

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam memilih fenomena penelitian, antara lain :

1. Penelitian oleh Dandu (2019) dengan judul “PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA BARAT” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. data yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner serta wawancara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Populasi terdiri dari pegawai SKPD, Kecamatan/kelurahan, Sekolah dan puskesmas. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dengan analisis Inferensial yakni dengan menggunakan tehnik statistik inferensial parametrik dengan memilih analisis kausalitas Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Linier Structural Relation LISREL versi 8.70 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh (Panji et al., 2021) dengan judul “PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI KERJA KARYAWAN TEKNISI ELEVATOR DI PT. LOUSERINDO MEGAH PERMAI” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan di PT. Louserindo Megah Permai, Populasi dalam penelitian yang digunakan ini sebanyak 132 orang karyawan, sampel yang diambil adalah sebanyak 99 responden dari karyawan teknisi PT. Louserindo Megah Permai, Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang dipakai adalah metode random sampling dan teknik pengujian data

yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, serta analisis linear berganda, Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Louserindo Megah Permai menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap kompetensi kerja.

3. Penelitian oleh (Hermawan et al., 2022) dengan judul “PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG PALEMBANG” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi dan organisasi budaya terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel berjumlah 102 karyawan dengan jumlah sampel 74 dan menggunakan Analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Kinerja, Pelatihan, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Kinerja secara parsial sedangkan variabel Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan variabel dependen.
4. Penelitian oleh (Sudarta et al., 2022) yang berjudul “PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR CABANG LAHAT” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, dan organisasi budaya terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.
5. Penelitian oleh (Ariesni & Asnur, 2021) dengan judul “DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan., Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jenis data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari absensi dan performance review karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian oleh Pratama (2020) berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WISATA ANGKASA PERMAI, Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan analisa regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Hasil penelitian terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan sebesar 13,84% dan sisanya sebesar 86,16%.

7. Penelitian oleh Prasetyo & Marlina (2019) berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia, sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian oleh Sari, dalam Sari (2018) berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REKRUTMEN, ETIKA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL USAHA GABUNGAN TERPADU SIDOGIRI BLITAR” Tujuan penelitian ini untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Blitar, Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Hasil Penelitian menunjukkan budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan,
9. Penelitian oleh Meutia & Husada (2019) berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum berjumlah 133 orang dg jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 Teknik analisis untuk menguji hoptesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi dan saran di jelaskan dalam artikel.
10. Penelitian oleh (Dunggio, 2020) berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEG (AWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu

penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.

11. Penelitian oleh (Suhadi, 2019) berjudul “PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TABASSAM ALMAKSHUM TOUR DAN TRAVEL” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tur dan Perjalanan Tabassam Almakshum. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan terhadap 55 orang karyawan Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen, kompensasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
12. Penelitian oleh (Ramadhani & Sunaryo, 2018) berjudul “PENGARUH REKRUTMEN MAGANG BAKTI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAGANG BAKTI PT BANK CENTRAL ASIA TBK KCU DAGO BANDUNG” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Magang Bakti PT Bank TBK KCU Dago Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dengan cara field research dengan melakukan wawancara, Populasi dalam penelitian ini ada 53 karyawan Magang Bakti PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago Bandung. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Progam yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan SPSS 13. Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari Rekrutmen dan Budaya Organisasi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 81,2%.
13. Penelitian oleh (Nasution, 2021) berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT.GARAM PERSERO MADURA” Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garam Persero Madura yang berjumlah 50 orang. data primer dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi

prestasi kerja.

14. Penelitian oleh (Suhaila et al., 2021) berjudul “PENGARUH REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRATACO MEDAN” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan, populasi relatif kecil yaitu sebanyak 62 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Rekrutmen mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan.(2) secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan.
15. Penelitian oleh: (Hartono, 2021) berjudul “PENGARUH REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KEPALA URUSAN (KAUR) DI DESA (Studi pada Kepala urusan di Desa se Kecamatan Puring)” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, disiplin kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja kepala urusan (Studi pada kepala urusan desa se kecamatan puring). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan jumlah sampel 92 responden. Teknik pengambilan sampel jenuh. Hipotesis diuji dengan menggunakan multiple teknik analisis regresi, uji t, uji f dan koefisien penentuannya menggunakan SPSS for windows versi 22.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pertunjukan. Rekrutmen, disiplin kerja, dan tingkat Pendidikan sekaligus mempengaruhi kinerja.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat</p> <p>Dandu, Sudirman Tahun: 2019</p> <p>Jurnal: Jurnal Aplikasi Manajemen &amp; Kewirausahaan MASSARO</p>	<p>Menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini Menggunakan variable:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen (X1)</li> <li>2. Kompetensi (X2)</li> <li>3. Motivasi (X3)</li> <li>4. Disiplin (X4)</li> <li>5. Budaya Organisasi (X5)</li> <li>6. Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dengan analisis Inferensial yakni dengan menggunakan tehnik statistik inferensial parametrik dengan memilih analisis kausalitas Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Linier Structural Relation LISREL versi 8.70 for Windows.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

2	<p>Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Teknisi Elevator Di Pt. Louserindo Megah Permai</p> <p>Jurnal penelitian oleh (Panji et al., Tahun 2021</p> <p>Jurnal: UBHARA Management Journal</p>	<p>Menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan di PT. Louserindo Megah Permai</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Rekrutmen (X1)</li> <li>2 Pelatihan(X2)</li> <li>3 Budaya Organisasi (X5)</li> <li>4 Kompetensi Karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada 99 karyawan di PT.Louserindo Megah Permai. Teknik sampling yang dipakai adalah metode random sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, serta analisis linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Louserindo Megah Permai menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap kompetensi kerja.</p>
3	<p>Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang Jurnal Penelitian Oleh (Hermawan Et Al., 2022) Tahun: 2022 Jurnal: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &amp; SDM</p>	<p>Mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi dan organisasi budaya terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Rekrutmen (X1)</li> <li>2.Pelatihan (X2)</li> <li>3.Kompensasi (X3)</li> <li>4.Budaya Organisasi (X4)</li> <li>5.Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Jl. Kapten Arivai No. 21 Cabang Palembang yang berjumlah 102 karyawan dengan jumlah sampel 74 responden berdasarkan rumus Isaac dan Michael. Analisis regresi linear berganda untuk memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen dan independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Kinerja, Pelatihan, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan</p>

					terhadap Pegawai Kinerja secara parsial sedangkan variabel Rekrutmen, Pelatihan Kerja,
4.	<p>Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat</p> <p>Jurnal penelitian oleh Sudarta, Trihandayani, Zaleha Suhadi, Amanda</p> <p>Jurnal: Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management p-ISSN : 2797-9725   e-ISSN : 2777-0559 Vol. 2 No. 1 Januari - April 2022</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, dan organisasi budaya terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable: Rekrutmen (X1) Kompetensi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Populasi yang digunakan sebanyak 48 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengumpulan data yaitu kusioner (Angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda seperti uji hipotesis.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat</p>

5.	<p>Jurnal penelitian oleh Ariesni, Selfi Asnur, Lise Tahun : 2021 Yang berjudul: <b>DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable: Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang yang dijadikan sebagai populasi dan sampel pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari absensi dan performance review karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dengan uji persyaratan analisis dan juga pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinan dengan bantuan SPSS 20.00</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja di kategori baik (50%), kinerja karyawan di kategori tinggi (63,33%). Uji regresi linear sederhana sebesar 12,494 nilai signifikan <math>\text{sig } 0,007 &lt; 0,05</math>. Nilai R square 0,229. 22,9% disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan 77,1% selebihnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lain. Nilai t sebesar 0,007 dengan nilai signifikan <math>0,007 &lt; 0,05</math> sehingga diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antar kedua variabel. Pengujian koefisien regresi nilai 0,585 yang nilai signifikannya <math>0,007 &lt; 0,05</math> dimana setiap satuan disiplin kerja dapat menaikkan 0,585 satuan kinerja karyawan. Maka, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
----	--	--	--	---	---

6	<p>Jurnal penelitian oleh Angga Pratama Tahun : 2020 Yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wisata Angkasa Permai Jurnal: Jurnal Semarak</p>	<p>Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable: Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Data yang diperoleh merupakan data primer yang merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan</p>	<p>Hasil penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan diperoleh nilai hitung tabel ((3,054 &gt; 1,671) dan nilai signifikansi (0,003 &lt; 0,005). Pada uji koefisien determinasi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,84% dan sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.</p>
7.	<p>Jurnal penelitian oleh Ery Teguh Prasetyo, Pupa Marlina Tahun : 2019 Yang berjudul: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jurnal: Jurnal Inspirasi Bisnis Dan</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable: Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

	Manajemen			Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23	
8.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KARYAWAN DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL USAHA GABUNGAN TERPADU SIDOGIRI BLITAR</p> <p>Jurnal penelitian oleh Sari, Dwi Yuliana Tahun : 2018 Jurnal: Repository IAIN Tulungagung</p>	<p>Adapuntujuan penelitian ini adalah Untuk menguji secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Untuk mengujisecara parsial pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengujisecara parsial pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Untuk mengujisecara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Untuk menguji secara simultan pengaruh budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel:</p> <p>Budaya Organisasi (X1) 2.Rekrutmen (X2) 3. Kompensasi (X3)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di</p>

					BMT UGT Sidogiri Blitar
9	<p>Jurnal Penelitian Oleh Meutia, Kardinah Indrianna Husada, Cahyadi Tahun: 2019 Yang Berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel: Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum berjumlah 133 orang dg jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis untuk menguji hoptesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda.</p>	<p>Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi dan saran di jelaskan dalam artikel.</p>
10.	<p>Jurnal penelitian oleh Swastiani Dunggio Tahun: 2020 Yang berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo</p> <p>Jurnal: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel: Budaya Organisasi (X1) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo</p>

11.	<p>Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tabassam Almakshum Tour Dan Travel</p> <p>Jurnal penelitian oleh: Suhadi, Fifi Ayungsari Tahun : 2019</p> <p>Jurnal: Perpus Ubhara Surabaya</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tur dan Perjalanan Tabassam Almakshum.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel: Rekrutmen (X1) Kompensasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan terhadap 55 orang karyawan PT. Tur dan Perjalanan Tabassam Almakshum. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha. Dan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan dan menganalisis hipotesis penelitian</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen, kompensasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini yang dilakukan di PT. Tabassam Almakshum Tpur dan Travel menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p>Pengaruh Rekrutmen Magang Bakti Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang Bakti Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Dago Bandung</p> <p>Jurnal penelitian oleh: Putri, Echa Silvia Dewi Tahun : 2019</p> <p>Jurnal: Program Studi Manajemen S1 pada</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Magang Bakti PT Bank TBK KCU Dago Bandung.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel: Rekrutmen (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (X3)</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dengan cara field research dengan melakukan wawancara, pembagian kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini ada 53 karyawan Magang Bakti PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago Bandung.</p> <p>Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari Rekrutmen dan Budaya Organisasi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 81,2%.</p>

	Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama			berganda. Progam yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan SPSS 13	
13.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja</p> <p>Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pt.Garam Persero Madura</p> <p>Jurnal penelitian oleh : Nasution, Alek Buyung Tahun : 2021</p> <p>Jurnal: Repository Stie Mahardhika Surabaya</p>	<p>Tujuan penelitian: Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel:</p> <p>Rekrutmen (X1)</p> <p>Pelatihan Kerja (X2)</p> <p>Pelatihan KerjDisiplin Kerja (X3)</p> <p>Prestasi kerja (Y)</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garam Persero Madura yang berjumlah 50 orang. Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini jenis data primer dengan penyebaran kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian budaya yang ada di dalam perusahaan, budaya organisasi, lingkungan kerja yang kurang memadai, dan disiplin kerja yang sesuai dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pekerja mencari pekerjaan yang maksimal.</p>
14	<p>Jurnal penelitian oleh: Suhaila, Wan Suryani &amp; Teddi Pribadi Tahun : 2021</p> <p>Yang berjudul: Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Meda</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel:</p> <p>Rekrutmen (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 62 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Rekrutmen mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan.(2) secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan</p>

	Brataco Medan  Jurnal:  Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)				PT.Brataco Cabang Medan(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan
15.	Jurnal penelitian oleh: Hartono, Ariawan Tri  Tahun : 2021  Yang berjudul:  Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Urusan (Kaur)  DI DESA (Studi pada Kepala urusan di Desa se Kecamatan Puring)  Jurnal:  Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, disiplin kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja kepala urusan (Studi pada kepala urusan desa se kecamatan puring)	Penelitian ini menggunakan variabel:  Budaya Organisasi (X)  Kinerja pegawai (Y)	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan jumlah sampel 92 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel jenuh. Hipotesis diuji dengan menggunakan multiple teknik analisis regresi, uji t, uji f dan koefisien penentuannya menggunakan SPSS for windows versi 22.00.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pertunjukan. Rekrutmen, disiplin kerja, dan tingkat Pendidikan sekaligus mempengaruhi kinerja

Berdasarkan tinjauan teori dan tinjauan empiris dari berbagai sumber, terdapat hal menarik untuk dibahas dalam studi kasus yang terdapat pada PT Puterako Inti Buana Surabaya. Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Proses rekrutmen, disiplin kerja dan budaya organisasi diidentifikasi dapat memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling terkait dan dapat berpengaruh secara signifikan pada produktivitas, retensi, dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang. Mengingat jika rekrutmen tidak dilakukan dengan baik, karyawan yang tidak sesuai dengan budaya atau yang tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dapat menjadi anggota tim. Ini dapat mengganggu budaya organisasi dan disiplin kerja. Maka dari itu, pembahasan yang cukup menarik dari permasalahan ini adalah apakah Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan gap tersebut maka rekrutmen, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator rekrutmen, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Sumber : Penulis (2023)

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

Menurut (Nuraeni, 2018) mengatakan bahwa “Proses Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia”.

Penelitian ini menggunakan indikator rekrutmen dari (Yullyanti, 2011) yang menyebutkan berbagai indikator diantaranya

#### **1. Metode Rekrutmen**

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
- b. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

#### **2. Prosedur**

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
  - b. Menganalisa jabatan
  - c. Menentukan lokasi pencarian kandidat
  - d. Memilih metode rekrutmen
  - e. Memanggil kandidat terbaik
  - f. Menyeleksi kandidat
  - g. Menyusun penawaran kerja
  - h. Mulai bekerja
3. Sumber – Sumber Rekrutmen

Adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

### **2.2.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ialah dorongan para karyawan agar memenuhi tuntutan sebuah perusahaan yang harus dipatuhi. Afandi (2018) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan sebuah tindakan manajemen yang pada dasarnya bertujuan mendorong para anggota perusahaan untuk bisa memenuhi ketentuan serta aturan yang berlaku pada suatu organisasi dengan cakupan: 1. Terdapat tata tertib ataupun ketentuan; 2. Terdapat kepatuhan para pengikut; 3. Terdapat denda bagi pelanggar.

Penelitian ini menggunakan indikator dari (Alfiah, 2019) yang menyebutkan beberapa indikator diantaranya.

#### **1. Kehadiran**

Merupakan metrik primer bagi mengukur tingkat kedisiplinan kerja yang umumnya tercermin melalui rendahnya disiplin kerja pegawai dari kebiasaan keterlambatan pegawai pada bekerja.

#### **2. Ketaatan dalam aturan kerja**

Adalah suatu bentuk kepatuhan pekerja atas aturan dan prosedur kerja yang berlaku di sebuah organisasi.

#### **3. Ketaatan dalam standar kerja**

Merupakan ukuran besaran kewajiban pekerja untuk menjalankan tugas yang diberi.

#### 4. Tahap kehati-hatian tinggi pekerja

Adalah suatu sikap ketelitian serta kehati-hatian pada bekerja secara efektif serta efisien.

#### 5. Akhlak bekerja

Adalah suatu bentuk tindakan indisipliner serta disiplin dari kinerja pekerja.

### 2.2.3 Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2018) definisi Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Sulaksono (2018) yang menyebutkan beberapa indikator diantaranya.

#### 1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

#### 2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

#### 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

#### 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

#### 5. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability an skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.

#### 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Supatmi et al (2013) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Pratiwi et al., 2022) dalam (Yulianto, 2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas  
Yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian  
Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

#### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

Sesuai uraian latar belakang serta permasalahan serta teori dan kerangka model analisis, maka peneliti membahas keterhubungan variabel dan hipotesis dalam penelitian ini diantaranya.

### **2.3.1 Pengaruh Rekrutmen (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didukung studi sebelumnya oleh (Sari, 2018) dengan hasil rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja pekerja. Maka dari itu, rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub>:** Rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didukung studi sebelumnya oleh Suhaila et al (2021) dengan hasil disiplin bekerja berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan. Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

**H<sub>2</sub>:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didukung studi sebelumnya oleh Putri (2019) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan. Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

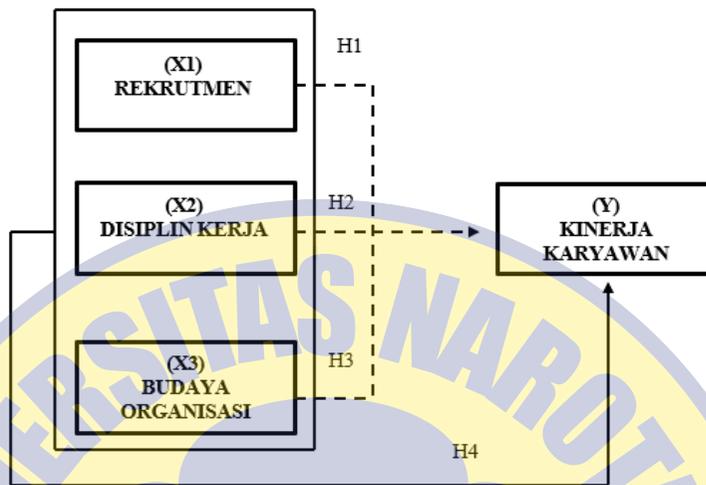
**H<sub>3</sub>:** Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan.

### **2.3.4 Pengaruh Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didukung studi sebelumnya oleh (Dandu, 2019) dengan hasil rekrutmen, disiplin kerja, serta budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan atas kinerja karyawan. Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

**H<sub>4</sub>:** Rekrutmen, disiplin kerja, serta budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan atas kinerja karyawan..

## 2.4 Kerangka Konsep



Keterangan :

-----> = Pengaruh Secara Parsial

————> = Pengaruh Secara Simultan

**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber : Penulis (2023)

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen.

H1 : Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan secara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial atas Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Rekrutmen (X1), Disiplin bekerja (X2), serta Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan atas Kinerja Karyawan (Y).