



## Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi

Yulistiani Solekha

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Rt 002/Rw 009, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: [yulistianisolekha03@gmail.com](mailto:yulistianisolekha03@gmail.com)

**Abstract.** Information Technology is very important in driving progress and change in various fields. This forces every company to optimize all company assets, especially human resources. To get good human resources, recruitment and work discipline must be implemented well too. The purpose of this research is to determine the effect of recruitment and work discipline on employee performance at PT. Independent Dimension of Technology. The method used in this research is a quantitative method with primary data methods obtained from questionnaire data which is measured using a Likert scale. The population used in this research is employees of PT. Mandiri Technology Dimensions in the personnel division. The sample in this study used a saturated sample where all members of the population were sampled, namely 30 samples. Data collection uses questionnaires that are distributed directly. Data analysis techniques were processed using the IBM SPSS 25 for window application. Based on this research, it shows that recruitment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), work discipline (X2) has a positive effect on employee performance (Y), then simultaneously recruitment and work discipline have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Recruitment, Work Discipline, Employee Performance

**Abstrak.** Teknologi Informasi sangat penting dalam mendorong kemajuan dan perubahan diberbagai bidang. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik maka dalam pelaksanaan rekrutmen dan disiplin kerja harus dilaksanakan dengan baik juga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimensi Mandiri Teknologi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode data primer yang diperoleh dari data kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi pada divisi kepegawaian. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampelyaitu 30 sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar langsung. Teknik analisis data diolah menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 25 for window. Berdasarkan penelitian ini menunjukan bahwa, rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), selanjutnya secara simultan rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, Teknologi Informasi (TI) memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kemajuan dan perubahan di berbagai bidang. Terutama pada teknologi mobile dan internet. Penggunaan aplikasi mobile dan web dikatakan lebih efektif dan efisien karena adanya kemudahan dalam pengaksesan dan pengambilan informasi. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi dan sangat bermanfaat bagi organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dipengaruhi oleh sifat pribadi dan kepuasan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh karyawan yang berkompeten maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan perusahaan dimasa yang akan datang. Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan sumber daya manusia. Permasalahan sumber daya manusia dapat diatasi apabila suatu perusahaan mempunyai sistem perekrutan dan disiplin kerja karyawan yang baik.

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari pelamar kerja dengan keahlian untuk mengisi kekosongan jabatan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan agar mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Dampak dari pandemi covid-19 mengubah kebiasaan sistem perekrutan, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang seharusnya bertatap muka untuk mengetahui keterampilan dan kompetensi calon pelamar kini beralih dengan menggunakan media online seperti zoom. Sehingga ketika proses perekrutan ditemukan kendala, seperti kendala masih banyaknya calon tenaga kerja yang kurang memenuhi persyaratan sesuai dengan jabatan, kurangnya pengalaman kerja, pelaksanaan perekrutan yang kurang teliti dan sebagainya. Masih ada tenaga kerja yang direkrut berdasarkan titipan karyawan senior, sehingga rekrutmen yang dilakukan hanyalah sebatas formalitas saja. Untuk meminimalisir kendala tersebut PT. Dimensi Mandiri Teknologi melakukan evaluasi mengenai proses perekrutan didalam perusahaan. Selain rekrutmen faktor yang harus diperhatikan untuk menciptakan karyawan yang kompeten yaitu disiplin kerja karyawan.

Dalam suatu usaha terdapat keteraturan dan kelancaran untuk mencapai hasil yang terbaik, yaitu dengan membangun disiplin kerja. Lingkungan kerja yang positif dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, hal ini tentu menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin bermanfaat untuk mengajarkan karyawan untuk mematuhi dan menghargai peraturan, praktik, dan kebijakan yang ada guna menciptakan kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat permasalahan yang berubungan dengan disiplin kerja. Seperti kurangnya jiwa sosial antar karyawan yang mengakibatkan kurangnya interaksi yang terjadi dan masih adanya karyawan yang melakukan aktivitas dijam kerja seperti merokok di luar kantor. Dengan diberikannya pelatihan dan arahan kepada karyawan maka akan terbentuk suasana kerja yang harmonis diantara para karyawan. serta memberi sanksi untuk karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, maka karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Definisi Rekrutmen**

“Rekrutmen adalah upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja” (Sule & Saeful, 2019:165). “Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan” (Lestari, 2018). “Rekrutmen yaitu untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi” (Wulan & Hasiholan, 2021). “Menurut Rivai Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat”. (Farisi & Lesmana, 2021). Menurut Panggabean “Tujuan rekrutmen adalah menjamin bahwa ketika lowongan organisasi sudah memiliki sejumlah pelamar yang berkualitas yang siap dipilih” (kusumaryoko, 2021:29). Agar organisasi dapat berjalan dengan baik, maka SDM perlu menarik, memilih, dan menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. “Tujuan rekrutmen adalah untuk menemukan seorang pelamar yang berkualitas. Tujuan paska pengangkatan perlu dipikirkan, proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksanaan yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan perjanjian” (Hartoko, 2016).

Dari uraian-uraian diatas maka dapat disimpulkan rekrutmen merupakan suatu proses perusahaan untuk mendapatkan calon atau kandidat karyawan atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan.

### **Definisi Disiplin Kerja**

“Disiplin kerja dimaknai sebagai suatu bentuk tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan untuk mendorong gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan

perusahaan” (Kusumaramdhani et al., 2019). “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi dan norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan” (Muliando, 2006). Menurut Rivai “disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu, baik, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsukuen, maka predikat disiplin kerja tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang.” (Farisi & Lesmana, 2021). “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan” (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021).

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur dan tertib dalam melaksanakan pekerjaan. Tujuan-tujuan dari disiplin kerja supaya karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, serta memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

### **Definisi Kinerja**

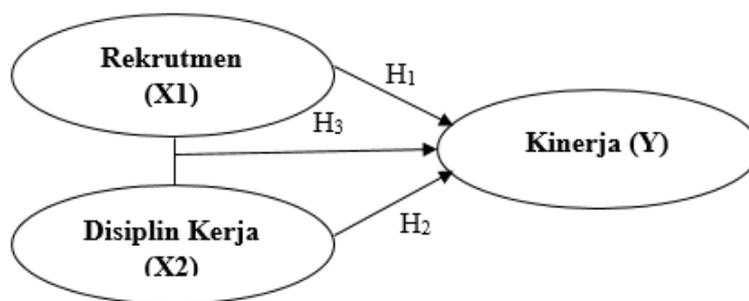
Menurut Rivai “Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” (Wildan & Sa’adah, 2021). “Kinerja pegawai merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya serta membuahkan hasil yang diinginkan.” (Suhaila et al., 2021). “Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan” (Arisanti et al., 2019). “Kinerja mengacu pada perilaku asli setiap individu sebagai keluaran yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi.” (Pusparani, 2021). “Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja antara lain kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja” (Prabowo, 2019). Menurut Mathis dan Jackson “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi” (Nurfitriani, 2022).

Dari uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan jika kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu.

## Kerangka Berpikir

Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai alasan yaitu mencari dan mendapatkan calon-calon karyawan baru yang ingin bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk mengisi posisi yang kosong didalam suatu perusahaan. Hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan sangat berkaitan karena kinerja karyawan dapat ditentukan dari bagaimana karyawan tersebut direkrut. Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Sehingga perusahaan atau organisasi harus menerapkan disiplin kerja yang baik kepada setiap karyawannya supaya dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Hubungan antara disiplin kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan karena apabila karyawan tanggung jawab dan disiplin atas pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

“Hipotesis adalah merupakan suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah”(Wibowo, 2021). Hipotesis sebenarnya suatu dugaan, tidaklah, hanya asal membuat dugaan tetapi dugaan yang didasarkan atas teori-teori atau hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan. Karena sifatnya masih dugaan, maka hipotesis ini mungkin diterima atau mungkin juga ditolak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H<sub>o1</sub> = Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a1</sub> = Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>o2</sub> = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a2</sub> = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>o3</sub> = Rekrutmen dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

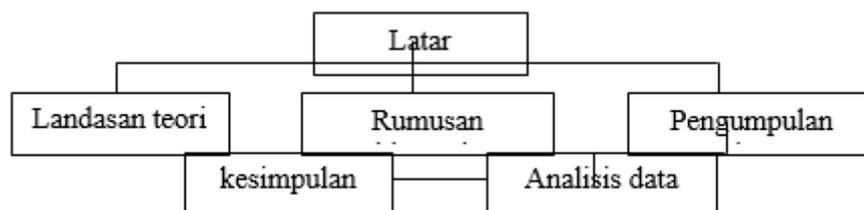
H<sub>a3</sub> = Rekrutmen dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. “penelitian survei adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh kejadian-kejadian, distribusi, dan hubungan antar variabel yang dilakukan pada populasi yang besar atau kecil, seperti melakukan sensus pada seluruh anggota populasi atau kasus atau pada sebagian anggota populasi atau sampel” (Tualeka, 2019). “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai” (Priadana & Sunarsi, 2021).

Berdasarkan desain penelitian diatas adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.** Diesain pienielitian

### Populasi Penelitian

“Populasi adalah keseluruhan dari subjek dan atau objek yang akan menjadi sasaran penelitian, subjek penelitian merupakan tempat atau lokasi data variabel yang akan digunakan”(Riyanto & Putera, 2022). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi pada divisi kepegawaian.

### Sampel Penelitian

“Sampel penelitian adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi”(Riyanto & Putera, 2022). “Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan sampel jenuh. “Sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”(Jufrizen & Sitorus, 2021). Sampel penelitian memiliki karakteristik populasi, sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati. Sample dari penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi.

### Teknik Analisis Data

Hasil penyebaran kuesioner penulis olah dengan cara melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinan, analisis regresi linear berganda menggunakan software aplikasi spss versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI HIPOTESIS

#### 1. UJI T

Uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. yang dianggap konstan. Hasil output dari SPSS sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,590	1,146		-,515	,611
	REKRUTMEN	,932	,048	,942	19,487	,000
	DISIPLIN KERJA	,090	,041	,107	2,214	,035

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan pada variabel rekrutmen yaitu  $19,487 > t_{tabel}$  yaitu  $2,042$  bernilai positif dengan sig.  $0,000$ . Dimana hasil analisis sig.  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat diterima.

Nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan pada variabel disiplin kerja adalah  $2,214 > t_{tabel}$  yaitu  $2,042$  bernilai positif dengan sig.  $0,035 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat diterima.

#### 2. UJI F

Uji simultan (uji f) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.berikut hasil uji F dari output SPSS.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,242	2	50,121	209,544	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,458	27	,239		
	Total	106,700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, REKRUTMEN

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui nilai F hitung yaitu  $209,544$  dengan F sig.  $0,000$ . Dimana hasil F sig.  $0,000 < 0,05$  dapat diartikan bahwa secara simultan rekrutmen ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Y).

Berikut hasil dari koefisien determinan simultan

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 <sup>a</sup>	,939	,935	,489

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, REKRUTMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber data : Data Olahan SPSS (2023)*

Berdasarkan tabel IV.13 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai R Square sebesar 0,939 yang berarti pengaruh variabel rekrutmen (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 93,9% sedangkan sisanya 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua variabel independen yaitu variabel rekrutmen (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y) PT. Dimensi Mandiri Teknologi, dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi hasil sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) pada variabel rekrutmen (X1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya apabila proses rekrutmen dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan yang didapat juga akan baik. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lina, 2020) yang diperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2018) diperoleh hasil rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Suhaila et al., 2021) secara parsial variabel rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan. (Ginting et al., 2020) rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.

#### 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis (H2) dimana variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan

menerapkan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo, 2019) yang diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wulan & Hasiholan, 2021) ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja. (Cahyoningrum, 2017) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.

### 3. Pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan secara simultan rekrutmen ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Cahyoningrum, 2017) yang diperoleh hasil Rekrutmen, disiplin kerja dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk. (Lestari, 2018) Rekrutmen dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Suhaila et al., 2021) dengan hasil rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dari pengujian hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi.
2. Hasil penelitian dari pengujian hipotesis ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi.
3. Hasil penelitian dari uji F menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). terhadap kinerja karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang penulis sarankan antara lain :

1. Sebaiknya PT. Dimensi Mandiri Teknologi lebih memperhatikan standar dari jabatan yang sedang kosong. Pemilihan karyawan sesuai dengan standar jabatan ini dilakukan agar karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi dapat melakukan kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Dengan

karyawan mengerjakan sesuai dengan jabatannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi.

2. Disarankan agar lebih memperhatikan disiplin kerja pada karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi, dimana karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Yang kemudian perusahaan berperan sebagai pengawas dan pemberi sanksi kepada karyawan. apabila disiplin kerja karyawan sudah dilakukan dengan baik tentunya akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak referensi dan lebih memperhatikan pengolahan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Cahyoningrum, Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen , Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri Beberapa*, 1034–1041.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://www.methonomi.net/index.php/jm/article/view/141>
- Hartoko, M. S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS* | e-ISSN: 2548-9836, 4(2), 122–127. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/68>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kusumaramdhani, agus, Latifah, fitri nur, Maika, m. ruslianor, Multazam, mohammad tanzil, & Rahim, R. (2019). *Proceedings of the 1st Conference on Islamic Finance and Technology, CIFET, 21 September, Sidoarjo, East Java, Indonesia Cifet 2019*. EAI Publishing.

- Kusumaryoko, prayogo. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. deepublish.
- Lestari, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(7), 3042–3052. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/3197>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Mulianto, sindu. (2006). *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Elex Media Komputindo.
- Nurfitrani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. cendekia publisher.
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Riyanto, S., & Putera, A. R. (2022). *METODE RISET PENELITIAN KESEHATAN & SAINS*. deepublish.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, asrie hadaningsih. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Sule, Ernie Trisnawati, & Saeful, K. (2019). *pengantar manajemen (Revisi)*. Prenadamedia Group.
- Tualeka, A. R. (2019). *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. airlangga university press.
- Wibowo, A. E. (2021). *METODOLOGI PENELIITIAN : PEGANGAN UNTUK MENULIS KARYA ILMIAH*. Insania.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Wulan, H. S., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jateng. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 681. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2311>