

**PENGARUH KOMPETENSI, REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAJETA
MUSTIKA ABADI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

ABEL PRATAMA

NPM.2101110005

**PROGRAM STUDI EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


2025

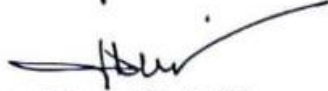
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ABEL PRATAMA
Nomor Pokok/NPM : 210.111.0005
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJETA MUSTIKA ABADI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi


Tanggal 04-02-2025 Pembimbing I : 
Baidowi Abdhie, SE., M.P
NIDN. 0210116101


Tanggal 03-02-2025 Pembimbing II : 
Liliana, SE., M.Si
NIDN. 0214066501

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 30 Jan 2025

Ketua Program Studi
Tanggal 30 Jan 2025


Dr. Msy. M. Kial, SE., M.Si., AK.CA., CSRS
NIDN. 0205026401

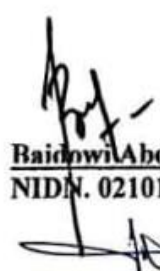

Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN. 0222096301

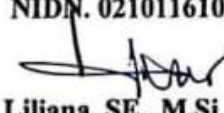
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ABEL PRATAMA
Nomor Pokok/NPM : 210.111.0005
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJETA MUSTIKA ABAI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09-02-2025 Ketua Penguji :  Baidowi Abdhie, SE., M.P
NIDN. 0210116101

Tanggal 03-02-2025 Penguji I :  Liliana, SE., M.Si
NIDN. 0214066501


Tanggal 30-01-2025 Penguji II :  Dian Septianti, SE, MM
NIDN. 0206098501

Mengesahkan,

Dekan
Tanggal 30 Jan 2025


Dr. Msy. Mikial, SE., M.si., AK.CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 30 Jan 2025


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Tidak apa takut, kalau mimpimu tidak bikin takut berarti mimpinya belum cukup besar. Ingatlah bahwa gagal adalah bagian dari perjalanan. Rahasia kesuksesan itu memiliki semangat, motivasi dan gairah yang tiada habisnya, jadilah motivator bagi dirimu sendiri.”

(Abel Pratama)

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”**

(Q.S Al-Insyirah, 5-6)

Kupersembahkan untuk:

- **Kepada Allah SWT**
- **Kedua Orang Tua Ayah dan Ibu dan Saudara terkasih**
- **Keluargaku**
- **Para pendidik yang kuhormati**
- **Almamater kebanggaanku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abel Pratama

Nomor Pokok/NPM : 2101110005

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini tertulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025


Abel Pratama

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Karena berkat nikmat, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang" dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Baidowi Abdhie. SE, M.P selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Liliana, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam Menyusun skripsi ini.
6. Ibu Nina Fitriana, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik.

7. Pimpinan beserta seluruh Staf karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan penulis.
8. Untuk Ayahanda Supredi dan Ibunda Elpi yang senantiasa telah memberi doa dan dukungan, kasih sayangnya, memberikan pengorbanan moral dan materil, dan kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung untuk kesuksesan penulis.
9. Dan untuk kakak Riski Saputra S.kom dan adik Siska Amelia yang telah membantu dan memberikan semangat dan doa serta dukungannya.
10. Terakhir terimakasih untuk almamater dan teman-teman seperjuangan.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun skripsi ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dan mudah-mudahan amal baik dan motivasi serta bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, Januari 2025

Abel Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kompetensi.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi	7
2.1.1.2 Manfaat Kompetensi	8
2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kompetensi.....	8
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	11
2.1.2 Rekrutmen	12
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen	12
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen	13
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Rekrutmen	14
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	15

2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3.2	Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4	Kinerja	20
2.1.4.1	Pengertian Kinerja	20
2.1.4.2	Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	20
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Kinerja	21
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	22
2.3	Kerangka Berpikir	25
2.4	Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1	Tempat penelitian	27
3.1.2	Waktu penelitian.....	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1	Sumber Data	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	28
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.2	Sampel	30
3.3.3	Teknik Sampling	31
3.4	Rancangan Penelitian	31
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	32
3.5.1	Variabel Penelitian	32
3.5.2	Definisi Operasional	32
3.6	Instrumen Penelitian	35
3.7	Uji Instrumen	36
3.7.1	Uji Validitas	36
3.7.2	Uji Realibilitas	36
3.8	Uji Normalitas	37

3.9 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.9.1 Uji Multikolinieritas	38
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas	38
3.10 Teknik Analisa Data.....	39
3.10.1 Uji Statistik Deskriptif.....	39
3.10.2 Analisis Linear Berganda.....	39
3.10.3 Analisis Koefisien Korelasi	40
3.10.4 Analisis Koefisien Determinasi	41
3.10.5 Uji Hipotesis	41
3.10.6 Uji Simultan (f).....	41
3.10.7 Uji Parsial (t).....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1.1 Sejarah PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	45
4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	46
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	47
4.1.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	48
4.1.2 Karakteristik Responden.....	49
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
4.1.2.3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	50
4.1.3 Hasil Uji Instrumen.....	51
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	51
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.1.4 Hasil Uji Normalitas	58
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.1.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
4.1.6 Teknik Analisis Data	62
4.1.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	62

4.1.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.6.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	66
4.1.6.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.1.6.5 Hasil Uji Hipotesis	67
4.2 Pembahasan	70
4.2.1 Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	70
4.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	71
4.2.3 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	71
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA	75
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan.....	23
Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Indikator dan definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	35
Tabel 3. 4 Inteprestasi Nilai (r)	40
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur	49
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	52
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen	53
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X ₁)	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen (X ₂)	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja(X ₃).....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolienaritas	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	62
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4. 17 Analisis Koefisien Korelasi	66
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan	68
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	46

ABSTRAK

ABEL PRATAMA, Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E, MP dan Ibu Liliana, S.E, M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi, Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel slovin. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian diperoleh bahwa persamaan regresi linear berganda $Y=17,136 +0,181 X_1 +0,221 X_2 + 0,293 X_3 + e$, dan didapatkan hasil determinasi sebesar 0,544. Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi (X_1), Rekrutmen (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Variabel Rekrutmen (X_2) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kompetensi, Rekrutmen Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ABEL PRATAMA, The Influence of Competence, Recruitment, and Work Environment on Employee Performance at PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie, S.E, MP and Mrs. Liliana, S.E, M.Si.)

This study aims to determine whether there is an influence of Competence, Recruitment and Work Environment on Employee Performance at PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang. The determination of the sample in this study used the slovin sample technique. The type of data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique used is multiple regression.

The results of the study obtained that the multiple linear regression equation $Y = 17.136 + 0.181 X_1 + 0.221 X_2 + 0.293 X_3 + e$, and the determination result was 0.544. The results of the study based on the F test showed that simultaneously there was a significant influence of Competence (X_1), Recruitment (X_2), and Work Environment (X_3) on Employee Performance (Y). Based on the t-test, it shows that the Competence variable (X_1), Recruitment Variable (X_2) and Work Environment Variable (X_3) partially have a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Competence, Recruitment Work Environment, Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dari setiap kegiatan organisasi, dan dengan meningkatnya globalisasi, setiap organisasi akan menghadapi tantangan ini. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki SDM yang lebih berkualitas untuk tetap bersaing dengan pesaingnya dan memiliki daya saing yang tinggi.

Menurut Hasibuan dalam Handyati dan Endang (2020:5) berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh karenanya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa Manajemen SDM adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kincerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi), dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan.

Menurut Khaeruman (2021:7) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Didalam perusahaan, naik atau turunnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah

kompetensi, rekrutmen dan lingkungan kerja. Seorang karyawan dengan kompetensi, rekrutmen dan lingkungan kerja yang baik dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompetensi Suryana dalam Muhamad Busro (2017:26) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara asli tecermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemampuan dan keberanian untuk menanggung risiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya Dengan adanya Kompetensi yang baik dalam diri karyawan baru maka didukung juga dengan factor lainnya yaitu rekrutmen.

Menurut Handyati Harras (2020:192) Rekrutmen adalah salah satu cara organisasi mencapai mencapai tujuan. Artinya, organisasi menyadari hanya SDM yang mampu mewujudkan cita-cita organisasi, yang mampu menjalankan aktivitas organisasi, yang mampu melaksanakan fungsi manajemen, yang mampu meningkatkan daya saing, dan lain sebagainya

Menurut Syaiful amri (2022:174) Lingkungan Kerja merupakan salah satu variabel yang paling banyak digunakan oleh peneliti untuk menilai kondisi aktivitas tempat kerja sehari- hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberi kenyamanan bagi karyawan untuk berkerja dan yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor-faktor diatas, terdapat faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah seleksi dan penempatan kerja.

Menurut Handyati Harras (2020:203) Seleksi adalah proses pengumpulan informasi untuk tujuan mengevaluasi dan memutuskan siapa yang harus dipekerjakan dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Khaeruman (2021:119) Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi.

PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) adalah Perusahaan penyedia jasa tenaga pengamanan, tenaga cleaning service, office boy, serta jasa penyedia tenaga outsourcing dan lainnya. Keunggulan PT. RASKA ini terletak pada tim profesional yang berpengalaman, teknologi konstruksi terkini yang digunakan, dan kemitraan strategis dengan pemasok dan mitra bisnis. Salah satu misi dari PT Rajeta Mustika Abadi adalah melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan terus berinovasi menciptakan model bisnis, layanan dan produk yang terbaik serta bernilai tambah kepada nasabah.

Kompetensi karyawan merupakan komponen yang mendukung keberhasilan kegiatan SDM. Kompetensi adalah sifat dasar manusia yang dapat memengaruhi kinerja atau memprediksinya. Selama menjalankan tugas satpam, seperti melayani tamu dengan ramah dan sopan Diperkirakan bahwa peningkatan kemampuan karyawan pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja individu dan perusahaan secara keseluruhan.

Selain kompetensi sebagai komponen yang mendukung kinerja, Perusahaan menghadapi masalah. Diduga dalam bagian proses rekrutmen, masalah dapat

muncul mengenai kualitas kandidat saat memilih kandidat yang dianggap tidak memenuhi standar dan persyaratan rekrutmen. Karena ada hubungan penting antara rekrutmen dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, itu sangat berdampak besar pada perusahaan. Kualitas dan kinerja di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh PT. RASKA ketika mempertimbangkan persyaratan rekrutmen dan sifat calon karyawan.

Salah satu masalah lingkungan kerja adalah bahwa perusahaan diduga tidak memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja. Akibatnya, lingkungan kerja menjadi kurang nyaman bagi karyawan karena suasana yang tidak menyenangkan, suhu, udara, dan ruangan yang sempit. Akibatnya, karyawan menjadi tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah Kompetensi, Rekrutmen dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang?
2. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang?
3. Apakah Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajeta Mustiks Abadi?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdaasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Rajeta Mustika Abadi Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Rajeta Mustika Abadi Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Rajeta Mustika Abadi Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Rajeta Mustik Abadi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Baidowi Abdhie. (2023). *Buku Ajar Praktikum Statistik*. Universitas Tridinanti Palembang
- Endang Rahayu dan Agus Frianto (2022). *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Wahana Karya Jaya Mojoagung*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gusta, Rahmat, & Saur (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Career Development, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indonesia Epson Industry*
- Handayati Harras, Endang Sugiarti & Wahyudi (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manajemen Untuk Mahasiswa*. Penerbit: UNPAM PRESS
- Khaeruman (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Penerbit: CV. AA. Rizky
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra & A nita Sumelvia Dewi (2022). *Pengaruh Komptensi, Teamwork, Lingkunan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri*
- Muhammad Busro (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenadamedia Group.
- Robert L. Mathis (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta Bandung
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-9. Jakarta: Kencana
- Syaiful Amri, Dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Penerbit: Seval Literindo Kreasi
- Syamsudin, Abdul Fatah, Entis Haryadi & Robidiansyah (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Raya Tenaga*
- Wibowo (2015). *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Penerbit: PT RajaGrafindo Persada