

PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR CABANG LAHAT

Sudarta¹, Zaleha Trihandayani², Amanda Suhadi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: sudartasalman67@gmail.com

ABSTRACK

The formulation of the problem in this study is whether there is a competency recruitment director and Badays, Organization on the performance of employees of PT. Lautan Berhan Utama Motor Lahat Branch. The research used in this study is associative. The population used in this study was 48 employees of and the sample used was taken in this study as many as 43 respondents. Yong method used in this research is qualitative and quantitative. The data collection technique is a questionnaire (Questionnaire). The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis such as hypothesis testing. The result of this study indicate that there is a significant influence between recruitment, competen and organizational culture on the performance of PT.Lautan Berlian Utama Motor Lahat Branch.

Keywords: Recruitment of Organizational cultural competence and Employee Performance

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. 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. 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.

kata Kunci: Rekrutmen, kompetensi, budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Memasuki era yang semakin maju dan berkembang yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan informasi saat ini, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal dengan bantuan teknologi mesin yang makin canggih maupun kemajuan teknologi dan informasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun

perusahaan. Dengan demikian, karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna mengetahui batas dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan produk-produk perusahaan di era globalisasi ini. Perusahaan selalu menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan suasana yang nyaman agar para pekerja memiliki semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Salah satu yang mempengaruhi faktor dalam kinerja karyawan adalah proses rekrutmen pada karyawan. Menurut Edy Soetrisno (2020: 45) Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, Jika proses rekrutmen diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Perusahaan juga diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Sehingga kompetensi karyawan menunjukkan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting agar mencapai keberhasilan dalam target perusahaan. Budaya organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu perusahaan. Bagi perusahaan, budaya menjadi tolak ukur untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2014:80). Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Sehingga suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik dari karyawan dalam bekerja tidak terlepas dari proses rekrutmen karyawan. PT Lautan Berlian Utama Motor pada proses rekrutmen karyawan bisa dikatakan kurang baik yaitu dasar perekrutan kurang matang mempertimbangkan proses

rekrutmen karyawan, penarikan karyawan belum sesuai dengan prosedur melamar pekerjaan, seperti calon pelamar yang memasukkan surat lamaran tetapi tidak sepenuhnya sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, sumber perekrutan pada penarikan karyawan kurang secara luas didapatkan dari luar, dan metode perekrutan dalam penarikan belum efektif dan efisien karena kurang memanfaatkan media iklan surat kabar atau metode terbuka. Hal ini menyebabkan manajemen harus sangat teliti dalam memilih data calon pelamar yang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan yang diharapkan perusahaan untuk mengikuti tes tahap selanjutnya. Kompetensi karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor yaitu ada beberapa karyawan yang kurang mengetahui pengetahuan dibidang pekerjaan seperti karyawan yang pendidikannya D3 tetapi menyelesaikan tugas lebih dari karyawan yang pendidikannya S1 sehingga harus memiliki keterampilan khusus. Selain itu, terlihat keterampilan beberapa karyawan kurang menguasai bagian pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas hanya ditangani oleh beberapa karyawan saja baik individu maupun tim sehingga tugas cenderung terkonsentrasi pada karyawan yang memiliki keterampilan atau kemampuan, juga terdapat beberapa karyawan belum menerapkan sikap yang baik, seperti karyawan memilih untuk tidak mendengarkan dan tidak dapat menerima kritik dan saran untuk peningkatan kinerja yang ditawarkan oleh atasan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada saat karyawan mengejar tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Budaya organisasi yang terjadi pada karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor masih kurang baik dimana beberapa karyawan belum memiliki ketekunan dalam bekerja seperti belum tepat waktu saat mengerjakan tugas sehari-hari dengan ketentuan yang sudah ada, sebagian karyawan juga belum sepenuhnya tulus untuk mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan, seperti saat bekerja karyawan dibagian sales ada yang tidak menggunakan name tag sebagai identitasnya, sehingga terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan pelanggan karena penampilan pelanggan dengan karyawan mirip, maka pentingnya keberadaan name tag untuk karyawan di perusahaan agar meyakinkan calon pelanggan dan ada pula beberapa karyawan yang belum memiliki jiwa kesabaran dalam bekerja seperti ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak sesuai harapan dan sering mengeluh pada saat bekerja. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja karyawan

Menurut wibowo (2016) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2020) Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan, sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Rekrutmen

Menurut Kasmir (2019) Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Menurut Edy Soetrisno (2020) Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017). Rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Menurut Muhammad Busro (2018) Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim. Menurut Muhammad Busro (2018) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2010) Berpendapat bahwa Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Menurut Muhammad Busro (2018) Budaya juga dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar. Menurut Muhammad Busro (2018) Budaya bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat Alamat: Jl. RE Martadinata Bandar Agung, Manggul, Kecamatan Lahat, Kabupaten Lahat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Lautan Berlian Utama Motor cabang Lahat yang berjumlah 48 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan jawaban responden dari kuisisioner yang berupa Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Analisis data menggunakan analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Uji instrumen ini digunakan untuk menilai keabsahan dari butir-butir pernyataan disetiap indikator sehingga butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan layak digunakan dan dapat dinilai dalam kelanjutan proses analisis penelitian. Uji validitas digunakan untuk

mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $r >$ dari 0,30. Atau jika menggunakan tabel r hitung $>$ dari r tabel.

Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,906	0,449	
X ₁	0,272	0,097	0,254
X ₂	0,498	0,097	0,486
X ₃	0,304	0,106	0,265

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS V.23.0, 2022

Dari tabel IV.1 yang berisikan hasil nilai koefisien setiap variabel sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,906 + 0,272 X_1 + 0,498 X_2 + 0,304 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,906 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi tidak ada atau memiliki nilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap ada meskipun tanpa ada pengaruh dari variabel rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi.

Nilai koefisien variabel rekrutmen sebesar 0,272 (positif), menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Artinya apabila rekrutmen meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila rekrutmen menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,498 (positif), menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,304 (positif), menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Artinya apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan

ikut meningkat, dan sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Uji hipotesis secara bersama sama (Uji F /Simultan)

Uji F (Simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi secara serentak/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.2

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	652,811	3	217,604	438,022	,000 ^b
Residual	19,375	39	,497		
Total	672,186	42			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23, 2022.

Dari tabel IV.2 dapat dilihat untuk menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5%= 0,05 dengan tingkat kebebasan $F(3;43-3)=40$. Jadi nilai $F_{tabel}= 2,84$. Berdasarkan tabel IV.8 Uji F (Anova) di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 438,022 > F_{tabel} 2,84$ dengan tingkat sig. $F 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

Uji hipotesis secara individu (Uji t)

Uji t (parsial/individu) ini dimaksudkan untuk menguji variabel rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi secara individu terhadap variabel kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.3

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	0,906	0,449		2,017	,051
X ₁	0,272	0,097	0,254	2,804	0,008

X ₂	0,498	0,097	0,486	5,138	0,000
X ₃	0,304	0,106	0,265	2,881	0,006

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23, 2022.

Dari tabel IV.3 dapat dilihat untuk Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5%= 0,05% dan tingkat kebebasan (df)= $\alpha:2 (n-k-1)$. maka (df)= 0,025 (43-3-1) adalah 0,025= 39, jadi nilai t_{tabel} = 2,022.

Berdasarkan tabel IV.9 Uji t (Parsial) di atas, dapat dilihat Nilai t_{hitung} untuk Rekrutmen (X₁) sebesar 2,804 > t_{tabel} 2,022 dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima, artinya ada pengaruh signifikan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

Nilai t_{hitung} untuk Kompetensi (X₂) sebesar 5,138 > t_{tabel} 2,022 dengan tingkat sig.t 0,050 < 0,05 (signifikan), maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

Nilai t_{hitung} untuk Budaya Organisasi (X₃) sebesar 2,881 > t_{tabel} 2,022 dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho₄ ditolak dan Ha₄ diterima, artinya ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,985 ^a	,971	,969	,705	1,903

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23, 2022.

Berdasarkan tabel IV.10 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) dalam model regresi diperoleh sebesar 0,969 atau 0,969x100%= 96,9%. Artinya menunjukkan bahwa besarnya kontribusi rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat sebesar 96,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Regresi Linier Berganda yaitu $Y = 0,906 + 0,272 X_1 + 0,498 X_2 + 0,304 X_3$ menunjukkan bahwa koefisien regresi rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi bernilai positif artinya rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Koefisien rekrutmen positif, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika rekrutmen menurun maka kinerja akan menurun. Koefisien kompetensi positif maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien budaya organisasi positif maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja akan menurun.

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% pada tabel IV.8 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 438,022 > F_{tabel} 2,84$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

Dilihat dari distribusi jawaban responden dengan pernyataan yang digunakan untuk melihat hasil jawaban responden dari kuisioner pada variabel bebas yaitu rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang memperlihatkan bahwa jawaban tidak setuju yang cukup tinggi. Maka hasil jawaban tersebut mengartikan bahwa ada pengaruh antara rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,969 atau $0,969 \times 100\% = 96,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96,9% sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Samir (2016:178) yaitu rekrutmen didalam organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016:189) yaitu, kemampuan/kompetensi dan budaya

organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa yang terjadi pada perusahaan ialah pada rekrutmennya, kemampuan/kompetensi dan budaya organisasinya. Teori tersebut termasuk kedalam faktor- faktor memperkuat/ mendukung hasil dari penelitian ini. Sebaiknya perusahaan agar dapat memperhatikan karyawannya agar dapat tercapainya suatu target dalam perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Made Adi Suwandana dan Anak Agung Arie Susandya (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Rekrutmen Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Di Denpasar. Kesamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel sejenis. Tujuan penelitian tersebut dengan penelitian ini sejalan, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Kemudian sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan sampel yang menggunakan perusahaan yang berbeda dan jumlah sampel 55 karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini ialah budaya organisasi, kompetensi dan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Di Denpasar.

Dilihat dari penelitian sebelumnya ini secara simultan Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat Nilai t_{hitung} untuk Rekrutmen (X_1) sebesar $2,804 > t_{tabel} 2,022$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya rekrutmen yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis di awal sudah terbukti bahwasannya ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel

IV.4 (Rekrutmen X1) yang memperlihatkan jawaban tidak setuju yang cukup tinggi tampak secara umum menyatakan bahwa rekrutmen masih terbilang cukup rendah. Akibatnya tampak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Tabel IV.3 yang juga secara umum tampak belum optimal. Hal ini membuktikan keterkaitan pengaruh antar variabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Samir (2016:178), yaitu rekrutmen dalam teori tersebut menyatakan bahwa rekrutmen termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan agar dapat memperhatikan pada saat menarik karyawan baru sebab jika merekrut karyawan tidak sesuai apa yang diharapkan perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan menurun dan begitu juga sebaliknya sehingga akan berdampak pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Made Adi Suwandana dan Anak Agung Arie Susandya (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Di Denpasar.

Dilihat dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini sejalan yaitu secara parsial Rekrutmen, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat Nilai t_{hitung} untuk kompetensi (X_2) sebesar $5,138 > t_{tabel} 2,022$ dengan tingkat $sig.t 0,050 < 0,05$ (signifikan) menyatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis di awal sudah terbukti bahwasannya ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.5 (Kompetensi X_2) memperlihatkan jawaban tidak setuju menyatakan bahwa kompetensi masih terbilang cukup rendah. Akibatnya tampak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Tabel IV.3 yang juga secara umum tampak belum optimal. Hal ini membuktikan keterkaitan antar variabel yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yaitu kemampuan/keahlian dalam teori tersebut menyatakan bahwa kompetensi/kemampuan termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor ini berhubungan dengan hipotesis yang merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan. Jadi jika karyawan memiliki keterampilan yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian oleh Citra Andriani (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Bengkulu.

Dilihat dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini sejalan yaitu secara parsial kompetensi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X_3) sebesar $2,881 > t_{tabel} 2,022$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), menyatakan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis di awal sudah terbukti bahwasannya ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.6 (Budaya Organisasi X_3) memperlihatkan jawaban tidak setuju secara umum menyatakan bahwa budaya organisasi di masih terbilang cukup rendah. Akibatnya tampak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Tabel IV.3 yang juga secara umum tampak belum optimal. Hal ini membuktikan keterkaitan antar variabel yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yaitu budaya organisasi dalam teori tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor ini berhubungan dengan hipotesis yang merupakan budaya dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh sikap, kesabaran dan ketekunan. Jadi jika karyawan memiliki sikap, kesabaran dan ketekunan yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian Daspar (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor

Dilihat dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini sejalan yaitu secara parsial budaya organisasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat sebagai berikut:

1. Ada pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.
2. Ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.
3. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.
4. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya organisasi dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*
- Asiati, D. I. (2019). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang
- Baba, Ali. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (jurnal ekonomi)*, 18 (4), 524-540.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Coulter, R. (2012). *Manajemen*. Erlangga.Jakarta
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Ervita dan Kholilah (2017). *Statistik 1*.Palembang
- Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T. P., & Yanto, H. (2021). Rekrutmen, Budaya organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Daihatsu. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(1), 1-10.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

- Hasan, M.Iqbal. (2012). *Pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensial)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama.Noefikri. Palembang
- Marsih, Y., & Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Pos Bayung Lencir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(1), 43-62
- Robbin, P. Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Suwandana, I. M. A., & Susandya, A. A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, kompetensi dan Rekrutmen Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Di Denpasar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 74-82.
- Husein,Umar.(2013). *Manajemen Resiko Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo. Jakarta