

TESIS

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA
JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

***THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, PLACEMENT AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM
TIRTA JENEBERANG GOWA DISTRICT***



Iqwani Khaeratunisa

Nomor Induk Mahasiswa: 105021102422

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA
JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister

Disusun dan Diajukan Oleh:

Iqwani Khaeratunisa

Nomor Induk Mahasiswa: 105021102422

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA
JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

Yang disusun dan diajukan oleh:

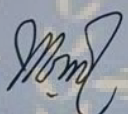
IQWANI KHAERATULNISA
NIM. 105021102422

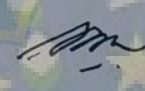
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 31 Agustus 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si

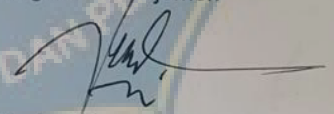

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M, IPM
NBM.820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul tesis : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Iqwani Khaeratunisa

NIM : 105021102422

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 31 Agustus 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 7 September 2024

Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Dr. Andi Mappatempo, S.E, M.M
(Penguji I)

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
(Penguji II)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jalan terindah dari kehidupan adalah mensyukuri apa yang telah kita jalani setiap hari, tanpa ada penyesalan diri”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nyatesis ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. Terima kasih kepada Alm. Ayah Anwardan Ibu Sitti Amirah Amiruddinyang tercinta, yang telah sangat berjasa menjaga, membesarkan dan mendidik serta kasih sayang yang tidak ada habisnya.
2. Terima kasih kepada kedua mertuaku bapak Cillung dan mama Sappe yang senantiasa memberikan semangat, perhatian serta mendo'akanku.
3. Terima kasih kepada Firman suamiku walaupun kita berjarak Makassar-Blora tapi tetap terima kasih untuk selalu ada, mendengar keluh kesah, serta selalu memberi semangat.
4. Terima kasih kepada saudara dan saudara iparku yang selalu memberikan do'a serta semangat.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Iqwani Khaeratunisa
NIM : 105021102422
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 7 September 2024
Yang Menyatakan

Iqwani Khaeratunisa

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Iqwani Khaeratulnisa

Nim : 105021102422

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 31 Agustus 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Agustus 2024

Tim Penguji:

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, M. Si
(Pembimbing I)

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M
(Pembimbing II)


Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M
(Penguji I)

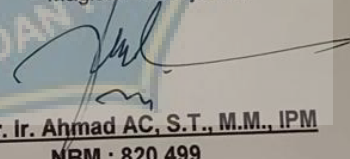
Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
(Penguji II)

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Iwan Akib, M.Pd
NBM : 613 949


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Iqwani Khaeratulnisa

Nim : 105021102422

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Sumber Daya Manusia

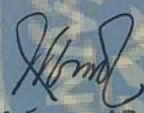
Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia Ujian Proposal pada Tanggal 15 Juli 2024, dan telah diperiksa serta di teliti sudah memenuhi Persyaratan dan layak untuk di seminarkan pada ujian Hasil.

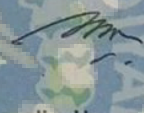
Makassar, 1 Agustus 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si

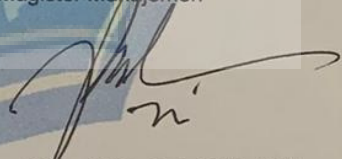

Dr. Agussalim Harrang, S.E, M.M

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Iqwani Khaeratunisa
Nim : 105021102422
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Hasil pada tanggal 16 Agustus 2024, sudah memenuhi syarat dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Tutup sebagai sajah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Agustus 2024

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M
(Pembimbing II)

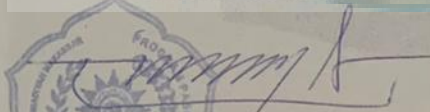
Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M
(Penguji I)

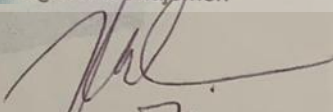
Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
(Penguji II)

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM
NBM. 820 499

ABSTRAK

Iqwani Khaeratunisa, 2024. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, dibimbing oleh Bapak Muhammad Rusydi sebagai pembimbing I dan Bapak Agussalim Harrang sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, Penempatan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 43 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Hasil analisis variabel rekrutmen menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 6.894 > t_{tabel} 1.681$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, hasil analisis variabel penempatan menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 5.845 > t_{tabel} 1.681$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, dan hasil analisis variabel motivasi menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 3.219 > t_{tabel} 1.681$ dan nilai signifikan $0.003 < 0.05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Iqwani Khaeratunisa, 2024. The Influence of Recruitment, Placement and Motivation on Employees' Performance at Municipal Waterworks (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency. Supervised by Muhammad Rusydi and Agussalim Harrang.

This study aimed to determine and analyze the Influence of Recruitment on Employees' Performance, Placement on Employees' Performance, and Motivation on Employees' Performance at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency. This type of research was quantitative research with a sample of 43 respondents using a questionnaire as data collection. The analysis used was Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS Version 24 application. The results of the recruitment variable analysis showed that the t-test produced a calculated t value of $6.894 > t$ table 1.681 and a significant value of $0.001 < 0.05$, the results of the placement variable analysis showed that the t-test produces a calculated t value of $5.845 > t$ table 1.681 and a significant value of $0.001 < 0.05$, and the results of the motivation variable analysis showed that the t-test produces a calculated t value of $3.219 > t$ table 1.681 and a significant value of $0.003 < 0.05$.

The results of the study indicated that recruitment got a positive and significant influence on employees' performance, placement brought a positive and significant influence on employees' performance, and motivation got a positive and significant influence on employees' performance at Municipal Waterworks (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency.

Keywords: *Employees' Recruitment, Placement, Motivation and Performance*

Translated & Certified by
Language Institute of Unismuh Makassar
Date : 5 Sept 24 Doc : Abstract
Authorized by : Lpa Unismuh Makassar

KATA PENGANTAR

سَمِ اللهُ الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”.

Tujuan penelitian penulis untuk memenuhi persyaratan penyelesaian program studi Pascasarjana (S2) pada Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua dan kedua mertua penulis Ibu Sitti Amirah Amiruddin, Cillung dan Sappe yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Abd Rakhim Nanda, S.t., M.T., IPM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. Agussalim Harrang, S.E.,M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan tesis hingga ujian tesis.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada kepala badan dan pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022 Terkhususnya Kelas MMNR yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

12. Terima kasih juga kepada Suami saya Firman, seseorang yang berperan penting telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan dukungan kepada penulis

13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 1 Agustus 2024

Penulis

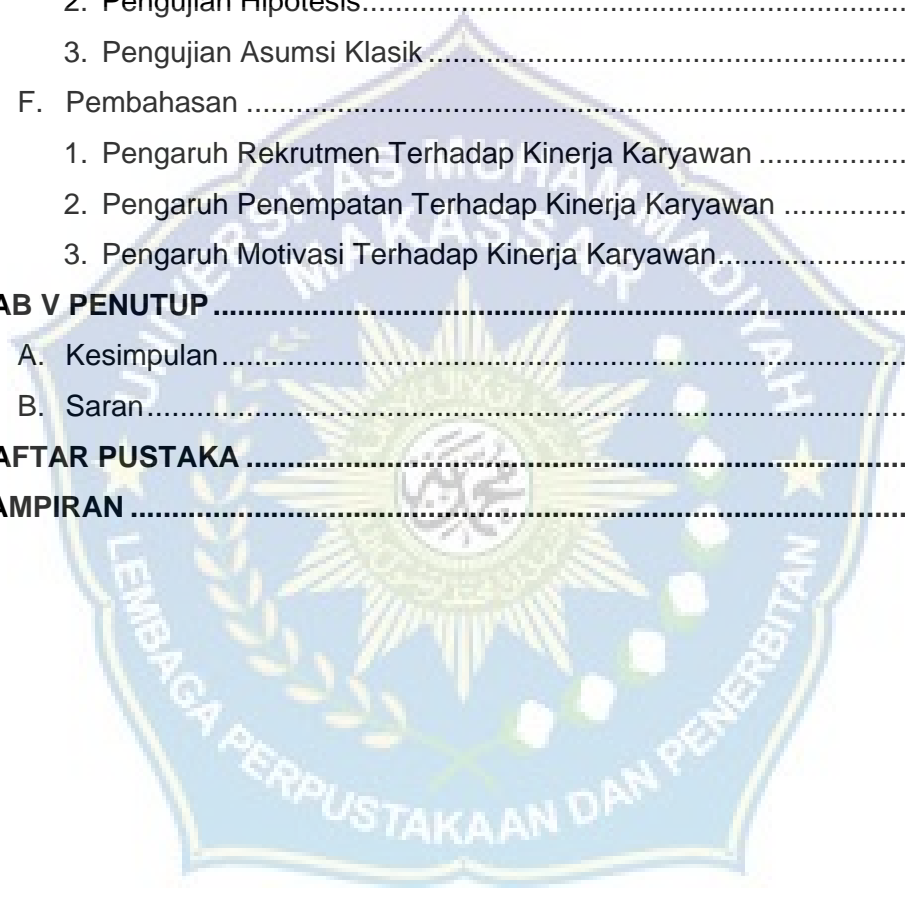
Iqwani Khaeratunisa

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Rekrutmen.....	13
2.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	13
2.2.2 Tujuan Rekrutmen.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen.....	16
2.2.4 Indikator Rekrutmen.....	17
2.3 Penempatan.....	18
2.3.1 Pengertian Penempatan.....	18
2.3.2 Tujuan Penempatan.....	19
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan.....	21

2.3.4	Indikator Penempatan.....	23
2.4	Motivasi.....	24
2.4.1	Pengertian Motivasi	24
2.4.2	Tujuan Motivasi	27
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	27
2.4.4	Indikator Motivasi.....	29
2.5	Kinerja Karyawan.....	31
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.5.2	Tujuan Kinerja Karyawan.....	32
2.5.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
2.5.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	34
B.	Tinjauan Empiris.....	34
C.	Kerangka Konseptual.....	40
D.	Hipotesis	40
BAB III	METODE PENELITIAN	42
A.	Jenis Penelitian	42
B.	Lokasi dan Tempat Penelitian.....	42
C.	Populasi dan Sampel.....	43
D.	Jenis dan Sumber Data	43
E.	Metode Pengumpulan Data	44
F.	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	45
G.	Teknik Analisis Data	46
H.	Uji Instrumen Penelitian.....	47
I.	Uji Asumsi Klasik	49
J.	Uji Hipotesis.....	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	53
1.	Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Gowa	53
2.	Visi dan Misi	56
3.	Struktur Organisasi.....	57
B.	Karakteristik Responden.....	59
C.	Analisis Statistik Deskriptif	60
1.	Rekrutmen (X1).....	61
2.	Penempatan (X2)	63

3. Motivasi (X3)	65
4. Kinerja Karyawan (Y)	66
D. Analisis Hasil Penelitian.....	69
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	69
2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	70
E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis.....	71
1. Analisis Regresi	71
2. Pengujian Hipotesis.....	72
3. Pengujian Asumsi Klasik	73
F. Pembahasan	76
1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	77
2. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan	78
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Intensitas Kehadiran dan Ketepatan.....	3
Tabel 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	45
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Jabatan, Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	61
Tabel 4.3 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Rekrutmen.....	61
Tabel 4.4 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Penempatan	63
Tabel 4.5 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi	65
Tabel 4.6 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Karyawan ..	67
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	70
Tabel 4.8 Pengujian Hipotesis.....	72
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	75
Gambar 4.3 Uji Normalitas	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Mapping Penelitian Terdahulu	89
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 3 Validasi Data Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	100
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi	103
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik.....	109
Lampiran 7 T Tabel	111
Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian.....	112
Lampiran 9 Dokumentasi.....	113
Lampiran 10 LoA.....	115
Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	116



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Pimpinan perusahaan pada umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas dan fungsinya yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan mengetahui bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan agar tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi atau perusahaan karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai.

Rekrutmen adalah proses strategis dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik dan memilih individu yang tepat, sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan tujuan mengisi posisi kerja yang tersedia dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif, (Cen 2022). Rekrutmen berkualitas dapat menarik calon karyawan dari berbagai latar belakang, organisasi dapat memperoleh tim yang beragam dalam hal perspektif, pemikiran, dan pengalaman.

Menurut Dessler dalam Jasiyah (2022), penempatan adalah proses mengalokasikan individu yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai berdasarkan kualifikasi, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini

melibatkan kebutuhan organisasi dan menempatkannya pada posisi yang sesuai di dalam perusahaan. Menurut Hidayat Dkk (2023) kinerja karyawan adalah hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja adalah pengelolaan SDM dengan rekrutmen, penempatan dan motivasi.

Motivasi adalah keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan kinerja yang tinggi. Menurut Indahningwati dan Nugroho (2020), motivasi, selain melibatkan faktor psikologis juga faktor, sosial, dan ekonomi yang mempengaruhi keinginan individu untuk bekerja dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Maka tugas departemen SDM adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas SDM yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan.

Adapun kehadiran dan ketepatan waktu karyawan kantor PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Intensitas Kehadiran dan Ketepatan 43 Karyawan Kantor PDAM
Tirta Jeneberang Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah rata-rata pegawai hadir pada 3 bulan tahun 2023	Persentase (%)	Jumlah pegawai yang hadir di atas jam 08.00 WITA, pada 3 bulan tahun 2023	Persentase (%)
1.	September	40	96,2	14	93,7
2.	Oktober	41	97,5	10	94,9
3.	November	41	97,1	15	92,4
	Rata-rata		97,1		93,7

Sumber: PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, setelah diolah, 2024

Data di atas menunjukkan, bahwa rata-rata kehadiran 43 karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa selama tiga bulan (September, Oktober, November) pada tahun 2023 adalah sebesar 97,1%, sedangkan ketepatan karyawan pada bulan (September, Oktober, November) pada tahun 2023 adalah sebesar 93,7%. Hal ini menunjukkan bahwa baik tingkat kehadiran maupun ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya relatif belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih (2021), menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja di PT. Mercolade Tangerang, sementara Salahuddin dkk (2022), menemukan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk (2022), menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Mandiri Perkasa, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widayat (2023) menemukan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan pada PT. Pos Indonesia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto, Kurniawan (2020), menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yangtze, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Perkasa (2023), menemukan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Latumenta Jakarta Barat.

Beberapa hasil penelitian telah diuraikan terkait dengan variabel rekrutmen, penempatan dan motivasi dimana terdapat hasil yang signifikan dan yang tidak signifikan, sehingga hal ini menarik untuk diteliti di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa. Mengingat dari hasil observasi bahwa terdapat penurunan atau kurang maksimalnya kinerja karyawan karena terdapat proses rekrutmen yang tidak efektif contohnya menerima kandidat ke dalam perusahaan tanpa memerhatikan kualitas dan kualifikasi kandidat atau adanya tawaran dari orang dalam perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai sesuai yang diharapkan instansi, ketika proses rekrutmen efektif cenderung dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Kemudian juga dengan fenomena penempatan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa masih terlihat dari perusahaan menyeleksi para pelamar karyawan yang telah dipilih tetapi tidak ditempatkan pada posisi berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.

Motivasi kerja terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering terlambat, sering meninggalkan jam kerja serta lambannya karyawan dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja sehingga berdampak tidak baik untuk kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut yang terjadi di atas, maka dapat mengantarkan pemahaman bahwa sesungguhnya ada masalah yang sangat mendasar terkait dengan kinerja di antara karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan guna menemukan formula sekaligus mendalami apakah ada keterkaitan antara beberapa variabel seperti rekrutmen, penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
2. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi tambahan dan kontribusi sebagai sumber bacaan dan menjadi bahan referensi di dalam penulisan untuk penelitian lebih lanjut terutama dalam kajian yang sama.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu melatih daya pikir serta menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penerapan ilmu dalam bidang manajemen

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan masukan dalam upaya perbaikan masalah terkait aspek manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan atau pegawai dengan kinerja yang berkualitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan keefektifan sumber daya manusia tersebut didalam organisasi. Tujuannya untuk memberikan kepada organisasi sebuah kinerja yang efektif. Untuk menggapai tujuan tersebut, studi tentang manajemen personalia akan memperlihatkan bagaimana sebaiknya perusahaan mendapatkan, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah kuantitas dan kualitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dimana harus menangani berbagai macam masalah pada karyawan, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya demi dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dengan mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia beroperasi melalui sistem sumber daya manusia. Kajian manajemen sumber daya manusia adalah sangat kompleks karena hubungan dengan banyak faktor. Inti dari MSDM adalah aktifitas SDM yang sangat kompleks dinamis. Manajemen sumber daya manusia atau *human*

resources management (HRM) sebagai proses keterlibatan orang dalam pengelolaan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. SDM yang bekerja dalam suatu organisasi baik secara individu maupun berkelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi yaitu sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, mendorong banyak pihak ingin melakukan penelitian tentang sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan.

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja, Harahap, et al., (2023)

Berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 71 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Pasal18:

1. Kepala bidang pengembangan sumber daya manusia dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam memimpin dan melaksanakan penyusunan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan

sumber daya manusia berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran tugas.

2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala bidang pengembangan sumber daya manusia mempunyai fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia;
- b) Perumusan dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia;
- c) Pelaksanaan penyusunan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia;
- d) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan sumber daya manusia;
- e) Melaksanakan upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil;
- f) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang pengembangan sumber daya manusia;
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ichsan dkk (2021) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas), semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam

konteks ini produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energi). Ichsan dkk (2021) menguraikan maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia antara lain:

a. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negatifnya terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya. Minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Indah (2021) meliputi:

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam merumuskan kebijakan dan strategi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menurut Burso (2018)

Menurut Hasibuan (2017) peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Rekrutmen

2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia menurut Sudiro (2020).

Rekrutmen melibatkan langkah-langkah strategis dan praktis yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menjangkau calon pegawai yang berkualifikasi dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan.

Secara umum, rekrutmen bertujuan untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang tersedia menurut Kurniawati (2021). Selain itu, rekrutmen juga melibatkan identifikasi kandidat potensial, penilaian terhadap kemampuan mereka, serta memastikan kesesuaian antara nilai-nilai dan budaya organisasi dengan nilai-nilai dan motivasi calon pegawai.

Rekrutmen melibatkan serangkaian aktivitas dan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, mencari, memilih, dan mempengaruhi individu-individu yang berkualifikasi dan berpotensi untuk mengisi posisi-posisi dalam organisasi dan dapat memberikan kontribusi yang berarti menurut Yulistiyono, et al., (2021)

2.2.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengisi kebutuhan tenaga kerja. Salah satu tujuan utama rekrutmen adalah untuk mengisi posisi yang kosong atau kebutuhan tenaga kerja yang ada dalam organisasi. dengan melakukan rekrutmen, perusahaan dapat menemukan individu yang memiliki kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai untuk mengisi posisi tersebut.
- 2) Mencari individu yang berkualitas. Rekrutmen bertujuan untuk menarik individu yang berkualitas dan potensial. Organisasi berusaha untuk menemukan calon pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan. Hal ini penting agar organisasi dapat mempekerjakan individu yang dapat memberikan kontribusi yang berarti dan berkinerja tinggi.
- 3) Meningkatkan diversitas. Rekrutmen juga bertujuan untuk menciptakan keberagaman dalam tenaga kerja organisasi. Dengan menyebarkan informasi lowongan secara luas dan mencari calon pegawai dari berbagai latar belakang, organisasi dapat meningkatkan keberagaman dalam tim kerja. Keberagaman ini dapat membawa manfaat seperti beragamnya perspektif, pemikiran, dan pengalaman yang dapat mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi.

- 4) Mencocokkan individu dengan budaya organisasi. rekrutmen juga bertujuan untuk mencari individu yang cocok dengan budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai, norma, dan budaya kerja yang unik. Dengan melakukan rekrutmen yang tepat, organisasi dapat menemukan pegawai yang memiliki kesesuaian nilai dan sikap dengan budaya organisasi. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan pegawai
- 5) Mengurangi turnover dan meningkatkan retensi pegawai. Melalui rekrutmen yang efektif, organisasi dapat menemukan pegawai yang cocok dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi tingkat pergantian (turnover) pegawai dan meningkatkan retensi pegawai yang berkualitas. Hal ini dapat menghemat biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan pegawai baru serta mempertahankan keahlian dan pengetahuan yang berharga dalam organisasi.
- 6) Menciptakan strategi pengembangan karir. Rekrutmen juga dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan strategi pengembangan karir. Dengan mengidentifikasi individu yang memiliki potensi dan kualifikasi, organisasi dapat merencanakan pengembangan dan kemajuan karir mereka di masa depan. Hal ini dapat memberikan motivasi dan insentif bagi pegawai untuk berkembang dan tetap berkontribusi dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digaris bawahi bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja organisasi dengan individu yang berkualitas, memperoleh diversitas, mencocokkan budaya organisasi, mengurangi turnover, meningkatkan retensi, dan menciptakan strategi pengembangan karir menurut Soepriyadi, et al., (2022). Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, organisasi dapat membangun tim kerja yang kuat, produktif, dan berkinerja tinggi.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rekrutmen antara lain, menurut Sri Larasati (2017) yaitu:

1) Balas jasa yang diberikan

Jika balas jasa besar maka pelamar banyak, sebaliknya jika balas jasa kecil maka pelamar sedikit.

2) Status Karyawan

Jika status karyawan tetap maka pelamar relatif banyak, sebaliknya jika status karyawan honorer maka pelamar sedikit.

3) Kesempatan promosi

Jika kesempatan promosi terbuka lebar, maka jumlah pelamar banyak, sebaliknya jika kesempatan promosi kecil maka pelamar sedikit.

4) *Job specification*

Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, dan begitupun sebaliknya.

5) Metode penarikan

Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar akan banyak, begitu pula sebaliknya.

6) Solidaritas perusahaan

Jika solidaritas perusahaan cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu pula sebaliknya.

7) Penawaran kerja

Jika penawaran tenaga kerja banyak, maka pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.

2.2.4 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar-dasar penarikan pegawai

Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencapaian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

2. Sumber pegawai

Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong

dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

3. Metode penarikan pegawai

a. Metode tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b. Metode terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifikasi lebih besar.

2.3 Penempatan

2.3.1 Pengertian Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa: penempatan adalah mengalokasikan para

pegawai pada posisi kerja tertentu, khusus pada pegawai baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan *authority* kepada orang tersebut.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

2.3.2 Tujuan Penempatan

Penempatan kerja yang baik memberikan manfaat bagi organisasi dalam hal meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, efisiensi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan strategis menurut Paramansyah, et al (2021). Hal ini juga memberikan manfaat bagi karyawan dengan memungkinkan pengembangan karir yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berikut adalah beberapa tujuan dan manfaat utama penempatan:

- 1) Mencocokkan kualifikasi dan keterampilan: Penempatan kerja yang baik memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka. Hal ini membantu memaksimalkan potensi individu dan memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara efektif dalam tugas yang diemban.
- 2) Meningkatkan produktivitas dan kinerja: Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka, organisasi dapat meningkatkan produktivitas pada peran yang cocok dapat bekerja dengan efisien, menghasilkan output yang lebih tinggi, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja: Penempatan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan retensi karyawan.
- 4) Mengurangi tingkat turnover: Dengan penempatan kerja yang baik, organisasi dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan atau turnover. Karyawan yang merasa cocok dengan posisi mereka cenderung tetap bertahan dalam perusahaan dan lebih sedikit kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Ini membantu mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

- 5) Meningkatkan efisien organisasi: Penempatan kerja yang baik membantu meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai, organisasi dapat meminimalkan kesenjangan keterampilan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dengan lebih efisien dan efektif.
- 6) Mengembangkan potensi karyawan: Penempatan kerja yang baik juga membantu dalam mengembangkan potensi karyawan. Dengan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai, organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, belajar hal baru, dan memperluas pengetahuan mereka. Ini membantu dalam pertumbuhan dan pengembangan karir karyawan.
- 7) Mencapai tujuan strategis: Penempatan kerja yang baik membantu organisasi mencapai tujuan strategis mereka. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang mendukung tujuan perusahaan, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kuat dan berkualitas yang dapat mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor menurut Gauzali Saydam (2010) sebagai berikut:

1. Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

2. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental yang bersangkutan.

4. Faktor Status Perkawinan

Mengenai status perkawinan adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

5. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

2.3.4 Indikator Penempatan

Penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Menurut Suwanto (2008) adapun indikator penempatan yakni sebagai berikut:

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu menyangkut:
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - b. Pendidikan *alternative*, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dengan praktek. Keterampilan kerja dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori:
 - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji dan lain-lain.
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Setiap individu memiliki motivasi kerja yang unik, dan faktor-faktor di atas dapat berbeda-beda dalam mempengaruhi motivasi seseorang. Penting untuk mengakui dan memahami apa yang memotivasi setiap individu secara khusus, karena hal ini dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang optimal.

Secara bahasa, motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti dorongan atau alasan di balik tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, melakukan, atau mencapai sesuatu menurut Sinambela (2021). Kata “motivasi” sendiri merujuk pada keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan, berusaha lebih baik, atau mengambil tindakan tertentu.

Motivasi mencakup dorongan atau energi yang mempengaruhi perilaku individu menurut Pamungkas (2021). Ini dapat melibatkan aspek emosional, kognitif, dan psikologi dari individu yang mempengaruhi tingkat energi, semangat, dan fokus mereka dalam menjalani kehidupan sehari-hari, termasuk dalam pekerjaan, pendidikan, hubungan, atau tujuan-tujuan pribadi lainnya.

Motivasi terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, seperti orang tua dan teman.

Motivasi dapat menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan, pencapaian tujuan, dan kepuasan pribadi. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkinerja tinggi dalam upaya mereka menurut Pamungkas (2021).

Motivasi menurut Maslow dalam Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*)

Merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*affiliation or acceptance needs*)

Merupakan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan harga diri (*esteem or status needs*)

Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut Gusniawati dkk (2022) pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kinerja karyawan

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu. Berikut ini adalah beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja:

1. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif, termasuk efektif, dan hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, rasa saling percaya, dan kesempatan untuk berkolaborasi dapat memberikan dorongan positif bagi individu.
2. Penghargaan dan pengakuan. Pengakuan atas prestasi dan upaya individu sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja menurut Seto, et al (2023). Imbalan dalam bentuk penghargaan, pujian, promosi, bonus, dan bentuk pengakuan lainnya dapat memberikan insentif ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja individu.
3. Pembangunan karir. Peluang untuk pengembangan dan kemajuan karir adalah faktor penting dalam motivasi kerja. Ketika individu melihat adanya jalan kemajuan, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan.
4. Tantangan dan tugas yang bermakna. Tantangan dalam tugas dan pekerjaan yang memiliki arti penting bagi individu dapat meningkatkan motivasi kerja. Individu cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa tugas yang mereka lakukan memiliki tujuan yang jelas, memberikan kontribusi nyata, dan membutuhkan keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki.

5. Otonomi dan kontrol. Pemberian otonomi dan kontrol dalam menjalankan tugas dan pekerjaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika individu diberi kebebasan untuk mengatur dan mengendalikan cara mereka melakukan tugas, mereka merasa memiliki tanggung jawab atas hasilnya dan merasa lebih termotivasi.
6. Keseimbangan kerja-hidup. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berperan dalam motivasi kerja menurut Seto, et al (2023). Ketika individu memiliki waktu dan fleksibilitas yang memadai untuk kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi dan bahagia dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.
7. Kebutuhan yang dihargai. Pengakuan terhadap kebutuhan dasar seperti gaji yang adil, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang memadai juga mempengaruhi motivasi kerja. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar individu dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih tinggi dalam hierarki motivasi.

2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut teori Maslow, individu akan terdorong oleh tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi hanya setelah kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah terpenuhi Darmawan, et al., (2023). Misalnya seseorang yang mengalami kelaparan (kebutuhan fisiologis) tidak akan terlalu memikirkan kebutuhan cinta atau penghargaan sebelum mereka memperoleh makanan

yang mencukupi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki.

Teori hierarki kebutuhan Maslow, menggambarkan hierarki kebutuhan manusia yang menjadi faktor motivasi dalam kehidupan sehari-hari Darmawan, et al., (2023). Teori ini mengasumsikan bahwa manusia memiliki serangkaian kebutuhan yang terorganisir secara hierarkis, dimana setiap tingkatan kebutuhan perlu dipenuhi sebelum individu dapat terdorong oleh tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi.

Indikator motivasi kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi bermanfaat atau tidak. Alasan memilih indikator ini karena indikator yang dipilih hanya tiga sesuai dengan konsep dan fenomena yang terjadi dilapangan, maka dalam indikator motivasi yang dipilih yaitu indikator motivasi menurut teori Maslow (dalam Gunawan, dkk 2020), indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat bergerak ke tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan rasa aman

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga

kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok. Ini mencakup akan kebutuhan akan cinta, afeksi, pertemanan, dan asosiasi dengan orang lain. Individu mencari rasa penerimaan, kasih sayang, dan keintiman dalam interaksi sosial.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bagi produktifitas kerja, produktifitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktifitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktifitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu mengingatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa “*performance* dan kinerja adalah *output drive for processe, human or ouherwist*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosida (2009) mengemukakan “kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”. Jadi menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktifitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2.5.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan. Menurut Rivai (2016) tujuan kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja

5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja karyawan adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tabel 2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

	Internal	Eksternal
Kinerja Baik	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan tinggi - Kerja keras 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan mudah - Nasib baik - Bantuan dari rekan-rekan - Pemimpin yang baik
Kinerja Buruk	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan rendah - Upaya sedikit 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan sulit - Nasib buruk - Rekan-rekan kerja tidak produktif - Pemimpin yang tidak simpatik

2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Mangkunegara (2013) “menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu”.

Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja, kualitas kerja dapat dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja, disebut juga dengan *output* perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja.
- 3) Ketetapan Waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dalam hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian dahulu memiliki fungsi sebagai acuan atau model sebagai salah satu tahapan aturan ilmiah dalam melaksanakan penelitian. Yang dimana penelitian ini sebelumnya telah mengkaji masalah dalam penelitian. Berikut ini beberapa contoh tinjauan empiris berkaitan dalam penelitian, yaitu:

1. Denok Sunarsi, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik

analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mercolade Tangerang.

2. Shalahuddin, Nikolaus Likuwatan Werang, Suaib, Huriati, Jeni Kamase, (2022) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan: Terhadap Kinerja Karyawan". Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini analisis regresi berganda dengan uji t (parsial) dengan bantuan SPSS terdapat pengaruh negatif dari variabel proses rekrutmen terhadap kinerja, seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Ferryan Harbiato, Didin Hikmah Perkasa, (2023) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumetten Jakarta Barat". Jenis penelitian yang digunakan penelitian metode kuantitatif menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap pertama membuat instrument penelitian pada masing-masing variabel yang akan diteliti, tahap kedua menguji instrument variabel sistem rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus

pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank mandiri cabang latumenten Jakarta barat .

4. Yulianti, Agus Gunawan, Rijal Firdaus, (2023) dalam penelitian ini berjudul “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai”. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai hasil dari tawaran pekerjaan, rekrutmen terjadi karena sejumlah alasan, termasuk: 1) Penciptaan organisasi baru 2) Pertumbuhan lapangan kerja 3) Pertumbuhan institusi 4) Lapangan kerja yang luas 5) Perubahan personal 6) Kematian dan pensiun. Upaya rekrutmen di industri pendidikan semakin dipusatkan untuk mendapatkan guru dari sekolah lokal. Ada berbagai faktor yang membuat perekrutan guru diperlukan di sekolah: Perluasan sekolah dan persyaratan daya tampung siswa (pendaftaran), Pemberhentian guru karena ketidakpuasan.
5. Guruh Mulia Widayat, Wahyu Rizqy Amalinda, Teguh Ariefiantoro, (2023) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang”. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif, menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Yelli Eka Sumadhinata, Wulan Sari, (2023) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (studi kasus Rumah Sakit Karisma Panamukan)”. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada rumah sakit karisma pamanukan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis terbukti.

7. Nurdin Brasit, Salim Sultan, (2023) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng”. Jenis penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hanya penempatan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

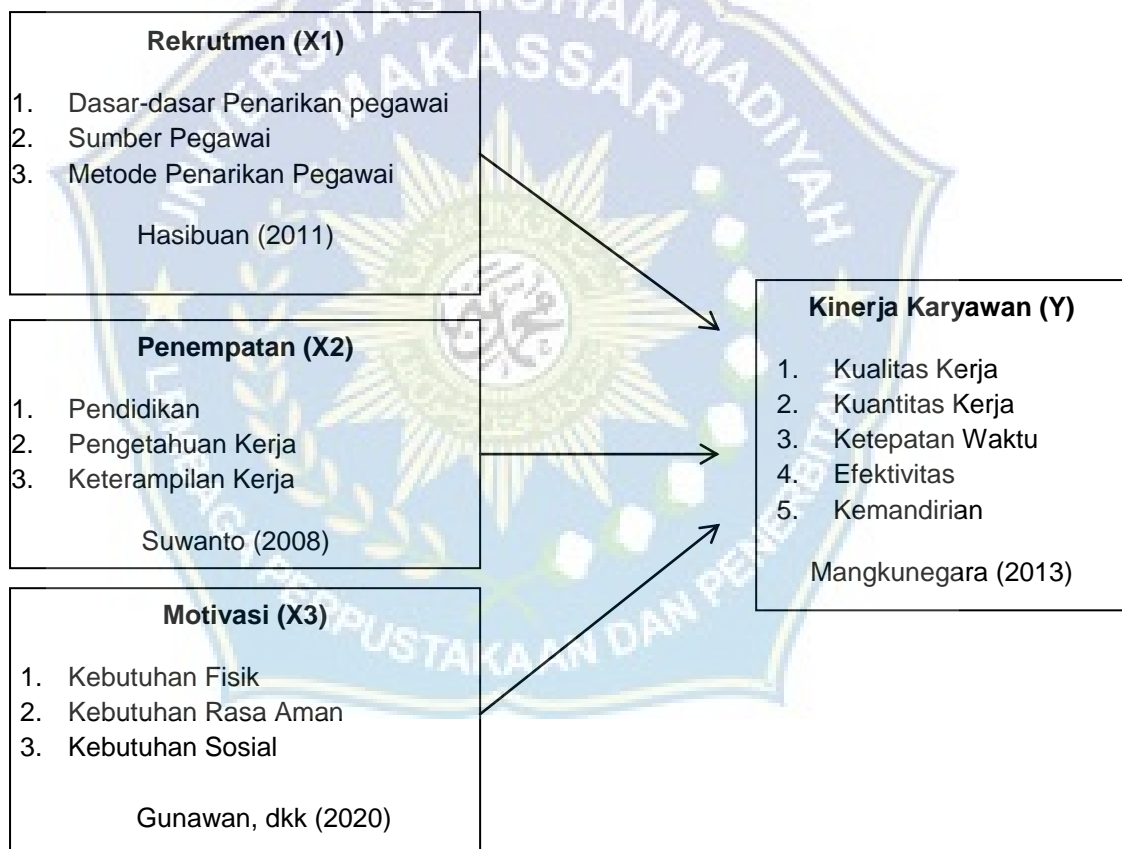
8. Nur Liska ALiya Putri, (2022) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang”. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial masing-masing rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula secara simultan rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukti empiris ini dapat memberikan manfaat bagi Kantor Kecamatan Kemuning di Palembang. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, Pimpinan pada Instansi Pemerintah ini harus mengoptimalkan faktor rekrutmen dan penempatan kerja.
9. Dewi Fitrianti, Dodi Prasada, (2021) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara”. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Klasik Distribusi Indonesia.
10. Cahya Nurjana, Sungkono, (2023) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia”. Jenis penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia sedangkan penempatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

11. Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan, (2020) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian menggunakan teknik simple random sampling analisis, metode kuesioner dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, berdasarkan hasil kuesioner, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja.
12. Sri Langgeng Ratnasari, Puji Rahayu Suryadinata, Yannik Ariyanti, (2022) dalam penelitian ini berjudul “*E-Recruitment*, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa, Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa, dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. Pengaruh *E-Recruitment*, Seleksi dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dibuatkan menjadi kerangka pikir yang akan dapat digunakan sebagai dasar penulisan ini, sehingga pada akhirnya akan diketahui variabel mana paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, bisa dikatakan bahwa rekrutmen (X1) penempatan (X2) motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan gambaran umum kerangka pikir ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pengumpulan data pada penelitian ini adalah PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Jalan Tirta Jeneberang, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Alasan peneliti memilih tempat lokasi penelitian, karena ada ketertarikan peneliti terhadap bagaimana proses rekrutmen, penempatan dan motivasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Kantor PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak juli 2024 sampai dengan september 2024

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atau objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yaitu sejumlah 43 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Akan tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh, yang dimana jumlah sampel dengan jumlah populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasannya:

1. Data primer merupakan data dikumpulkan secara langsung di tempat melalui survei kuesioner (angket) untuk responden dan wawancara untuk informan. Data primer merupakan data observasi dan wawancara dengan berbagai pelanggan PDAM Kabupaten Gowa.
2. Data sekunder merupakan pengumpulan data dari buku-buku, majalah, makalah dan literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi.

E. Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi atau teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang telah diteliti yang dilakukan secara langsung, teratur dan sistematis, pengamatan ini meliputi para penelitian maupun pasca penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan Skala *Likert* sebagai penentuan skor nilai dalam kuesioner. Menurut Sujarweni (2021) Skala *Likert* merupakan pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif dapat dibuatkan dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala *Likert*

Simbol	Alternatif Jawaban	Poin
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi

Menurut Ahyar et al., (2020), metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dari sumber dokumen dan rekaman. Dokumen bisa berbentuk tulisan maupun gambar yang menjadi data penunjang pada penelitian ini. Metode dokumentasi mencari data dilakukan berupa pengambilan gambar saat pembagian kuesioner, keadaan pada kantor, serta struktur organisasi dan profil kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa

F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Ada beberapa istilah yang digunakan oleh karena itu didefinisikan secara operasional sehingga menjadi petunjuk di dalam penelitian ini dan sebagai alat batasan ruang lingkup permasalahan serta konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat mengukur variabel-variabel yang masih berbentuk konsep. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Rekrutmen dalam penelitian dapat diartikan mencari, menemukan dan menetapkan sejumlah orang baik dari internal maupun eksternal organisasi sebagai calon karyawan atau pegawai berdasarkan ketentuan yang ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dengan

mengadopsi hasil penelitian Hasibuan, (2011) yaitu dasar-dasar penarikan, sumber pegawai, dan metode penarikan pegawai.

2. Penempatan dalam penelitian dapat diartikan menempatkan para pegawai pada posisi kerja tertentu sesuai tingkat pendidikan, keahlian, dan bakat yang dimilikinya. Penempatan dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Suwanto, (2008) yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja
3. Motivasi dalam penelitian dapat diartikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Gunawan, dkk (2020) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial
4. Kinerja karyawan dalam penelitian dapat diartikan hasil yang dicapai oleh karyawan atau pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Mangkunegara, (2013) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketetapan waktu.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif menurut Sujarweni (2022), statistik deskriptif merupakan cara untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dengan menggunakan data analisis statistik deskriptif, penulis dapat memberikan informasi yang ringkas dan komprehensif tentang data yang diamati dalam penelitian ini.

Data yang digunakan berasal dari jawaban kuesioner responden dalam bentuk bobot *Skala Likert*

a. Analisis Data Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari rekrutmen (X₁), penempatan (X₂) dan motivasi (X₃) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Penempatan

X₃ = Motivasi

a = Konstanta

b₁, = Nilai Koefisien Regresi Variabel X₁

b₂, = Nilai Koefisien Regresi Variabel X₂

b₃ = Nilai Koefisien Regresi Variabel X₃

e = Standard Error

H. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Hardani et al., (2020) instrument penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti agar proses kegiatan, pengumpulan data lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Dengan demikian menggunakan suatu instrumen dalam penelitian adalah untuk mencari data atau informasi yang lengkap terkait suatu permasalahan dan fenomena alam maupun sosial. Dalam penelitian ini, instrumen yang

digunakan sebagai alat memperoleh data penelitian adalah menggunakan angket atau kuesioner.

Angket atau kuesioner akan diuji terlebih dahulu yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya. Hal ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan alat ukurnya agar di dapatkan kesimpulan yang tidak keliru dan sesuai dengan peristiwa atau keadaan yang sebenarnya terjadi.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2022) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment pearsons*. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid
- c. Jika r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected item correlation*

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali (2020)).

Menurut Ghozali (2011), suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,6. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2013) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 - 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 - 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,41 - 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 - 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 - 1,00 berarti sangat reliabel

I. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa residual mengikuti pola distribusi normal (*Lind et al* dalam ini Widya exsa marita 2015). Hal ini perlu dilakukan untuk memperkuat keyakinan bahwa hasil hipotesis dalam penelitian ini benar-benar akurat dan sah.

Uji normalitas dapat ditunjukkan dengan melihat normal *probability plot*. Dalam melihat grafik tersebut, maka dasar pengambilan

keputusan yang digunakan menurut (Ghozali dalam marita, 2015) adalah sebagai berikut:

- a) Jika titik-titik dalam grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau gambar histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.
- b) jika titik-titik dalam grafik menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau gambar histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka dikatakan bahwa model regresi telah melanggar asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Danang (2016), heterokedastisitas adalah dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varian dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut Heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2013) ada beberapa cara untuk mendeteksi heterokedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *ZPRED* dan *SRESID* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distudentized*. Homoskedastisitas terjadi jika terdiri pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara *ZPRED* dan *SRESID* menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* < 0.1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi
2. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

J. Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Lestari (2020) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t bertujuan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian, analisis pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa

Sebagai sarana pemenuhan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten Dati II Gowa umumnya, maka pada tahun 1980 satu unit pengolahan air bersih mulai didirikan oleh Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum cabang Dinas Kabupaten Gowa dimana pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Provinsi Sulawesi Selatan.

Produksi air bersih 10 lt/dtk pada tahun 1981 unit pengolahan air Kabupaten Gowa mulai memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa, hingga pada tahun 1982 tanggal 8 September dengan adanya Berita Acara penyerahan ASSET Pemerintah Pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada Pemerintah Daerah tingkat II Kabupaten Gowa, bersama itu pula Unit Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa dimana pengelolaan dan tanggung jawabnya masih tetap pada PPSAB Provinsi Sulawesi Selatan dengan mengangkat pegawai bagi BPAM

dimaksud dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintahan Daerah tingkat II Gowa.

Sejalan dengan perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa, kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah besar sehingga dengan kapasitas produksi 10 lt/dtk terasa sudah tidak mencukupi lagi.

PPSAB Provinsi Sulawesi Selatan diajukanlah Proposal Pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20 lt/dtk. Pada tahun 1985/1986 rencana penambahan kapasitas dapat direalisasikan dengan terlaksanakannya pembangunan Instalasi Pengolahan Air tersebut yang berlokasi di Kampung Cambaya, Kelurahan Sungguminasa. Tetapi sangat disayangkan bahwa dengan adanya Instalasi Pengolahan Air yang baru tersebut, instalasi yang lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga unit pengolahan tersebut rusak dan tidak dapat difungsikan lagi. Pada tahun 1988 oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa.

Pada unit pengelolaan air bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelola Air Minum milik Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen PU cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa mengusulkan kepada pemerintah pusat untuk penyerahan pengelolaan Badan tersebut kepada Pemerintah Daerah tingkat II Gowa sehingga pada tahun 1991

tepatnya tanggal 23 Februari, dengan terbitnya SK Menteri P.U dengan Nomor: 75/KPTS/1991. Tanggal 9 Februari 1991 Tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Air Bersih di Kabupaten Dati II Gowa, terlaksanalah penandatanganan Berita Acara Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengolahan Air Minum Kabupaten Gowa menjadi PDAM Kabupaten Dati II Gowa.

Perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa yang demikian pesatnya dan dengan adanya pembangunan unit-unit perumahan sebagai akibat Ibu Kota Kabupaten Gowa yang sangat dekat dengan Kota Madya Ujung Pandang, Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan secara tidak langsung mengakibatkan pertumbuhan jumlah penduduk yang membutuhkan air bersih meningkat pula, sehingga Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Dati II Gowa dengan tingkat kapasitas produksi 20 lt/dkt dirasakan tidak lagi mencukupi kebutuhan air minum penduduk Kota Sungguminasa.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan pemerintah pusat melalui dana APBN tahun Anggaran 1994/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 lt/dtk yang pembangunannya dapat direalisasikan Januari 1995. Dengan selesainya pembangunan tambahan Instalasi Pengolahan Air pada bulan Maret 1995, maka produksi air bersih menjadi 40 lt/dtk yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

Pada saat kapasitas produksi air bersih PDAM Kabupaten Gowa masih 20 lt/dtk banyak sambungan rumah yang tidak

memperoleh air bersih pada saat yang bersamaan, disebabkan jumlah sambungan rumah melebihi kapasitas produksi yaitu sebanyak 2.655 SR. Tetapi setelah beroperasinya instalasi pengolahan air yang baru maka produksi air bertambah 2 kali lebih besar sehingga dengan jumlah langganan per Desember 1995 yang hanya 2.655 SR terasa berlebihan bila dijalankan *pool capacity* sehingga produksi air yang dilakukan pada saat ini hanya sebesar 30 lt/dtk.

Program Nasional dalam rangka pemenuhan kebutuhan air bersih pada pelita VI ini adalah untuk masyarakat perkotaan sebesar 80% dan untuk masyarakat pedesaan sebesar 60%, sehingga PDAM Kabupaten Gowa sampai saat ini dalam hal pengelolaan air bersih belum mencapai target tersebut, dimana dari jumlah penduduk Kecamatan Somba Opu yang mengkonsumsi air bersih baru berkisar 29%, sudah termasuk sambungan rumah BTN. Minasa Upa penduduk Kota Madya Ujung Pandang.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa menjadi PDAM Mandiri Profesional yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

b. Misi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa sebagai Perusahaan Daerah Air Minum akan memberikan penyediaan air yang memenuhi syarat :

Kualitas : Air yang sehat dan layak

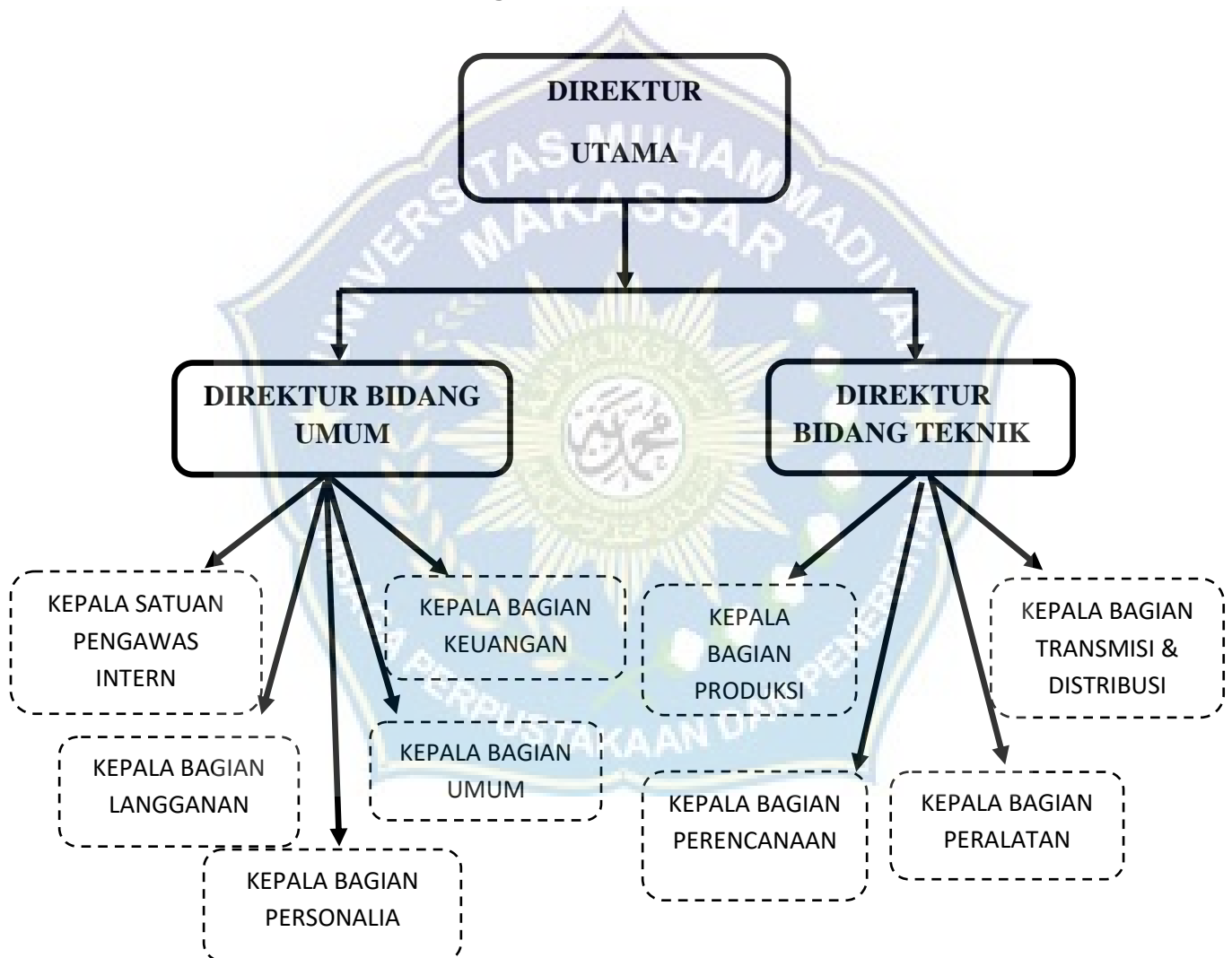
Kuantitas : Debet air yang cukup

Kontinuitas : Mengalirkan air 24 jam operasi

Terjangkau : Harga air dapat dibeli oleh masyarakat serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik

3. Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Secara umum

b. Deskripsi Tugas

1. Direktur utama bertugas sebagai mengkoordinir dan menaungi direksi pelaksana dan bagian pengawasan.
2. Direktur bidang umum bertugas sebagai mengkoordinir dan menaungi defisi pengendalia, bagian informasi teknologi, devisi secretariat dan umum serta bagian sumber daya manusia.
3. Direktur bidang teknik bertugas membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktivitas dan pengembangan karier bawahan
4. Kepala satuan pengawas intern bertugas sebagai merencanakan dan mengevaluasi kebutuhan pegawai di lingkungan Satuan Pengawasan Internal.
5. Kepala bagian keuangan bertugas sebagai mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag kasir, Subag Pembukuan, Subag Anggaran dan Subag Rekening.
6. Kepala bagian langganan bertugas sebagai mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag Penagihan, Subag Pembaca Meter dan Subag Pengaduan Langgan.
7. Kepala bagian umum bertugas sebagai mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag Pembelian, Subag Gudang, Subag Pengolah dan Subag Rekening.

8. Kepala bagian personalia bertugas sebagai membina dan memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karier bawahan.
9. Kepala bagian produksi bertugas sebagai merencanakan mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag Instalasi & Sumber air serta Subag Laboratorium.
10. Kepala bagian transmisi dan distribusi bertugas sebagai merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag transmisi, Subag distribusi & Subag meter air.
11. Kepala bagian perencanaan bertugas sebagai mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag administrasi & Perencanaan teknik dan Subag pengawasan.
12. Kepala bagian peralatan bertugas sebagai mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag peralatan teknik dan Subag perbengkelan.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan karyawan PDAM di Kabupaten Gowa yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) usia 3) jabatan dan 4) pendidikan terakhir. Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Jabatan, Pendidikan Terakhir

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	22	51.2
	Perempuan	21	37.2
2	Usia		
	25 – 30 Tahun	15	34.9
	31 – 40 Tahun	11	25.6
	41 - 50 Tahun	10	23.2
	51 – 55 Tahun	7	16.3
3	Jabatan		
	Hubla	18	41.9
	Perencanaan	10	23.2
	Personalia	15	34.9
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA	5	11.7
	D3	8	18.7
	S1	22	51.2
	S2	8	18.7

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1)

Variabel rekrutmen diukur dengan tiga indikator yakni dasar-dasar penarikan pegawai, sumber pegawai, metode penarikan pegawai. Semua indikator dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang rekrutmen dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Rekrutmen

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0.0	0	0.0	7	16.3	18	41.9	18	41.9	4.26
X1.1.2	0	0.0	1	2.3	4	9.3	26	60.5	12	27.9	4.14
X1.1											4.20
X1.2.1	0	0.0	0	0.0	2	4.7	28	65.1	13	30.2	4.26
X1.2.2	0	0.0	0	0.0	5	11.6	27	62.8	11	25.6	4.14
X1.2											4.20
X1.3.1	0	0.0	0	0.0	7	16.3	21	48.8	15	34.9	4.19
X1.3.2	0	0.0	0	0.0	4	9.3	24	55.8	15	34.9	4.26
X1.3											4.22
Mean Variabel Rekrutmen											4.21

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.3 frekuensi variabel rekrutmen indikator pertama yaitu dasar-dasar penarikan pegawai, dengan pernyataan "proses rekrutmen di PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dilakukan sesuai metode perekrutan pegawai" dengan mean 4,26%, dan pernyataan "penarikan pegawai sudah sesuai dengan prosedur melamar kerja" dengan mean 4,14%.

Indikator kedua yaitu sumber pegawai, dengan pernyataan "sumber internal perekrutan dapat diperoleh dari teman-teman/anggota keluarga dari tenaga kerja lama" dengan mean 4,26%, dan pernyataan "sumber pegawai di dapatkan dari kandidat luar maupun dari dalam perusahaan" dengan mean 4,14%.

Indikator ketiga yaitu metode penarikan pegawai, dengan pernyataan "pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong" dengan mean 4,19%, dan pernyataan "penarikan pegawai dilaksanakan melalui rekrutmen agar sesuai dengan posisi kerja karyawan" dengan mean 4,26%.

Berdasarkan uraian di atas, masing-masing memiliki 2 item pernyataan. Mean tertinggi dari pernyataan (X1.2.1) sebesar 4,26%, sedangkan mean terendah dari pernyataan X1.1.2 yaitu sebesar 4,14%. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel rekrutmen adalah indikator metode penarikan pegawai (X1.3), dengan nilai rerata sebesar 4,22%, selanjutnya indikator dasar-dasar penarikan pegawai (X1.1) dengan nilai rerata sebesar 4,20%, kemudian indikator sumber pegawai (X1.2), dengan nilai rerata sebesar 4,20%.

Nilai *mean* variabel rekrutmen 4,21% mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap rekrutmen di kantor PDAM Kabupaten Gowa, dapat diartikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa rekrutmen yang diterapkan secara efektif dapat memberikan dorongan untuk para calon pelamar kerja bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka.

2. Penempatan (X2)

Variabel penempatan diukur dengan tiga indikator yakni pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja. Semua indikator dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang penempatan dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Penempatan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0.0	0	0.0	7	16.3	19	44.2	17	39.5	4.23
X2.1.2	0	0.0	0	0.0	2	4.7	12	27.9	29	67.4	4.63
X2.1											4.43
X2.2.1	0	0.0	0	0.0	4	9.3	18	41.9	21	48.8	4.40
X2.2.2	0	0.0	0	0.0	2	4.7	12	27.9	29	67.4	4.63
X2.2											4.51
X2.3.1	0	0.0	1	2.3	6	14.0	19	44.2	17	39.5	4.21
X2.3.2	0	0.0	0	0.0	9	20.9	13	30.2	21	48.8	4.28
X2.3											4.24
Mean Variabel Penempatan											4.40

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.4 frekuensi variabel penempatan indikator pertama yaitu pendidikan, dengan pernyataan "posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda" dengan mean 4.23%, dan pernyataan "karyawan perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan" dengan mean 4,63%.

Indikator kedua yaitu pengetahuan kerja, dengan pernyataan "memiliki pengetahuan tentang pekerjaan" dengan mean 4,40%, dan pernyataan "bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan" dengan mean 4,63%.

Indikator ketiga yaitu keterampilan kerja, dengan pernyataan "kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya didalam penyelesaian pekerjaan" dengan mean 4,21%, dan pernyataan "karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan" dengan mean 4,28%.

Berdasarkan uraian di atas, masing-masing memiliki 2 item pernyataan. Mean tertinggi dari pernyataan (X2.2.2) sebesar 4,63%, sedangkan mean terendah dari pernyataan X2.3.1 yaitu sebesar 4,21%. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel penempatan adalah indikator pengetahuan kerja (X2.2), dengan nilai rerata sebesar 4,51%, selanjutnya indikator pendidikan (X2.1) dengan nilai rerata sebesar 4,43%, kemudian indikator keterampilan kerja (X2.3), dengan nilai rerata sebesar 4,24%.

Nilai *mean* variabel penempatan 4,40% ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan nilai positif terhadap penempatan di kantor PDAM Kabupaten Gowa. Nilai tersebut mencerminkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat berkontribusi terhadap efektivitas untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Penempatan yang baik dapat menciptakan hasil kerja yang baik juga. Karyawan yang memiliki penempatan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap penempatan mungkin memiliki pemahaman yang baik terkait kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Motivasi (X3)

Variabel motivasi diukur dengan tiga indikator yakni kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial. Semua indikator dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4.5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0.0	0	0.0	7	16.3	15	34.9	21	48.8	4.33
X3.1.2	0	0.0	0	0.0	4	9.3	27	62.8	12	27.9	4.19
X3.1											4.26
X3.2.1	0	0.0	0	0.0	1	2.3	26	60.5	16	37.2	4.35
X3.2.2	0	0.0	0	0.0	3	7.0	27	62.8	13	30.2	4.23
X3.2											4.29
X3.3.1	0	0.0	0	0.0	7	16.3	17	39.5	19	44.2	4.28
X3.3.2	0	0.0	0	0.0	4	9.3	21	48.8	18	41.9	4.33
X3.3											4.30
Mean Variabel Motivasi											4.28

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.5 frekuensi variabel motivasi indikator pertama yaitu kebutuhan fisik, dengan pernyataan "gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga" dengan mean 4.33%, dan

pernyataan "diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan" dengan mean 4,19%.

Indikator kedua yaitu kebutuhan rasa aman, dengan pernyataan "pegawai bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja" dengan mean 4,35%, dan pernyataan "pegawai diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan" dengan mean 4,23%.

Indikator ketiga yaitu kebutuhan sosial, dengan pernyataan "jika mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya" dengan mean 4,28%, dan pernyataan "atasan selalu memberikan solusi jika adanya masalah dalam pekerjaan" dengan mean 4,33%.

Berdasarkan uraian di atas, masing-masing memiliki 2 item pernyataan. Mean tertinggi dari pernyataan (X3.2.1) sebesar 4,35%, sedangkan mean terendah dari pernyataan X3.1.2 yaitu sebesar 4,19%. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi adalah indikator kebutuhan sosial (X3.3), dengan nilai rerata sebesar 4,30%, selanjutnya indikator kebutuhan rasa aman (X3.2) dengan nilai rerata sebesar 4,29%, kemudian indikator kebutuhan fisik (X3.1), dengan nilai rerata sebesar 4,26%.

Nilai *mean* variabel motivasi 4,28% menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap motivasi di kantor PDAM Kabupaten Gowa. Nilai *mean* ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat kesepakatan tinggi, merasa motivasi di kantor berjalan dengan efektif dan produktif. Responden percaya motivasi dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Imbalan jasa atau

asuransi atau gaji yang diterima menjamin kebutuhan keluarga dapat menjadi motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang didapatkan lebih baik.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan tiga indikator yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Semua indikator dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0.0	0	0.0	8	18.6	18	41.9	17	39.5	4.21
Y1.1.2	0	0.0	1	2.3	3	7.0	28	65.1	11	25.6	4.14
Y1.1											4.17
Y1.2.1	0	0.0	0	0.0	2	4.7	29	67.4	12	27.9	4.23
Y1.2.2	0	0.0	1	2.3	4	9.3	27	62.8	11	25.6	4.12
Y1.2											4.17
Y1.3.1	0	0.0	0	0.0	8	18.6	21	48.8	14	32.6	4.14
Y1.3.2	0	0.0	0	0.0	1	2.3	27	62.8	15	34.9	4.33
Y1.3											4.23
Y1.4.1	0	0.0	2	4.7	8	18.6	18	41.9	15	34.9	4.07
Y1.4.2	0	0.0	0	0.0	3	7.0	14	32.6	26	60.5	4.53
Y1.4											4.30
Y1.5.1	0	0.0	0	0.0	6	14.0	15	34.9	22	51.2	4.37
Y1.5.2	0	0.0	1	2.3	5	11.6	24	55.8	13	30.2	4.14
Y1.5											4.26
Mean Variabel Kinerja karyawan											4.23

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.6 frekuensi variabel kinerja karyawan indikator pertama yaitu kualitas kerja, dengan pernyataan "karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian tinggi" dengan mean 4.21%, dan

pernyataan "karyawan selalu berusaha mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan" dengan mean 4,14%.

Indikator kedua yaitu kuantitas kerja, dengan pernyataan "karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik" dengan mean 4,23%, dan pernyataan "kuantitas atau jumlah kerja yang karyawan ini lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain" dengan mean 4,12%.

Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu, dengan pernyataan "karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu" dengan mean 4,14%, dan pernyataan "karyawan selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas" dengan mean 4,33%.

Indikator keempat yaitu efektivitas, dengan pernyataan "karyawan memanfaatkan waktu luang untuk hal berguna bagi pekerjaan" dengan mean 4,07%, dan pernyataan "karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja" dengan mean 4,53%.

Indikator kelima yaitu kemandirian, dengan pernyataan "karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain" dengan mean 4,37%, dan pernyataan "karyawan dapat memahami setiap pekerjaan" dengan mean 4,14%.

Berdasarkan uraian di atas, masing-masing memiliki 2 item pernyataan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja karyawan adalah indikator efektivitas (Y1.4), dengan nilai rerata sebesar 4,30%, indikator kemandirian (Y1.5) dengan nilai rerata sebesar 4,26%, indikator ketepatan waktu (Y1.3), dengan nilai rerata sebesar

4,23%. Indikator kualitas kerja (Y1.1), dengan nilai rerata sebesar 4,17%, dan indikator kuantitas kerja (Y1.2), dengan nilai rerata sebesar 4,17%

Nilai *mean* variabel kinerja karyawan yang tinggi sebesar 4,26% menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja karyawan. Ini mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas responden merasa bahwa kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Gowa dianggap baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Tingginya nilai *mean* menunjukkan kinerja mereka dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Penilaian tinggi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai tujuan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh atasan. Rekrutmen, penempatan dan motivasi yang menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen	X1.1	0.894	0.000	Valid	0.864	Reliabel
	X1.2	0.906	0.000	Valid		
	X1.3	0.869	0.000	Valid		
Penempatan	X2.1	0.834	0.000	Valid	0.656	Reliabel
	X2.2	0.656	0.000	Valid		
	X2.3	0.823	0.000	Valid		
Motivasi	Y1.1	0.949	0.000	Valid	0.934	Reliabel
	Y1.2	0.917	0.000	Valid		
	Y1.3	0.957	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan	Y2.1	0.912	0.000	Valid	0.907	Reliabel
	Y2.2	0.883	0.000	Valid		
	Y2.3	0.895	0.000	Valid		
	Y2.4	0.811	0.000	Valid		
	Y2.5	0.772	0.000	Valid		

Sumber : lampiran 3 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat

dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.7, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka H_0 ditolak

$P > 0,05$, maka H_0 diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Regresi				
			B	Beta	t hit	p-value	Keterangan
H1	Rekrutmen	Kinerja karyawan	0,561	0.578	6.894	<0.001	Signifikan
H2	Penempatan	Kinerja karyawan	0.463	0.386	5.845	<0.001	Signifikan
H3	Motivasi	Kinerja karyawan	0.250	0.263	3.219	0.003	Signifikan
R = 0,918							
R Square = 0,843							
F = 69,801		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		$Y = -1,239 + 0,561X_1 - 0,463X_2 + 0,250X_3 + \epsilon$					

Sumber: Lampiran 4

Keseluruhan model, tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, semuanya signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Rekrutmen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,561, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen maka kinerja karyawan di kantor PDAM Kabupaten Gowa juga akan semakin meningkat.
- b. Penempatan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0,001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,463, koefisien ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Gowa dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0.003 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,250, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
- d. Uji F Signifikan dengan $Sig < 0,05$, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor PDAM Kabupaten Gowa
- e. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,843, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% merupakan fakta diluar

kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

a. Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 4.9. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Rekrutmen	0.572	1.749	Non Multikolinieritas
Penempatan	0.924	1.082	Non Multikolinieritas
Motivasi	0.602	1.662	Non Multikolinieritas

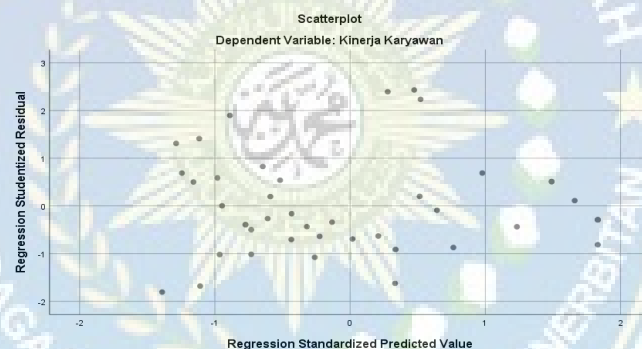
Sumber :Lampiran 4

Berdasarkan Table 4.9 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah

satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (*ZRESID) dan variable yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Sumber: lampiran 5 (2024)

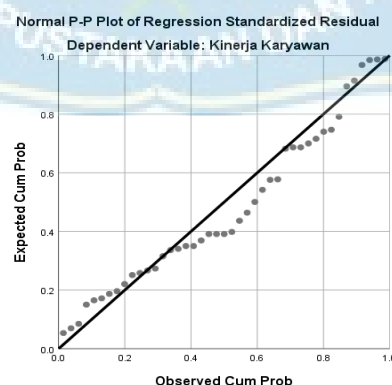
Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada lampiran 4 dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Normalitas
Sumber: lampiran 5 (2024)

Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

F. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, pimpinan kantor PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa merekrut calon pelamar yang berkualitas dan potensial dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, Rahayu, Suryadinata dan Ariyanti (2022) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin et al, Werang, Suaib, Huriati, dan Kamase (2022) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel rekrutmen menunjukkan bahwa indikator metode penarikan pegawai merupakan indikator yang memiliki

rerata tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa metode penarikan pegawai ini sering digunakan menemukan calon pegawai yang memiliki kemampuan efektivitas dalam organisasi.

2. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, pimpinan kantor PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas pada peran yang cocok dan bekerja dengan efisien, menghasilkan output yang lebih tinggi serta memberikan kontribusi yang lebih besar kepada kantor atau organisasi. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai, organisasi dapat meminimalkan kesenjangan keterampilan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia.

. Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjana, dan Sungkono (2023) yang menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil statistik deskriptif variabel penempatan menunjukkan bahwa indikator pengetahuan kerja yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel penempatan. Hal ini berarti bahwa karyawan cenderung memiliki pengetahuan kerja yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, pimpinan kantor PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa karyawan membutuhkan motivasi kerja untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harbiato, dan Perkasa (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.8 untuk variabel rekrutmen menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan

Hasil statistik deskriptif variabel motivasi menunjukkan bahwa indikator kebutuhan sosial yang merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan membutuhkan sosial ketika melakukan pekerjaan.

Kebaruan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada model motivasi, sampel, lokasi, dan tahun penelitian, sebanding seperti

yang telah dilakukan oleh Ratnasari dkk (2022) di PT. Cakra Mandiri Perkasa Kota Depok dan penelitian yang dilakukan Nurjana dan Sungkono (2023) di PT. Yangtze Optics Indonesia Kabupaten Karawang. Sedangkan lokasi yang dilakukan peneliti adalah di Kabupaten Gowa dan sampel penelitian yang dilakukan peneliti adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, serta perbedaan tahun penelitian, dimana peneliti melakukan penelitian di tahun 2024, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 hingga 2023.

Adapun kebaruan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada indikator variabel motivasi penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020), variabel motivasi menggunakan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, musik, dan keamanan. Sedangkan indikator variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial.

Berdasarkan hasil analisis regresi terdapat variabel rekrutmen mempunyai pengaruh paling tinggi. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel rekrutmen dibandingkan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel rekrutmen bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik rekrutmen yang diterapkan atau dilakukan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Adapun variabel motivasi mempunyai pengaruh paling rendah terhadap kinerja, khususnya pada indikator kebutuhan fisik, yaitu pada jaminan pensiunan yang diberikan belum layak atau belum sebanding ketika pegawai masih aktif/kerja.

Keterbatasan penelitian ini dipengaruhi oleh belum adanya penerapan e-kinerja berbasis web dan hanya bersumber dari absensi harian dan hal tersebut belum cukup untuk dijadikan tolak ukur penilaian kinerja, selanjutnya adanya responden yang memberikan jawaban yang dianggap paling diinginkan peneliti bukan berdasarkan jawaban sebenarnya, kemudian dari sisi waktu penelitian yang singkat sehingga tidak dapat menangkap perubahan dalam jangka panjang dalam kinerja karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif rekrutmen maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, khususnya pengetahuan kerja akan meningkatkan produktivitas serta memberikan kontribusi yang lebih besar kepada kantor.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi berupa dukungan serta apresiasi setelah menyelesaikan pekerjaannya agar meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Beberapa hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, maka berikut ini dibuat beberapa saran:

1. Upaya meningkatkan kinerja karyawan di kantor PDAM Kabupaten Gowa melalui rekrutmen, disarankan melakukan proses rekrutmen sesuai prosedur melamar pekerjaan, misalnya merekrut pelamar yang memiliki kemampuan, intelektualitas dan pengetahuan efektivitas

dalam organisasi bukan hanya dari keluarga yang berada dilingkungan internal organisasi.

2. Upaya meningkatkan kinerja karyawan di kantor PDAM Kabupaten Gowa melalui penempatan, disarankan menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan atau menangani pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi.
3. Upaya meningkatkan kinerja karyawan di kantor PDAM Kabupaten Gowa melalui motivasi, disarankan untuk diadakannya pendekatan yang lebih baik dari hubungan antar rekan kerja supaya dapat saling menghormati satu sama lain dalam hal pekerjaan, dimana semua karyawan dapat mengerjakan tugasnya baik secara individu maupun *teamwork* kepada para karyawan.
4. PDAM Tirta Jeneberang sudah melaksanakan proses rekrutmen dan penempatan dengan baik namun untuk lebih mempertahankan lagi kinerja karyawan perlu perekrutan dengan menyeleksi karyawan didasari tingkat pendidikan dan kompetensi yang baik sehingga kinerja karyawan sesuai dengan standar operasional (SOP) yang diinginkan kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung; Graha Ilmu
- Ahyar.(2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Asmara Indahingwati, S. E., (2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka
- Bintoro dan Daryanto, 2017.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Burso, M. (2018).*Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media
- Cahya Nurjana, Sungkono. 2023. Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Cemerlang: *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol.3, No.3 Agustus 2023
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Inovasi Pratama Internasional
- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A.C., Srijaryati, S., Hamid, H., Estiana, R., & Utami, R. T. (2023) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Denok Sunarsi. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif Ilmiah*, Vol.6, No. 1, Januari 2018 (14-31)
- Dewi Fitrianti, Dodi Prasada. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara. *Jurnal Humansi*, Vol.4, No.2, Banten September 2021
- Didi Slamet Riyadi, Resista Vikaliana. 2020. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium* 6 (1), 60-65, 2020
- Ferryan Harbiato, Didin Hikmah Perkasa (2023).Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri

Cabang Latumenta Jakarta Barat. Manor: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol.2 No.4.2023*

Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Gunawan, A. Sucipto, I. Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*. Vol. 3 No. 1

Guruh Mulia Widayat, Wahyu Rizqy Amalinda, Teguh Ariefiantoro. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, Vol. 2, No.2 April 2023*

Harahap, T. K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media

Hardani.(2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup

Hasibuan Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Bumi Aksara

Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.CV. Sentosa Deli Mandiri.

Imam Ghozali, 2011.*Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang, Universitas Diponegoro

Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro

Indah Kalara Naiborhu. (2021). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Marketplace, Kecerdasan Adversitas Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Unesa Melalui Efikasi Diri: *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan Vol.9 No.2 Hal. 107-124*

Jasiyah, R. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit Adab.

- Karyoto, 2016. *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi dan Konsep*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Lestari, D. (2020). *Manajemen Keuangan Pribadi Cerdas Mengelola Keuangan*. Deepublish Publisher. Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku satu, Edisi Indonesia. PT. Salemba Empat, Jakarta
- Nur Liska ALiya Putri. 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol.3 No.1, Maret 2022
- Nurdin Brasit, Salim Sultan. 2023. Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Pusaran Manajemen*, Vol.2 No.1, Oktober 2023: hal 79-90
- Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3 No. 3
- Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina
- Paramansyah, H.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai.(2016). *Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Samsudin, Sadili. 2010, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Djambaran: Jakarta
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kinerja*, Jakarta Mandar Maju.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F. Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., & Jaya, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Shalahuddin, Nikolaus Likuwatan Werang, Suaib, Huriati, Jeni Kamase. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan: analisis Kinerja

- Karyawan. Inovasi: *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, Vol.18 (1) 2022
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar Yamin, 2017. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Kedua, Penerbit: Salemba Empat, Medan
- Soepriyadi, I. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Global Eksekutif Teknologi
- Sri Langgeng Ratnasari, Puji Rahayu Suryadinata, Yannik Ariyanti. 2022. *E-Recruitment, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ecoment Global*, Vol.7(1).2022
- Sri, Larasati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Sudiro, A. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono.(2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni. V. W. (2021) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru PRESS
- Sujarweni. V. W. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- Suwanto, 2008. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Triharso, A. 2012. *Talent Management Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikkan Gaji*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Yelli Eka Sumadhinata, Wulan Sari. 2023. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (studi kasus Rumah Sakit Karisma Pamanukan): *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol.6(1), 2023
- Yulianti, Agus Gunawan, Rijal Firdaus. 2023. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Mei 2023, 9(10),676-688
- Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Penerbit Insania

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1. Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis Pendekatan	Hasil Penelitian
1	Sunarsi, (2021)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mercolade Tangerang
2	Shalahuddin, Werang, Suaib, Huriati, dan Kamase (2022)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan: Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini analisis regresi berganda dengan uji t (parsial) dengan bantuan SPSS terdapat pengaruh negatif dari variabel proses rekrutmen terhadap kinerja, seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Harbiato, Dan Perkasa (2023)	Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumenta Jakarta Barat	Jenis penelitian yang digunakan penelitian metode kuantitatif menggunakan metode analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap pertama membuat instrument penelitian pada masing-masing variabel yang akan diteliti, tahap kedua menguji instrument variabel sistem rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. studi kasus pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank mandiri cabang latumenten Jakarta barat
4	Yulianti, Gunawan, dan Firdaus, (2023)	Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai	Jenis penelitian ini adalah kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai hasil dari tawaran pekerjaan, rekrutmen terjadi karena sejumlah alasan, termasuk:1) Penciptaan organisasi baru 2) Pertumbuhan lapangan kerja 3)

				<p>Pertumbuhan institusi 4) Lapangan kerja yang luas 5) Perubahan personel 6) Kematian dan pensiun. Upaya rekrutmen di industri pendidikan semakin dipusatkan untuk mendapatkan guru dari sekolah lokal. Ada berbagai faktor yang membuat perekrutan guru diperlukan di sekolah: Perluasan sekolah dan persyaratan daya tampung siswa (pendaftaran). Pemberhentian guru karena ketidakpuasan.</p>
5	Widayat, Amalinda, dan Ariefiantoro, (2023)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang	Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif, menggunakan teknik analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Sumadhinata, dan Sari, (2023)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (studi kasus Rumah Sakit Karisma Panamukan)	Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada rumah sakit karisma pamanukan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti
7	Brasit, dan Sultan, (2023)	Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng	Jenis penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS 26	Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hanya penempatan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi

				dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
8	Putri, (2022)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang	Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial masing-masing rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula secara simultan rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukti empiris ini dapat memberikan manfaat bagi Kantor Kecamatan Kemuning di Palembang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan pada instansi pemerintah ini harus mengoptimalkan faktor rekrutmen dan penempatan kerja
9	Fitrianti, dan Prasada, (2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PAdaa PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara	Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (72,673 > 2,690). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Klasik Distribusi Indonesia
10	Nurjana, dan Sungkono, (2023)	Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Jenis penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia sedangkan penempatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

		Yangtze Optical Fibre Indonesia		karyawan.
11	Arianto, dan Kurniawan, (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian menggunakan teknik simple random sampling analisis, metode kuesioner dan deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja.
12	Ratnasari, Suryadinata, dan Ariyanti, (2022)	<i>E-Recruitment</i> , Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa E-Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa, Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa, dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. Pengaruh E- Recruitment, Seleksi dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa

Lampiran 2. Kuesioner



KUESIONER
PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA

Kepada Yth,
Bapak/Ibu karyawan PDAM TIRTA JENEBERANG Kabupaten Gowa
Di Jln. Tirta Jeneberang, No. 17, Tompobalang
Kelurahan Sungguminasa
Kecamatan Sombaopu,
Kabupaten Gowa,
Kota Makassar,
Provinsi Sulawesi Selatan.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Iqwani Khaeratulnisa, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun tesis yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa".Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data tesis ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Iqwani Khaeratulnisa
NIM. 105021102722

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA
JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

I. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada karyawan/pegawai untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternative jawaban, yaitu :
 1. 5 = Sangat Setuju
 2. 4 = Setuju
 3. 3 = Kurang Setuju
 4. 2 = Tidak Setuju
 5. 1 = Sangat Tidak Setuju

II. Screening Test

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :

	Laki-laki
	Perempuan

- c. Usia :
- d. Jabatan :
- e. Pendidikan Terakhir :

REKRUTMEN (X1)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Dasar-dasar Penarikan Pegawai						
1.	Proses rekrutmen di PDAM Tirta Jeneberang di Kabupaten Gowa dilakukan sesuai metode perekrutan pegawai					
2.	Penarikan pegawai sudah sesuai dengan prosedur melamar pekerja					
Sumber Pegawai						
3.	Sumber internal perekrutan dapat diperoleh dari teman-teman / anggota keluarga dari tenaga kerja lama					
4.	Sumber pegawai di dapatkan dari kandidat luar maupun dari dalam perusahaan					
Metode Penarikan Pegawai						
5.	Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong					
6.	Penarikan pegawai dilaksanakan melalui rekrutmen agar sesuai dengan posisi kerja karyawan					

PENEMPATAN (X2)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Pendidikan						
1.	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda					
2.	Karyawan perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan					
Pengetahuan Kerja						
3.	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan					
4.	Bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan					
Keterampilan Kerja						
5.	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya didalam penyelesaian pekerjaan					
6.	Karyawan yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan					

MOTIVASI (X3)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kebutuhan Fisik						
1.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
2.	Diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan					
Kebutuhan Rasa Aman						
3.	Pegawai bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja					
4.	Pegawai diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan					
Kebutuhan Sosial						
5.	Jika mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
6.	Atasan selalu memberikan solusi jika adanya masalah dalam pekerjaan					

KINERJA KARYAWAN (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian tinggi					
2.	Karyawan selalu berusaha mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
Kuantitas Kerja						
3.	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik					
4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang karyawan ini lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
Ketetapan Waktu						
5.	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

6.	Karyawan selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas					
Efektivitas						
7.	Karyawan memanfaatkan waktu luang untuk hal berguna bagi pekerjaan					
8.	Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
Kemandirian						
9.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain					
10.	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan					



Lampiran 3. Validasi Data Kuesioner Penelitian


PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-YKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. ANDI MAPPATOMPO BADAWI, SE., MM
2. NIDN : 0921037201
3. Asal Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI, BEKUTMEN, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIFA TENEGERANG KABUPATEN GOWA

dari mahasiswa:

- Nama : IGWAM KHAERATULNISA
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
 NIM : 105021102422

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. T. Relapan 2. Karijke H. Mekaraya 3. Jember Yekuni XI. & AS
2. Karsanikan Salay, Selay, Wamba, Dr. Zuhdi, Ambe

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

X₁ Rakan

X₂ Penempatan Kina

X₃ Motivasi

Makassar, 15-07-2024

Validator,

Dr. Andi Mappatomo

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. SAMSUL RIZAL, S.E.,M.M
2. NIDN : 0907028401
3. Asal Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI, REKRUTMEN, DAN PENEMPATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PTAM TIRTA JENGERANG KABUPATEN GOWA

dari mahasiswa:

Nama : IQWANI KHAEBATULMSA
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
NIM : 105021102 422

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Beri indikator & tambahkan pada kinerja
2. Beberapa persolan & perbaikan

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15-7-2024

Validator,

Dr. Samsul Rizal, SE, MM

*) coret yang tidak perlu



Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Variabel Rekrutmen (X1)**Correlations**

		Rekrutmen
X1.1	Pearson Correlation	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X1.2	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X1.3	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.864	3

Variabel Penempatan (X2)**Correlations**

		Penempatan
X2.1	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X2.2	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X2.3	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	3

Variabel Motivasi (X3)

Correlations

		Motivasi
X3.1	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X3.2	Pearson Correlation	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
X3.3	Pearson Correlation	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	3

Variabel Kinerja Karyawan (Y) Correlations

Correlations

		Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y1.2	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y1.3	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y1.4	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
Y1.5	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	5

Lampiran 5. Distribusi Frekwensi

Frequencies Rekrutmen (X1)

Frequencies

		Statistics					
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.26	4.14	4.26	4.14	4.19	4.26

Frequency Table

		X1.1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16.3	16.3	16.3
	4	18	41.9	41.9	58.1
	5	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	4	9.3	9.3	11.6
	4	26	60.5	60.5	72.1
	5	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	28	65.1	65.1	69.8
	5	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.6	11.6	11.6
	4	27	62.8	62.8	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		X1.3.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16.3	16.3	16.3
	4	21	48.8	48.8	65.1
	5	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	9.3	9.3	9.3
4	24	55.8	55.8	65.1
5	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Frequencies Penempatan (X2)

Frequencies**Statistics**

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.63	4.40	4.63	4.21	4.28

Frequency Table**X2.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	16.3	16.3	16.3
4	19	44.2	44.2	60.5
5	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.7	4.7	4.7
4	12	27.9	27.9	32.6
5	29	67.4	67.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	9.3	9.3	9.3
4	18	41.9	41.9	51.2
5	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.7	4.7	4.7
4	12	27.9	27.9	32.6
5	29	67.4	67.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	6	14.0	14.0	16.3
	4	19	44.2	44.2	60.5
	5	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20.9	20.9	20.9
	4	13	30.2	30.2	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Frequencies Motivasi (X3)

Frequencies**Statistics**

		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.19	4.35	4.23	4.28	4.33

Frequency Table**X3.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16.3	16.3	16.3
	4	15	34.9	34.9	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.3	9.3	9.3
	4	27	62.8	62.8	72.1
	5	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	26	60.5	60.5	62.8
	5	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	27	62.8	62.8	69.8
	5	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16.3	16.3	16.3
	4	17	39.5	39.5	55.8
	5	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.3	9.3	9.3
	4	21	48.8	48.8	58.1
	5	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies**Statistics**

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1
N	Valid	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.21	4.14	4.23	4.12	4.14

Statistics

		Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.5.1	Y1.5.2
N	Valid	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.07	4.53	4.37	4.14

Frequency Table**Y1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18.6	18.6	18.6
	4	18	41.9	41.9	60.5
	5	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	3	7.0	7.0	9.3
	4	28	65.1	65.1	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	29	67.4	67.4	72.1
	5	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	4	9.3	9.3	11.6
	4	27	62.8	62.8	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18.6	18.6	18.6
	4	21	48.8	48.8	67.4
	5	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	27	62.8	62.8	65.1
	5	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.7	4.7	4.7
	3	8	18.6	18.6	23.3
	4	18	41.9	41.9	65.1
	5	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	14	32.6	32.6	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y1.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.0	14.0	14.0
	4	15	34.9	34.9	48.8
	5	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	



Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Regression**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.831	.2025

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan , Rekrutmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.587	3	2.862	69.801	.000 ^b
	Residual	1.599	39	.041		
	Total	10.187	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan , Rekrutmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.239	.423		-2.929	.006
	Rekrutmen	.561	.081	.578	6.894	.000
	Penempatan	.463	.079	.386	5.845	.000
	Motivasi	.250	.078	.263	3.219	.003

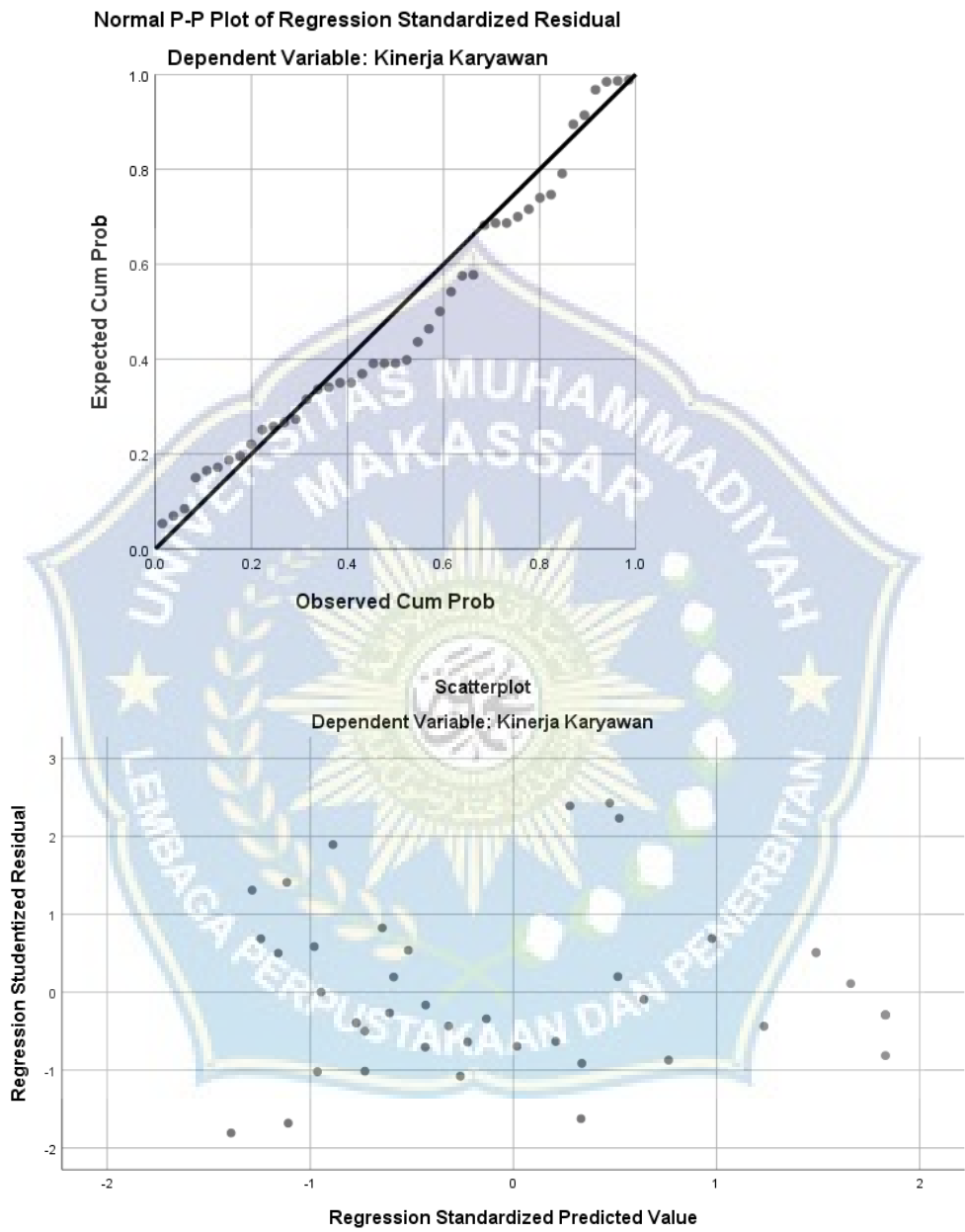
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Asumsi Klasik Regression**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	.572	1.749
	Penempatan	.924	1.082
	Motivasi	.602	1.662

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



Lampiran 7. T Tabel

Df+Tingkat Signifikansi						
DuaSisi	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%
Satu Sisi	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mall Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa
 92111, Website dpmptsp.gowakab.go.id

Nomor : 503/808/DPM-PTSP/PENELITIAN/VII/2024
 Kepada Yth,
 Kepala Kantor PDAM Tirta Jeneberang
 Kabupaten Gowa

Lampiran :
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian di –
 Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel
 Nomor : 19361/S.01/PTSP/2024 tanggal 21 Juli 2024 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara/ Ibu yang tersebut dibawah ini:

Nama : **IQWANI KHAERATULNISA**
 Tempat/ Tanggal Lahir : Ujung Pandang / 1 Desember 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 7371034112980002
 Program Studi : Magister Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)
 Alamat : Jalan Abu Bakar Lambogo Asrama Tni Ad Barak D/2

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi / Tesis
 / Disertasi / Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :
**“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang
 Kabupaten Gowa”**

Selama : 22 Juli 2024 s/d 22 September 2024

Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Surat Keterangan akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 22 Juli 2024



a.n. BUPATI GOWA
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN
 TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA



TT ELEKTRONIK

H.INDRA SETIAWAN ABBAS.S.Sos.M.Si
 Nip. 19721026 199303 1 003

tembusan Yth:

- .. Bupati Gowa (sebagai laporan);
- .. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar

Lampiran 9. Dokumentasi / Hari Kamis 25 – Juli - 2024



Kantor PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa



(Sri, Bag. Personalia)



(Ranty, Bag. Personalia)



(Arie, Bag. Personalia)



(Karlina, Bag. Personalia)



(Husni, Bag. Hubla)



(Dhian, Bag. Hubla)



(Rini, Bag. Hubla)



(Rauf, Bag. Perencanaan)





(Rahmat, Bag. Perencanaan)



(Novi, Bag. Hubla)

Lampiran 10. LoA

Indexed by

eduvest

LETTER OF ACCEPTANCE
Eduvest/727/VIII/2024

August 12th 2024

AUTHORS AND TITLE:


Author(s):
Iqwan Khaeratulnisa, Muhammad Rusydi, Agusssalim Harrang

Affiliation:
Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Article Title:
THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, PLACEMENT AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTA JENEBERANG GOWA DISTRICT

Congratulations! The Editorial Executive Board has evaluated by peer review process and the article has been "Accepted" in its current form for publication in the EDUVEST – Journal of Universal Studies. From now on your article will be moving forward to the production pipeline so that your article will be published and printed in Volume 5 Number 3, March 2025 Regular Issue, at the latest with DOI information (e-ISSN 2775-3727 and p-ISSN 2775-3735).

Sincerely,
Chief Editor



Hamzah Ali Alawi Al-Aldaros

Lampiran 11. Surat Keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat Kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax,(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Iqwani Khaeratunisa
Nim : 105021102422
Program Studi : Magister Manajemen
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	16 %	25 %
3	Bab 3	9 %	15 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 22 Agustus 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nur Hafid, S.Hum., M.I.P.
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN, 904 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



Iqwani Khaeratunisa panggilan wani lahir di Makassar pada tanggal 1 Desember 1998 dari pasangan suami istri Bapak alm. Muh Anwar dan Ibu Sitti Amirah Amiruddin. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Abubakar Lambogo Asrama Bara-baraya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu Sekolah Dasar (SD) SDN KIP 1 Bara-Baraya pada tahun 2004 sampai dengan 2010, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 8 Makassar pada tahun 2010 sampai dengan 2013, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMK Negeri 1 Makassar pada tahun 2013 sampai dengan 2016, mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, dan tahun 2022 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.