

PENGARUH *RECRUITMENT*, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN SMAM X SURABAYA

Azizah Nabilah Adi Pratiwi

Azizahnabilahhh@gmail.com

Triyonowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of recruitment, work motivation, and work discipline on the employees' performance at SMA Muhammadiyah 10 (SMAM X) Surabaya. The population was administration employees and teachers of SMAM X. Moreover, the research was quantitative. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, 63 employees were taken as the sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed online through Google form by the Vice Headmaster of SMAM X Surabaya. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The instrument testing used normality, multicollinearity, and heteroscedacity tests. Additionally, the proper model test used f-test, multiple determination coefficient, and hypothesis test which used t-test. The result showed that recruitment, work motivation, and work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at SMA Muhammadiyah 10 (SMAM X).

Keywords: recruitment, work motivation, work discipline, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *recruitment*, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan karyawan bagian administrasi dan guru SMAMX. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sample jauh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Pada SMA Muhammadiyah 10 memiliki 63 karyawan bagian administrasi dan guru yang akan menjadi sampling pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online dengan *google form* dan distribusikan melalui wakil kepala sekolah SMAMX Surabaya. Metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian instrumen menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji kelayakan model menggunakan uji *f*, koefisien determinasi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji *t*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *recruitment*, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja kerja pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

Kata Kunci: *recruitmen*, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia merupakan sejalan dengan upaya yang telah dilakukan oleh pemerintahan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dalam hal ini berkaitan dengan mutu sekolah tertuju pada mutu lulusan atau output. Mutu atau kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui siswa yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolah, seperti profile sumber daya manusia, sumber belajar, dan lingkungan. Sumber daya manusia sangat penting untuk kelangsungan hidup bermasyarakat dan bernegara. Sumber daya manusia penting untuk berkembang organisasi, karena sumber daya manusia yang baik akan menimbulkan efek dan kemajuan untuk lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sangat krusial untuk kemajuan suatu

organisasi lembaga pendidikan tersebut. Lembaga pendidikan membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengatur ketenagakerjaan dan mewujudkan visi misi suatu organisasi. *Recruitment* adalah suatu proses yang dihasilkan oleh kelompok para pelamar yang dapat memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan yang telah ditentukan.

Recruitment juga mengikuti proses seleksi yang bertujuan untuk mendapatkan kesesuaian kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan sesuai dengan ilmu yang dimiliki, tenaga pendidik yang profesional mampu beradaptasi berbagai karakter siswa, memberikan pemahaman dalam pembelajaran, dapat mengembangkan kurikulum, dan dapat mengembangkan potensi siswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan perencanaan orientasi untuk melibatkan penempatan karyawan baru dan memahami tugas mereka, memperkenalkan calon karyawan pada lingkungan sekolah, dan memberikan gambaran budayanya. Seperti yang ada pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya atau biasa dikenal dengan nama SMAMX ini mempunyai program dan budaya yang berbeda dari sekolah biasanya yaitu mempunyai program sekolah untuk anak berkebutuhan khusus (SPAH) tentunya menambah ekstra kesabaran bagi guru dan karyawan yang ada pada SMAMX itu sendiri.

Sekolah merupakan bentuk kesatuan dari berbagai jenis, sifat, perilaku dan karakter dari warga sekolah sehingga dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya seringkali mengalami berbagai persoalan internal yang pelik dan kompleks. Salah satu penyebabnya adalah minimnya komunikasi warga sekolah, maka dalam interaksi antar warga sekolah, kepala sekolah harus mampu menjaga dan selalu memberikan motivasi kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga menghasilkan kinerja sekolah yang optimal. Oleh sebab itu, perlu adanya perencanaan orientasi itu perlu adanya seperti kenaikan pangkat atau atau memperoleh yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam bekerja di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

Disiplin merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk kekuatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut. Tingkat disiplin kerja sangat sulit dicapai karena banyaknya masalah yang terjadi didalam organisasi dan solusi untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara pimpinan mengajak berkomunikasi kepada para bawahannya karena jika pimpinan memberi bersikap atau berperilaku baik maka hal tersebut akan menjadi contoh untuk para bawahannya, dan jika karyawan bisa memiliki sikap disiplin yang baik maka hal tersebut tentunya akan bisa meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri yang tentunya juga dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas. Oleh sebab itu, perlu dilakukan perencanaan orientasi disiplin kerja karyawan tersebut pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya akan memberikan waktu melakukan sholat dhuha dahulu diwaktu jam pelajaran pertama agar meminimalisir keterlambatan karyawan dan guru agar para siswa mendapat hak mereka dengan tepat waktu.

Kinerja sekolah merupakan representasi dari kinerja semua sumber daya yang ada di sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai upaya mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja dalam standar organisasi yang ditentukan dalam melaksanakan tugasnya dalam waktu atau periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah bentuk dari hasil aktivitas kerja karyawan atau tugasnya yang membuahkan hasil kerja untuk perusahaan. Hasil kinerja karyawan bisa meningkat maupun menurun sesuai hasil yang diperoleh karyawan, jika hasil menurun maka ada kinerja yang harus ditingkatkan. Jika sebaliknya kinerja meningkat akan membuahkan hasil yang maksimal dan menguntungkan organisasi itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Anwar

Prabu, (2000:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat lain dari Nawawi, (2006:66) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Hal ini dapat diartikan bahwa apa yang telah dilakukan seseorang dalam bekerja dapat terlihat dari hasil kerjanya. Oleh sebab itu, perlu dilakukan proses perencanaan orientasi kinerja karyawan tersebut pada sekolah SMA Muhammadiyah 10 Surabaya akan dapat tumbuh dengan baik produktif, inovatif dan mempunyai tindakan untuk terus mencari peluang. Berikut adalah data absensi di bulan Juli, Agustus, September, dan Oktober 2023 yang ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Daftar Ketidakhadiran Karyawan di bulan Juli - Oktober 2023
SMA Muhammadiyah 10 Surabaya

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1.	Juli	4	1	0	3	68
2.	Agustus	9	2	0	5	68
3.	September	3	2	1	6	68
4.	Oktober	2	5	3	6	68
	Jumlah	18	10	4	20	

Sumber: Data Sekunder, 2024

Berdasarkan Tabel 1, diatas bahwa pada bulan Juli 2023 dengan jumlah karyawan 5 orang yang tidak hadir di bulan Juli ini paling sedikit yang tidak hadir masuk, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Agustus dengan jumlah 9 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Oktober dengan jumlah izin sebanyak 2 orang, tingkat sakit paling banyak pada bulan Oktober sebanyak yaitu bulan Oktober dengan jumlah 5 orang, dan yang paling sedikit di bulan juli sebanyak 1 orang, tingkat absen paling banyak terjadi pada bulan Oktober dengan jumlah 3 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juli dan Agustus dengan jumlah 0 orang (tidak ada karyawan yang absen), dan karyawan yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan September dan Oktober dengan jumlah 6 orang, dan yang paling sedikit pada bulan Juli dengan jumlah 3 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa SMA Muhammadiyah 10 Surabaya tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Aturan yang terjadi dan sudah disepakati bersama di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya, yakni guru masuk kelas 10 menit sebelum jam pelajaran dimulai. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan segala sesuatunya yang berhubungan dengan mempersiapkan siswa untuk memulai pelajaran, seperti memberi salam, mengabsen siswa, memeriksa kebersihan siswa dan lain sebagainya. Sehingga pada waktu yang telah ditentukan siswa sudah siap untuk memulai pelajaran, namun yang terjadi kadangkala sebaliknya dimana ada diantara guru yang terlambat masuk kelas sedangkan jam pelajaran sudah berlangsung.

Fenomena diatas menunjukkan masih ada saja guru yang mengabaikan kedisiplinan kerjanya, seperti guru yang terlambat datang ke sekolah. Sementara para siswa menunggu kehadiran gurunya, sehingga waktu terus berjalan dan akibatnya pelaksanaan proses mengajar bagi siswa terlambat, dan siswa ribut didalam kelas bahkan ada yang bermain-main sampai ke halaman sekolah. Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh teladan bagi siswanya terutama dalam menegakkan disiplin, seharusnya datang tepat waktu ke sekolah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Recruitment berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, *recruitment* serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan

pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Menurut penelitian terdahulu terdapat dua pendapat berbeda, sehingga menciptakan suatu *gap research* yang dijadikan dasar dilakukannya penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Erny (2019) menyatakan bahwa *recruitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Deddy dan Hendy (2022) bahwa *recruitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Menurut penelitian terdahulu terdapat dua pendapat berbeda, sehingga menciptakan suatu *gap research* yang dijadikan dasar dilakukannya penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian dari Samsul Arifin *et al.* (2017) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu terdapat dua pendapat berbeda, sehingga menciptakan suatu *gap research* yang dijadikan dasar dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Wulandar dan Husda (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apa saja yang menjadi kendala *recruitment* pada guru sma muhammadiyah 10 surabaya saat ini?, (2) Tantangan apa saja yang dihadapi dalam proses *recruitment*?, (3) Mengapa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sma muhammadiyah 10 surabaya?, (4) Mengapa seorang pemimpin diharuskan mampu memberikan motivasi kepada karyawan?, (5) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *recruitment* atau seleksi terhadap kinerja karyawan sma muhammadiyah 10 surabaya, (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sma muhammadiyah 10 surabaya, (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sma muhammadiyah 10 surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kuantitas

Berisikan teori yang sesuai dengan penelitian anda Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit manapun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan Waktu

Berisi Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas

Efektifitas ini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (teknologi, tenaga dan uang) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri yang berupa teknologi dan informasi yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin.

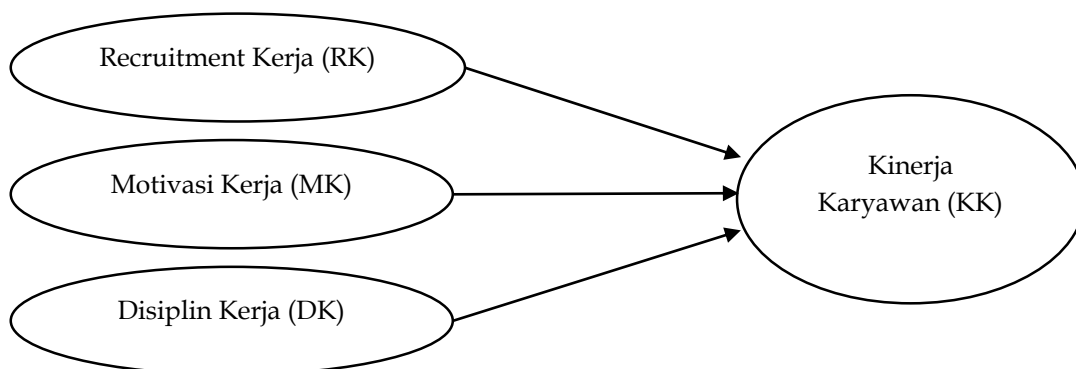
Kemandirian

Berisikan teori yang sesuai dengan penelitian anda. Kemandirian merupakan tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, kecepatan waktu karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, ketika karyawan melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Erny (2019) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *recruitment* kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Deddy dan Hendy (2022) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara *recruitment* kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, Samsul Arifin *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan dengan penelitian Wulandar dan Husda (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Recruitment Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Recruitmen dan seleksi merupakan kegiatan atau proses yang penting di dalam organisasi dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia selain berkaitan mengenai kinerja karyawan juga berkaitan dengan komitmen yang ada di organisasi. Menurut Handoko (2001:69) *recruitmen* merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan dimana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Pelaksanaan *recruitment* terhadap calon karyawan dimaksudkan agar lembaga pendidikan dapat memperoleh karyawan atau guru yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan pada lembaga pendidikan tersebut, kegagalan dalam melakukan *recruitmen* dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan guru yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan lembaga pendidikan itu sendiri. Menurut penelitian terdahulu terdapat dua pendapat berbeda, sehingga menciptakan suatu *gap research* yang dijadikan dasar dilakukannya penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Erny (2019) menyatakan bahwa *recruitmen* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Deddy dan Hendy (2022) bahwa *recruitmen* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: *Recruitmen* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang kurang berdampak pada buruknya kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah penting karena jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya tidak akan optimal. Motivasi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerjanya dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2019:258), motivasi adalah dorongan terhadap keinginan seseorang untuk bekerja, karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Temuan penelitian Rahmawani dan Syahrial (2021) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jufrizen dan Sitorus (2021) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinaga dan Hidayat (2020) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga mempunyai kinerja karyawan yang tinggi. Disiplin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan organisasi, karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk pelatihan yang membuat karyawan menaati peraturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan, semakin produktif pula karyawan dalam bekerja dan semakin baik pula tempat pekerjaan itu. Menurut Hasibuan (2019:224), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, terus-menerus, dan jujur menurut aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya. Hasil penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu terdapat dua pendapat berbeda, sehingga menciptakan suatu *gap research* yang dijadikan dasar dilakukannya penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Wulandar dan Husda (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Metode deskripsi ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (*numerik*) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik, dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi dan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya dengan jumlah 63 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2018:18). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sample jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:120).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan *sample jenuh*. Sampel *jenuh* adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:86). Pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya memiliki 63 responden yang merupakan karyawan bagian administrasi dan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 63 responden yaitu karyawan dan guru pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Kuesioner dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui kondisi kerja karyawan dan guru pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Secara riil dari sudut pandang karyawan internal pada lembaga pendidikan tersebut. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini juga dibuat dengan sistem tertutup yang menggabungkan kuesioner langsung dan tidak langsung dengan penyajian jawaban menggunakan skala likert, yang artinya masing-masing pertanyaan yang disajikan memiliki jawaban dengan skala setuju hingga tidak setuju.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya pada penelitian ini yaitu variabel independen meliputi *recruitment*, motivasi, disiplin kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dan guru pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya baik secara kualitas maupun kuantitas pada waktu-waktu tertentu ketika melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan pada SMA Muhammadiyah 10 Surabaya, dan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja karyawan (Robbins, 2016:260) adalah: (a) Kualitas kerja, (b) Kuantitas, (c) Ketepatan waktu, (d) Efektivitas, (e) Kemandirian.

Recruitment Kerja

Recruitmen bertujuan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi, dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah di rekrut melalui proses seleksi. Adapun indikator recruitmen kerja menurut Anwar Prabu (2000:35) adalah: (a) Seleksi, (b) Administratif, (c) Wawancara, (d) Tes praktik mengajar (Guru), (e) Pembinaan, (f) Psikotes, (g) Orientasi, (h) Penempatan, (i) Portofolio pengalaman.

Motivasi Kerja

Mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru atau karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2011:93) indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan Gaji yang diterima

Disiplin Kerja

Kedisiplinan diartikan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama dalam melaksanakan kegiatan pengajaran, agar pemberian sanksi pada seseorang atau kelompok guru dapat dihindari. Bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Untuk itu, diduga terdapat korelasi positif antara kedisiplinan dengan kinerja guru. Adapun menurut Sardiman (2001:123) indikator disiplin kerja guru meliputi: (a) Patuh dan taat pada ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama, (b) Kemampuan mengendalikan diri, (c) Patuh terhadap tugas pokok guru, (d) Menciptakan suasana harmonis terhadap rekan kerja dan atasan, (e) Memiliki sikap kreatif dan inovasi, (f) Memiliki loyalitas terhadap profesinya.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan dapat digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52) untuk mengetahui validitas sebuah item, maka perhitungannya dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dari hasil perhitungan tersebut akan didapatkan suatu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 (*level of significance*), artinya pernyataan tersebut menunjukkan bahwa skor tersebut dianggap valid. Untuk menguji validitas menggunakan dasar analisis sebagai berikut: jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada pemahaman bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen yang andal dan informasi yang diperoleh dapat diandalkan serta dapat menjadi media pengumpulan data yang nyata, terlepas dari kondisi apapun (Widiasworo, 2019:86). Uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten suatu survei ketika diuji berulang kali dalam kondisi yang sama. Suatu survei dianggap andal atau dapat dipercaya jika setiap pertanyaan menerima tanggapan yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan fitur *Statistical Program and Service Solution* (SPSS) yang akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan ini, yaitu menggunakan nilai batas 0,06 artinya, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilainya menunjukkan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014:260) analisis linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik dan turunnya variabel terikat jika dua variabel bebas atau lebih sebagai variabel prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jika analisis linear berganda ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila ini variabel independen meningkat atau menurun dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan teknis analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu *recruitmen* kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan metode persamaan sebagai berikut:

$$K_k = a + b_1 R_k + b_2 M_k + b_3 D_k + e$$

Keterangan:

K _k	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ -b ₃	= Koefisien Regresi
R _k	= <i>Recruitment</i> Kerja
M _k	= Motivasi Kerja
D _k	= Disiplin Kerja
e	= <i>Standard Error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan probability plot. Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh sari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan *probability plot*. Dasar

pengambilan keputusan: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, tetap ada di sebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik memiliki homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2016:134) dengan dasar analisis sebagai berikut : (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model, kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan ketentuan penerimaan atau penolakan model jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian, Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka model regresi dinyatakan tidak layak digunakan dalam penelitian

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap parsial terikat. Uji t dengan menentukan signifikansi kepercayaan (α) sebesar 0,05 (5%), maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: Hipotesis, $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Pada uji t nilai probabilitas dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik sebagai berikut: jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang berupa pertanyaan yang telah dijawab oleh responden. Suatu kuesioner akan dianggap valid ketika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan bantuan program software berupa SPSS 26 sehingga dapat diperoleh hasil uji validitas seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai Sig 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikator dan variabel yang digunakan telah valid.

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Recruitment kerja	RK ₁	0,651	0,000	Valid
	RK ₂	0,723	0,000	Valid
	RK ₃	0,694	0,000	Valid
	RK ₄	0,729	0,000	Valid
	RK ₅	0,649	0,000	Valid
Motivasi Kerja	MK ₁	0,576	0,000	Valid
	MK ₂	0,692	0,000	Valid
	MK ₃	0,762	0,000	Valid
	MK ₄	0,641	0,000	Valid
	MK ₅	0,661	0,000	Valid
Disiplin Kerja	DK ₁	0,812	0,000	Valid
	DK ₂	0,821	0,000	Valid
	DK ₃	0,753	0,000	Valid
	DK ₄	0,720	0,000	Valid
	DK ₅	0,638	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK ₁	0,826	0,000	Valid
	KK ₂	0,617	0,000	Valid
	KK ₃	0,756	0,000	Valid
	KK ₄	0,765	0,000	Valid
	KK ₅	0,748	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan program software SPSS 26, sehingga dapat diperoleh hasil uji t reliabilitas sebagai berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Recruitment Kerja (RK)	0,720	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,690	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,806	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,797	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

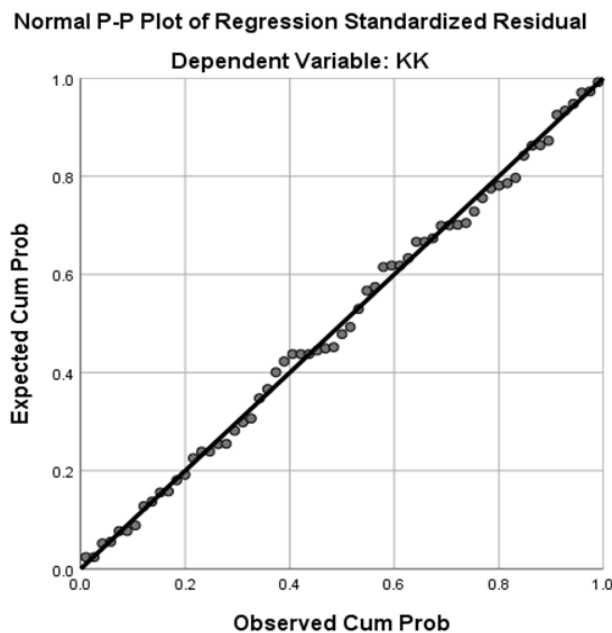
Pada Tabel 3 hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel recruitmen kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model dengan residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik normal Probability Plot (P-Plot) dan menggunakan uji Kolomogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam grafik ini yaitu sebagai berikut: (1) Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memenuhi kriteria syarat uji normalitas, (2) Apabila titik-titik tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi kriteria syarat uji normalitas.

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Gambar 2. Gambar 2 menjelaskan hasil uji normalitas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan perambatannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi telah syarat uji asumsi normalitas.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas atau tidak karena model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam regresi adalah mempunyai angka tolerance $> 0,1$ dan mempunyai nilai VIF ≤ 10 . Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan bantuan SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

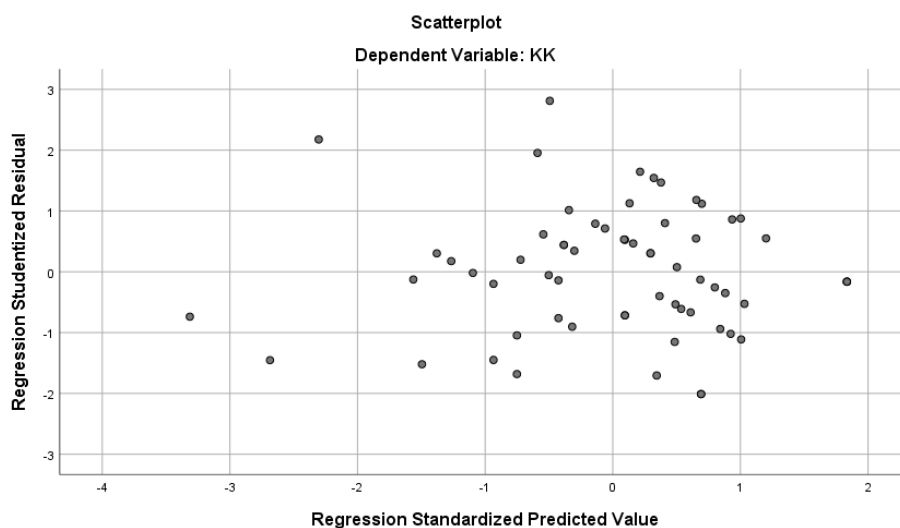
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Rekrutmen Kerja	0,596	1,676	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,591	1,692	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,847	1,182	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa semua nilai VIF dari masing-masing variabel bebas bernilai kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji yang digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui *scatterplot*. Cara untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terpola yang jelas maka regresi ini dikatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Begitu juga sebaliknya jika titik-titik membentuk pola teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memiliki gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3. Berdasarkan Gambar 3, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maupun homokedastisitas pada model regresi, sehingga penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Kelayakan Model

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar R^2) maka menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama kuat, dengan kata lain bahwa model yang digunakan mendekati kebenaran. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 26 dengan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,747	0,559	0,536	1,625

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil diatas menjelaskan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,559 atau sebesar 55,9% yang artinya variabel recruitmen kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 44,1% ($100\% - 55,9\%$) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 apabila nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Dalam uji F penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 26 dengan hasil yang diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	197,151	3	65,717	24,881	0,000
	<i>Residual</i>	155,833	59	2,641		
	<i>Total</i>	352,984	62			

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil uji f dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki F_{hitung} sebesar 24,881 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikannya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang terdiri dari recruitmen kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja layak diterima dan digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk memastikan dampak masing-masing variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Artinya apabila nilai lebih kecil dari 0,05 berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Berikut hasil uji t dengan menggunakan bantuan program *software* SPSS 26, maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji T

<i>Variabel</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Rekrutmen Kerja	3,003	0,004	Signifikan
Motivasi Kerja	1,842	0,071	Signifikan
Disiplin Kerja	4,279	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Uji T dapat dilihat sebagai berikut: (1) Pengaruh *Recruitment* Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari Tabel 6 variabel *recruitment* kerja memperoleh nilai $t = 3,003$ dengan nilai signifikannya sebesar 0,004 dimana nilai tersebut kurang dari level alpha 0,05. Maka

dapat dinyatakan bahwa rekrutmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. (2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tabel 6 variabel motivasi kerja memperoleh nilai $t = 1,842$ dengan nilai tidak signifikannya sebesar $0,071$ dimana nilai tersebut lebih dari level alpha $0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak. (3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 6 variabel disiplin kerja memperoleh nilai $t = 4,279$ dengan nilai signifikannya sebesar $0,000$ dimana nilai tersebut kurang dari level alpha $0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *recruitment* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Rekrutmen kerja dapat dikatakan signifikan karena karyawan sudah merasa puas dan tepat terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan, contohnya Persyaratan merekrut calon karyawan sangat sesuai dengan jabatan atau tempat yang dibutuhkan sekolah. Proses wawancara calon karyawan sesuai dengan prosedur yang tertera. Penyeleksian sesuai dengan pendidikan calon pelamar. Tes penerimaan sangat berhubungan dengan pekerjaan yang ada. Adanya keputusan yang sesuai dengan persyaratan yang ada. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai variabel rekrutmen kerja menghasilkan total mean sebesar $4,26$, dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan item pernyataan mengenai rekrutmen kerja yang ada pada kuesioner. Dari 5 item pertanyaan mengenai rekrutmen kerja, item pertanyaan 5 yaitu "Keputusan penerimaan sudah sesuai dengan persyaratan yang ada" memiliki nilai total mean tertinggi $4,35$ atau dalam kelas interval masuk dalam kelas sangat setuju. Artinya karyawan dan guru SMA Muhammadiyah 10 keputusan calon karyawan yang ada susah sesuai dengan persyaratan yang sudah ditetapkan. Sedangkan item pernyataan 3 yaitu "Proses penyeleksian dilihat dari pendidikan calon pelamar karyawan SMAMX" memiliki nilai total mean terendah sebesar $4,19$ atau dalam kelas interval termasuk dalam kategori setuju. Artinya perekrut calon karyawan SMA Muhammadiyah 10 sangat melihat pendidikan terakhir calon karyawan yang akan melamar tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erny (2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Deddy dan Hendy (2022) bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Motivasi kerja dapat dikatakan tidak signifikan karena karyawan tidak merasa puas dan tepat terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan, contohnya motivasi memberikan seseorang untuk menggerakkan mereka, atau menciptakan keadaan yang mendorong mereka. Dengan demikian, motivasi mengacu pada keadaan yang mendorong atau seseorang untuk terlibat dalam tindakan atau aktivitas yang disengaja. Artinya bahwa motivasi yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemimpin juga cukup memberikan motivasi dan dorongan bagi karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, akan tetapi hal tersebut tidak cukup untuk mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja menghasilkan total *mean* sebesar $4,30$, dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan item pernyataan mengenai motivasi kerja yang ada pada kuesioner. Dari 5 item pernyataan

mengenai motivasi kerja, item pertanyaan 1 yaitu "Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan" memiliki nilai total *mean* tertinggi 4,51 atau dalam kelas interval masuk dalam kelas setuju. Artinya karyawan SMA Muhammadiyah 10 sangat terdorong dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan. Sedangkan item pernyataan 4 yaitu "Saya puas dengan gaji yang diterima sehingga terdorong dalam melakukan pekerjaan" memiliki nilai total *mean* terendah sebesar 4,08 atau dalam kelas interval termasuk dalam kategori netral. Artinya gaji bagi beberapa karyawan "SMAMX" membuat mereka merasa belum cukup dan puas akan terdorong dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dari penelitian diatas ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian dari Samsul Arifin *et al.* (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Disiplin kerja dapat dikatakan signifikan karena karyawan sudah merasa puas dan tepat terhadap pekerjaan saat ini dilakukan, contohnya seperti halnya datang dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu karena tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskripsi tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja menghasilkan total *mean* sebesar 4,29, dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan item pernyataan mengenai disiplin kerja yang ada pada kuesioner. Dari 5 item pernyataan mengenai disiplin kerja, item pernyataan 5 yaitu "Tanggung jawab guru mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan" memiliki nilai total *mean* tertinggi 4,46 atau dalam kelas interval masuk dalam sangat setuju. Artinya karyawan SMA Muhammadiyah 10 sangat bertanggung jawab mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan item pernyataan 1 yaitu "Tanggung jawab guru mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan" memiliki total nilai *mean* terendah sebesar 4,14 atau dalam kelas interval termasuk dalam kategori setuju. Artinya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang ada adalah salah satu sikap disiplin yang harus ditunjukkan oleh beberapa karyawan SMA Muhammadiyah 10. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Wulandar dan Husda (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang dimaksud yaitu *recruitment*, motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki berbagai tahap dan proses yang dibutuhkan sesuai posisi yang dilamar calon karyawan. Hal ini menunjukkan recruiter memiliki tanggung jawab yang besar untuk para calon karyawan yang baru agar nyaman, maka akan terjadi kinerja karyawan yang baik, (2) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kenyamanan yang tinggi dan terjadinya kinerja karyawan yang baik, (3)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya yang diperoleh.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian ini, terdapat keterbatasan sebagai berikut: (1) Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dalam artian menyebarkan kuesioner ke sekolah SMA Muhammadiyah 10 Surabaya, sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu rekrutmen, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, (3) Objek penelitian sejumlah 63 orang karyawan Administrasi dan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya (SMAMX).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis ingin memberikan saran yaitu sebagai berikut: (1) SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Harus memperhatikan sistem rekrutmen yang dikembangkan, karena dalam proses perencanaan sumber daya manusia sehingga sistem harus bersinergi dan disesuaikan dengan sistem seleksi yang akan dilakukan selanjutnya. Dengan demikian proses rekrutmen bisa berjalan dengan efektif dan efisien harus ditingkatkan agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya, (2) SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. harus mampu memberikan motivasi yang lebih dikarenakan kenyamanan pada saat kondisi kerja berlangsung mengalami menurun serta komunikasi dorongan pada pimpinan ke bawahan harus maksimal dan dengan demikian bisa berdampak pada kinerja karyawan, maka motivasi yang ada harus ditingkatkan lagi sehingga karyawan akan termotivasi dan bekerja lebih optimal, (3) SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Diharapkan terus menerapkan prinsip disiplin kerja yang lebih efektif seperti memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan *indisipliner* sehingga karyawan SMAMX dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan Pertama. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Amanda, Enno A., Satrijo, B., dan N. Amah. 2017. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun." *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* 6.1: 1-12.
- Arianto, D. A. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengantar. *Jurnal Economia* 9(2): 147-156
- Aziz, N. dan I. J. Dewanto. 2022. "Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard:(Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)." *Mamen: Jurnal Manajemen* 1.2: 168-177.
- Emiron. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Guru Untuk Mewujudkan Kualitas Layanan Madrasah
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kulsum, U. 2008. *Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Kurniawan, M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33-48.
- Manalu, J. 2021 *Prosedur Rekrutmen Operator Karyawan Nitrogen PT. Cahaya Indonesia Timur*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Mangkunegara A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Meidiyustiani, R. 2016 "Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Likuiditas terhadap Profitabilitas pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2010-2014." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 5.2: 41-59.
- Meilany, P. dan M. Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University). *Jurnal FISIP*, 2(2), 10.
- Morissan, M. A. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Cet-. Kencana. Jakarta
- Nugroho, U. 2018 *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.
- Onsardi, O. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *eJournal of Business, Management and Accounting*. Edisi 1. Unersitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Sugiyono, F. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Edisi Pertama*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet:Bandung.
- Rahardjo, S. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfrida Plastik Industri Tbk." *Jurnal GICI Jurnal Keuangan dan Bisnis* 15.2: 149-153.
- Sendow., Jesica., dan P. A. Mekel. 2015. "Pengaruh perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.1.
- Widiasworo, E. 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Araska. Yogyakarta
- Wijaya., Deni, W. E., dan D. A. S. Fauji. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1.2 : 84-94.
- Wulandari, E. dan N. E. Husda. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata di Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 2620-9500.