Hasiholan (2021)

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtha Amertha Jati Kabupaten Jembrana yang beralamat di Jl. Udayana No.29X, Baler Bale Agung, Negara, Kabupaten Jembrana. Objek dalam penelitian ini adalah rekrutmen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Amertha Jati. Dengan total populasi sebesar 176 karyawan. Mengingat jumlah responden yang lebih dari 100 responden maka penulis mempersempit jumlah populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh ukuran sampel (n) dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan PDAM Tirta Amertha Jati. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner selanjutnya instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan, apabila model regresi linier berganda sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh hasil variabel rekrutmen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang secara keseluruhan dapat dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ serta nilai *Alpha Cronbach's* yang > 0.600 . Selanjutnya pada uji asumsi klasik instrumen penelitian dapat

dinyatakan berdistribusi normal dan terbebas dari gejala multikolinearitas serta heterokedastisitas sehingga data telah memenuhi syarat terlaksananya analisis regresi linear berganda

Tabel 2. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen

Item pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Metode rekrutmen sesuai dengan kriteria PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana	0	0	7	33	25	278	4,34	Sangat Baik
Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif	0	0	8	26	30	278	4,34	Sangat Baik
Prosedur rekrutmen di PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana cukup jelas	0	1	10	29	24	244	3,81	Baik
Perekrutan karyawan dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong	0	1	4	38	21	271	4,23	Sangat Baik
Media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai	0	1	8	31	24	270	4,22	Sangat Baik
Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas.	0	0	4	26	34	286	4,47	Sangat Baik
Total	0	3	41	183	158	1627	4,24	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui persepsi responden mengenai variabel rekrutmen di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Skor tertinggi berada pada pernyataan “Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas” yaitu sebesar 4,47 sedangkan skor terendah berada pada pernyataan “Prosedur rekrutmen di perusahaan PDAM cukup jelas” yaitu sebesar 3,81.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui persepsi responden mengenai variabel Motivasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,30. Skor tertinggi berada pada pernyataan “Perusahaan menjamin asuransi kecelakaan bagi setiap karyawan” yaitu sebesar 4,23 sedangkan skor terendah berada pada pernyataan “Adanya hubungan kekeluargaan dan silaturahmi dengan rekan karyawan di PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana” yaitu sebesar 3,67. Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Skor tertinggi berada pada pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” yaitu sebesar 4,30 sedangkan skor terendah berada pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.” yaitu sebesar 3,67.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Motivasi

Item pernyataan	JawabanResponden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keluarga dari gaji saya setiap bulan	0	2	8	30	24	268	4,19	Baik
Perusahaan menjamin asuransi kecelakaan bagi setiap karyawan	0	1	7	31	25	272	4,25	Sangat Baik
Adanya hubungan kekeluargaan dan silaturahmi dengan rekan karyawan di PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana	0	5	11	30	18	235	3,67	Baik
PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja kerja yang baik	0	3	10	24	23	247	3,86	Baik
PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana memberikan ruang bagi karyawan untuk menunjukkan dan mengembangkan potensi diri yang dimiliki masing-masing karyawannya	0	4	9	29	22	261	4,08	Baik
Total	0	0	9	27	28	275	4,30	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, (2022)

Tabel 4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Item pernyataan	JawabanResponden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah di tentukan	0	1	7	31	25	272	4,25	Sangat Baik
Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan	0	4	9	29	22	261	4,08	Baik
Saya meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	0	2	8	30	24	268	4,19	Baik
Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0	5	11	30	18	235	3,67	Baik
Saya memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan	0	3	10	24	23	247	3,86	Baik
Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	0	9	27	28	275	4,30	Sangat Baik
Total	0	0	47	140	115	1286	4,02	Baik

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Skor tertinggi berada pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu waktu dengan hasil memuaskan” yaitu sebesar 4,27 sedangkan skor terendah berada pada pernyataan “Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur” yaitu sebesar 4,13.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item pernyataan	JawabanResponden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	0	0	10	33	21	267	4,17	Baik
Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu waktu dengan hasil memuaskan	0	0	6	35	23	273	4,27	Sangat Baik
Saya mampu menyelesaikan perkerjaan dengan tepat waktu	0	0	7	40	17	266	4,16	Baik
Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	0	0	8	40	16	264	4,13	Baik
Total	0	0	33	159	76	1070	4,18	Baik

Sumber: Data diolah, (2022)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	,951	1,530		,622	,537	
1 Rekrutmen	,240	,058		,386	4,150	,000
Motivasi	,281	,095		,323	2,961	,004
Disiplin Kerja	,157	,075		,252	2,088	,041

Sumber: Data diolah, (2022)

Model persamaan regresi yang dapat dirumuskan berdasarkan tabel 6 di atas dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon_i$$

$$Y = 0,951 + 0,240X_1 + 0,281X_2 + 0,157X_3 + \epsilon_i$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,240, mengindikasikan terdapat pengaruh positif variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan; 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,281, mengindikasikan terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan; 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,158, mengindikasikan terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji-t

Model	T	Sig.	
(Constant)		,622	,537
1 Rekrutmen		4,150	,000
Motivasi		2,961	,004
Disiplin kerja		2,088	,041

Sumber: Data diolah, (2022)

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa pengaruh dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena $t_{hitung} (4,150) > t_{tabel} (1,998)$ nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana mampu menciptakan metode rekrutmen yang efisien dan efektif, menetapkan prosedur rekrutmen dengan jelas, media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai, dan dengan adanya proses rekrutmen pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana mampu memperoleh karyawan yang berkualitas. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arbie dan Tumbuan (2018); Hindriari (2018); Aziz *et al.*, (2017); Romadon dan Prasada (2021) yang membuktikan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena bahwa $t_{hitung} (2,961) > t_{tabel} (1,998)$ dan nilai sig. $0,004 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dapat memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja karyawannya sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawannya, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dapat menjamin keselamatan kerja karyawannya dengan memberikan asuransi kecelakaan bagi setiap karyawan, terciptanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dapat mendorong karyawannya untuk terus berinovasi dan berprestasi dengan memberikan penghargaan bagi karyawannya yang memiliki prestasi tinggi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldiansyah, Alan dan Rijanti (2018); Ajis *et al.*, (2020); Tarigan dan Priyanto (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena bahwa $t_{hitung} (2,088) > t_{tabel} (1,998)$ dan nilai sig. $0,041 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan, menggunakan tanda pengenal saat berada dilingkungan kerja, selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, selalu berupaya memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggan dan selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020); Asman dan Darmalia (2021); Puspita dan Sri (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Tabel 8. Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	154,817	3	51,606	37,230	,000 ^a
¹ Residual	83,168	60	1,386		
Total	237,984	63			

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-F menunjukkan bahwa pengaruh dari Rekrutmen, Motivasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena $F_{hitung} (37,230) > F_{tabel} (2,761)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika metode rekrutmen yang digunakan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana saat akan merekrut calon karyawannya dapat berjalan efektif sehingga mendapatkan karyawan yang berkualitas, karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena risiko kecelakaan kerja yang rendah dan adanya asuransi keselamatan kerja yang diberikan perusahaan serta karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Wulan dan Hasiholan (2021) yang menyebutkan bahwa

rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diperoleh simpulan dalam penelitian sebagai berikut: 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana; 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana; 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana; 4) Rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

Daftar Pustaka

- Ajis, S. A., Adda, H. W., dan Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (Kpp Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 213–224.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Aldiansyah, Rifki Alan, dan, dan Rijanti, T. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem Stie Mikroskil*, 8(2), 117–126.
- Arbie, M., dan Tumbuan, Willem J.F, A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank SulutGo Manado*. 6(4), 3673–3682.
- Asman, M., dan Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., dan Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253.
- Desmarini, D., dan Kasman, R. (2020). Penerapan Absensi Finger Print Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 77.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', dan Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54.
- Kasmir. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Y., Mulia, F., dan Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45.

-
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua). Alfabeta.
- Meisya Aziti, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Journal of Administration and Educational Management, II*(9), 71–82.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, I*(1), 65-76.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora, 7*(1), 6.
- Puspita, D., dan Sri, W. (2020). PENGARUH Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya, 1*(1), 26–41.
- Putri, A., dan Ardana, I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5*(11), 253817.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2*(4), 1032-1042.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1*(3), 834-843.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7 (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
- Romadon, dan Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi), 4*(2), 34–42.
- Santanu, T. R., dan Hamsah, D. Z. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PD. BPR Garut Bagian Account Officer. *Prismakom, 16*(1), 28–35.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Siregar, W. H. (2020). Pengaruh human relation , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten mandailing natal. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik, 2*(2), 207–218.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tarigan, B., dan Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi), 20*(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT.Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Wulan, H. S., dan Hasiholan2, L. B. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jateng. *Edunomika, 05*(02).
-