

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



SKRIPSI

**Nama : Amanda Suhadi
Nim : 212018099**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

SKRIPSI

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

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Amanda Suhadi

NIM : 212018099

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amanda Suhadi

NIM : 212018099

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2022



Amanda Suhadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

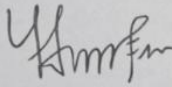
TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat
Nama : Amanda Subadi
Nim : 212018099
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

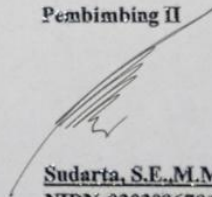
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 11 februari 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



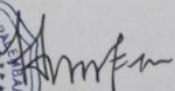
Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.S.i
NIDN:0229057501



Sudarta, S.E., M.M
NIDN:0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.S.i
NIDN:0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Ketenangan diri itu sesuai tingkat iman kita sama pengaturan Allah. DIA yang maha mengatur, maha menyelesaikan masalah, maha kuasa atas segala hal”

-Ust. Hanan Attaki.

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku:

Ayah Hadi Suwito

Ibu Susanti Cahyani

2. Saudara-saudaraku:

- Fitri Suhadi

- Shahli Alim Suhadi

3. Sahabat seperjuanganku

Yang tidak bisa kusebut satu persatu

PRAKATA



Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang lahat”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Hadi Suwito dan Ibu Susanti Cahyani, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan

sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku penelaah I dan bapak Gumar Herudiansyah, S,E.,M.M selaku penelaah II pada saat Seminar Proposal.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Imam selaku pimpinan dan seluruh karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.
8. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan. Dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang,

Amanda Suhadi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	38
C. Hipotesis	41

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	43

C. Operasionalisasi Variabel	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Data Yang Diperlukan.....	47
F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
JADWAL PENELITIAN	98
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Daftar Karyawan masuk dan keluar.....	4
Tabel II.I Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	37
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	44
Tabel III.2 Populasi Karyawan.....	45
Tabel III.3 Populasi dan Sampel.....	46
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	61
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	67
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1).....	70
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2).....	72
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3).....	74
Tabel IV.7 Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F.....	78
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial).....	79
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	65
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 :Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 :Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 :Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 :Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 :Uji Validitas dan Reliabilitas Rekrutmen
- Lampiran 6 :Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran 7 :Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi
- Lampiran 8 :Uji Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F, Uji t
- Lampiran 9 :Frekuensi Jawaban Responden kinerja karyawan
- Lampiran 10 :Frekuensi Jawaban Responden Rekrutmen
- Lampiran 11 :Frekuensi Jawaban Responden kompetensi
- Lampiran 12 :Frekuensi Jawaban Responden budaya organisasi
- Lampiran 13 :Tabel Distribusi F
- Lampiran 14 :Tabel Distribusi T
- Lampiran 15 :Tabel Distribusi R
- Lampiran 16 :Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17 :Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset
- Lampiran 18 :Sertifikat AIK
- Lampiran 19 :Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 :Plagiarisme

ABSTRAK

Amanda suhadi/212018099/2022/Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 2) Adakah pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 3) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 4) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 2) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 4) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 43 karyawan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat dengan teknik menggunakan *Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 2) ada pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 3) ada pengaruh signifikan 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

Kata kunci: kinerja karyawan, rekrutmen, kompetensi, budaya organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam menghadapi abad baru, Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah 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 dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk lainnya, (Kasmir, 2016:6)

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.

Perusahaan juga mengharapkan agar karyawannya dapat bekerja dibawah tekanan dengan tujuan untuk mental karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2016:182)

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kompensasi, (Kasmir, 2016:189). Sedangkan ada pula, kinerja dapat dipengaruhi oleh rekrutmen/seleksi, komunikasi dan motivasi, pelatihan dan pengembangan, kesejahteraan dan kompensasi (Samir, 2016:167). Salah satu yang mempengaruhi faktor dalam kinerja karyawan adalah proses rekrutmen pada karyawan. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi, (Edy Soetrisno, 2020: 45). 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. 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 (Wibowo, 2016:271). 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. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak (Robbins dan Coulter, 2014:80). Sehingga suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

PT Lautan Berlian Utama Motor merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif, Lautan Berlian juga dealer kendaraan Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan suku cadang serta jasa lainnya, yang mampu memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin, untuk mendapatkan keuntungan yang optimal yang akan dimanfaatkan bagi pengembangan perusahaan, kesejahteraan karyawan dan pemegang saham serta kepuasan pelanggan. Di mana, PT. Lautan Berlian Utama Motor merupakan perusahaan cukup besar yaitu persoalan mengenai Rekrutmen

yang kurang efektif, kompetensi karyawan kurang sesuai dan budaya organisasinya terhadap karyawan kurang memungkinkan menjadi masalah penting karena karyawan harus memiliki kinerja dalam bekerja.

Standar kerja yang disepakati dalam perusahaan belum terpenuhi karena kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan serta layanan yang diberikan kepada konsumen mengakibatkan kinerja karyawan menurun untuk memenuhi tujuan tahunan, Dibawah ini menyajikan tabel 1.1 daftar masuk dan keluar karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor cabang Lahat

Tabel I.1
Daftar karyawan masuk dan keluar
PT. Lautan Berlian Utama Motor cabang Lahat Tahun 2016-2020

Tahun	Karyawan masuk (awal tahun)	Karyawan keluar	Jumlah karyawan (akhir tahun)	Jenis kelamin	
				PR	LK
2016	7	5	55	22	28
2017	12	7	42	17	25
2018	9	6	50	18	32
2019	6	4	46	18	28
2020	8	5	48	14	29

Sumber: PT. Lautan Berlian Utama Motor cabang Lahat 2021

Berdasarkan data tabel I.I diatas menunjukkan terjadi pergerakan kondisi yang tidak tetap pada jumlah karyawan masuk dan jumlah karyawan yang keluar pada PT. Lautan Berlian Utama Motor cabang Lahat tinginya tingkat keluar masuk karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kesalahan dalam proses rekrutmen yaitu karyawan yang direkrut tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja diperusahaan, atau tidak mempunyai kemampuan dalam

menyelesaikan tugas perusahaan. Keluar masuknya karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor cabang Lahat memaksa perusahaan melakukan rekrutmen, demi memenuhi tujuan perusahaan. Dimana, penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut yaitu Rekrutmen, Kompetensi, dan budaya organisasi.

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 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/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

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

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

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

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

4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Lautan Berlian Utama Motor cabang Lahat

3. Manfaat bagi almamater/universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak universitas muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

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 infernsif)*. 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 Rekrutmrn 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