



PENGARUH REKRUTMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA SURABAYA

PENGARUH REKRUTMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA SURABAYA

Todiyani Peri¹, I Made Aryata²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: todiyaniperi@gmail.com^{1*}, dosen01210@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-08-2025

Revised : 15-08-2025

Accepted : 17-08-2025

Published : 20-08-2025

Abstract

This study aims to examine the positive and significant influence of recruitment and organizational culture on employee performance at PT Indomarco Prismatama, Surabaya Area, both partially and simultaneously. The research involved 78 respondents using a saturated sampling technique. A quantitative method with a Likert scale measurement was applied, along with descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. Based on simple linear regression analysis, the recruitment variable produced the equation $Y = 7.439 + 1.074X_1$, while the organizational culture variable produced the equation $Y = 4.713 + 0.506X_2$. Furthermore, multiple regression analysis for recruitment (X_1) and organizational culture (X_2) resulted in the equation $Y = 1.841 + 0.532X_1 + 0.336X_2$. The t-test for recruitment showed that $t_{count} > t_{table}$ ($10.537 > 1.992$) with a significance value of $< 0.001 < 0.05$, leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_1 , indicating that recruitment significantly affects employee performance. The t-test for organizational culture showed that $t_{count} > t_{table}$ ($12.321 > 1.992$) with a significance value of $< 0.001 < 0.05$, leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_2 , indicating that organizational culture significantly affects employee performance. The F-test revealed that $F_{count} > F_{table}$ ($105.184 > 3.120$) with a significance value of $< 0.001 < 0.05$, leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_3 , indicating that recruitment and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 73.7%, while the remaining 26.3% was influenced by other factors

Keywords: *Recruitment, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan rekrutmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan 78 sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel rekrutmen memiliki persamaan $Y = 7,439 + 1,074X_1$, pada variabel budaya organisasi memiliki persamaan $Y = 4,713 + 0,506X_2$. Adapun perhitungan regresi berganda pada variabel rekrutmen (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki persamaan $Y = 1,841 + 0,532X_1 + 0,336 X_2$. Uji T Rekrutmen memperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($10,537 > 1,992$) dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji T budaya organisasi memperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($12,321 > 1,992$) dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya budaya organisasi



berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($105,184 > 3,120$) dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya rekrutmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Rekrutmen, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi di PT Indomarco Prismatama Area Surabaya menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara standar kualitas pekerjaan yang diharapkan dengan realisasi di lapangan. Beberapa karyawan masih belum memenuhi standar pelayanan terhadap konsumen, misalnya dalam hal keramahan, ketelitian saat transaksi, serta kesigapan dalam menata barang. Hal ini berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan dan mengganggu citra perusahaan

Tabel 1.1
KPI Kinerja Karyawan (Periode Januari–Desember 2024)

No	Indikator KPI	Bobot (%)	Skor (0–4)	Capaian (%)	Total Skor
1	Service Level Pemenuhan Karyawan (Total Qty PK)	25%	3	85%	0.75
2	Ketepatan Waktu Pemenuhan Karyawan (Total PK)	20%	2	60%	0.40
3	Penyimpangan Presensi	15%	2	65%	0.30
4	Jumlah Karyawan Mangkir	15%	3	80%	0.45
5	Tertib Administrasi Presensi	10%	4	100%	0.40
6	Target Pelaksanaan Training & Evaluasi	15%	2	70%	0.30
	Total	100%			2.60

Sumber: PT Indomarco Prismatama 2024

Berdasarkan tabel 1.1 data KPI kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Surabaya tahun 2024 diatas, dapat dilihat dari aspek kuantitas dimana secara keseluruhan kinerja berada dalam kategori cukup dengan total skor 2,60 dari skala 4,00. Indikator dengan capaian tertinggi adalah Tertib Administrasi Presensi (100%), yang menunjukkan tingkat kepatuhan yang sangat baik. Namun, terdapat beberapa indikator yang masih perlu ditingkatkan, seperti Penyimpangan Presensi (65%) dan Pelaksanaan Training & Evaluasi (70%) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan program pengembangan karyawan belum maksimal. Serta indikator yang perlu dievaluasi adalah Ketepatan waktu pemenuhan karyawan (60%) yang berada dalam skala terkecil. Sehingga dengan indikasi skor ini, maka perusahaan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap pengelolaan SDM guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Untuk PT Indomarco Prismatama Area Surabaya 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Cuti	Sakit	Alfa	Terlambat	Jumlah Absensi
Januari	78	18	10	14	4	28	74
Februari	78	20	11	12	5	30	78
Maret	78	17	13	15	6	24	75
April	78	19	12	13	3	22	69
Mei	78	21	14	18	7	29	89
Juni	78	16	9	11	2	20	58
Juli	78	22	15	16	6	31	90
Agustus	78	15	8	12	4	19	58
September	78	23	10	14	5	26	78
Oktober	78	18	13	17	8	32	88
November	78	14	12	10	3	21	60
Desember	78	20	11	19	7	27	84
Total	—	223	148	171	60	309	911

Sumber: PT Indomarco Prismatama 2024



Berdasarkan tabel 1.2 data absensi karyawan PT Indomarco Prismatama Area Surabaya selama tahun 2024 diatas, diketahui bahwa dari total 78 karyawan, tercatat jumlah akumulasi absensi sebanyak 911 kejadian dalam berbagai kategori. Absensi dengan alasan izin tercatat sebanyak 223 kejadian, yang merupakan jenis absensi terbanyak dibandingkan lainnya. Cuti menempati urutan kedua dengan total 148 kejadian, disusul oleh sakit sebanyak 171 kejadian, dan alfa atau ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 60 kejadian, yang mencerminkan tingkat disiplin yang perlu menjadi perhatian manajemen. Selain itu, jumlah karyawan yang terlambat hadir tercatat sebanyak 309 kali selama satu tahun, menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam kedisiplinan waktu. Tingginya angka keterlambatan dan alfa ini dapat berdampak pada produktivitas dan pencapaian target kerja, sehingga perlu ditindaklanjuti dengan pendekatan pembinaan atau evaluasi kebijakan SDM yang lebih ketat. Secara umum, data ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar ketidakhadiran disebabkan oleh alasan yang dapat diterima, masih terdapat ruang perbaikan dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan terhadap jam kerja

Tabel 1.3
Pra Survei Budaya Organisasi Untuk PT Indomarco Prismatama Area
Surabaya 2024

No	Survei Karyawan	Total Responden 78				Total % Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Ada rasa saling percaya dan menghargai di antara anggota tim	37	47%	41	53%	100%
2	Karyawan diberikan pelatihan yang sesuai detail dalam tugas mereka	38	49%	40	51%	100%
3	Karyawan memiliki budaya saling membantu sesama anggota tim	33	42%	45	58%	100%
4	Perusahaan menetapkan peraturan yang jelas sesuai SOP perusahaan	39	50%	39	50%	100%
5	Komunikasi antara manajemen dan karyawan berlangsung dengan baik dan terbuka	35	45%	43	55%	100%

Sumber: Pra Survei 2024

Dari tabel 1.3 pra survei budaya organisasi terhadap 78 responden diatas, terlihat bahwa budaya organisasi di PT Indomarco Prismatama Area Surabaya masih menghadapi sejumlah kendala yang signifikan. Pada aspek kepercayaan dan penghargaan antaranggota tim, 53% karyawan menyatakan belum merasakannya, yang mencerminkan masih lemahnya komunikasi interpersonal, rendahnya rasa kebersamaan, serta belum optimalnya peran kepemimpinan dalam membangun iklim kerja yang harmonis. Selanjutnya, pada aspek pelatihan, 51% responden menilai program yang diberikan belum sesuai dengan detail tugas mereka. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) dan relevansi materi dengan pekerjaan sehari-hari, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kompetensi dan efektivitas kerja karyawan.

Kajian Pustaka

1. Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jackson (2017:123), rekrutmen adalah proses yang digunakan oleh organisasi untuk menarik kandidat yang berkualitas untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses ini melibatkan berbagai strategi dan teknik untuk memastikan bahwa organisasi dapat menemukan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan

2. Budaya Organisasi

Menurut Schein (2017:25), budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan membentuk cara mereka berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak luar. Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya organisasi yang kuat



dapat menciptakan identitas yang jelas bagi organisasi dan memudahkan anggota dalam beradaptasi dengan perubahan

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Rekrutmen (X ₁)	Kualitas Pelamar	K1	0.778	0.2199	Valid
		K2	0.806	0.2199	Valid
	Metode Rekrutmen	K3	0.786	0.2199	Valid
		K4	0.698	0.2199	Valid
	Waktu Rekrutmen	K5	0.782	0.2199	Valid
		K6	0.739	0.2199	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	K7	0.767	0.2199	Valid
		K8	0.682	0.2199	Valid
	Perhatian pada hal-hal rinci	K9	0.810	0.2199	Valid
		K10	0.743	0.2199	Valid
	Orientasi hasil	K11	0.753	0.2199	Valid
		K12	0.729	0.2199	Valid
	Orientasi orang	K13	0.719	0.2199	Valid
		K14	0.773	0.2199	Valid
	Orientasi tim	K15	0.742	0.2199	Valid
		K16	0.769	0.2199	Valid
	Keagresifan	K17	0.823	0.2199	Valid
		K18	0.666	0.2199	Valid



Kinerja Karyawan (Y)	Stabilitas	K19	0.690	0.2199	Valid
		K20	0.630	0.2199	Valid
	Kualitas	K19	0.745	0.2199	Valid
		K20	0.832	0.2199	Valid
	Kuantitas Kerja	K23	0.772	0.2199	Valid
		K24	0.809	0.2199	Valid
	Pelaksanaan Tugas	K25	0.758	0.2199	Valid
		K26	0.784	0.2199	Valid
	Tanggung Jawab	K27	0.763	0.2199	Valid
		K28	0.793	0.2199	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 variable rekrutmen (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung $> r$ tabel 0,2199, maka penulis menyimpulkan semua item kuesioner yang ada pada variable rekrutmen (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen X(1)	0.856	0.600	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0.946	0.600	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.909	0.600	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10, maka penulis menyimpulkan, bahwa variabel rekrutmen (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), dinyatakan reliabel, dikarenakan masing - masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari ($>$) 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.33665798
Most Extreme Differences	Absolute		.117
	Positive		.117
	Negative		-.057
Test Statistic			.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.010
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.008
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.006
		Upper Bound	.011

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1535910591.

Sumber: Data diolah 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 yang dimana memperoleh nilai signifikansinya $\alpha = 0,010$ yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka penulis menyimpulkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.841	2.050		.898	.372		
1 TOTAL_R	.532	.118	.381	4.495	<.001	.487	2.054
TOTAL_BO	.336	.053	.543	6.400	<.001	.487	2.054

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian multikolinearitas yang ada pada tabel 4.12 memperoleh nilai tolerance pada variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,487 dan pada variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,487 nilai tersebut lebih besar dari 0,1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memperoleh nilai pada variabel rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) memperoleh nilai 2,054, dimana nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh). Berdasarkan nilai signifikan kedua variabel antara rekrutmen dan budaya organisasi, maka penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan dalam uji multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.640E-15	2.050		.000	1.000	
TOTAL_R	.000	.118	.000	.000	1.000	
TOTAL_BO	.000	.053	.000	.000	1.000	

a. Dependent Variable: Abs RES1

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 memperoleh nilai signifikansi pada variabel rekrutmen (X1) sebesar 1,000, dan pada variabel budaya organisasi (X2) sebesar 1,000. Berdasarkan perolehan nilai signifikansi kedua variabel antara rekrutmen dan motivasi kerja tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, yang artinya model regresi ini layak dipakai sebagai data untuk penelitian

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.730	3.381	1.853

a. Predictors: (Constant), TOTAL_BO, TOTAL_R

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data diolah 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,730 atau berada diantara interval 1,550 – 2,460 yang artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.998	3.070		-.325	.746
Kompetensi (X1)	.135	.099	.233	1.360	.179
Jenjang Karir (X2)	.009	.080	.019	.112	.911

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Hasil pengujian autokorelasi Durbin-Watson memperoleh nilai sebesar 1,853 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 1,550 – 2,460, maka dengan kata lain tidak ada penyimpangan sampel atau autokorelasi

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.841	2.050		.898	.372
TOTAL_R	.532	.118	.381	4.495	<.001
TOTAL_BO	.336	.053	.543	6.400	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL KK

Sumber: Data diolah 2025

- Nilai konstanta sebesar 1,841 yang dimana bahwa variabel rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka keputusan pembelian (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,841 poin
- Nilai rekrutmen (X1) 0,532 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel rekrutmen (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,532 poin.
- Nilai budaya organisasi (X2) 0,336 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel rekrutmen (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,336 poin

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.859 ^a	.737	.730	3.381	.737	105.184	2	75	<.001

a. Predictors: (Constant), TOTAL_BO, TOTAL_R

b. Dependent Variable: TOTAL KK

Sumber: Data diolah 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,859, jika berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,990 (sangat kuat), maka dapat di artikan Variabel rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X1) Dan Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.730	3.381
a. Predictors: (Constant), TOTAL_BO, TOTAL_R				
b. Dependent Variable: TOTAL_KK				

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,737, sehingga dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,7%% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 73,7\%) = 26,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.439	2.290		3.248
	TOTAL_R	1.074	.102	.770	10.537
a. Dependent Variable: TOTAL_KK					

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.24 diatas memperoleh nilai t hitung > t tabel ($10,537 > 1,992$) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (< 0,001 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak H_1 diterima).

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.713	2.180		2.162
	TOTAL_BO	.506	.041	.816	12.321
a. Dependent Variable: TOTAL_KK					

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.25 diatas memperoleh nilai t hitung > t tabel ($12,321 > 1,992$) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (< 0,001 < 0,05). Dengan demikian



dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak H_2 diterima).

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Rekrutmen (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2404.532	2	1202.266	105.184	<.001 ^b
	Residual	857.263	75	11.430		
	Total	3261.795	77			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK
b. Predictors: (Constant), TOTAL_BO, TOTAL_R

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel 4.26 diatas memperoleh nilai F hitung > F tabel ($105,184 > 3,120$) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (< 0,01 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau (H_0 ditolak H_3 diterima).

KESIMPULAN

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indomarco Prismaatama Area Surabaya. Adapun data yang telah dikumpulkan serta diuji menggunakan regresi berganda, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indomarco Prismaatama Area Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 7,439 + 1,074X_1$. Sehingga dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,439, dimana nilai ini didapatkan pada saat rekrutmen (X1) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada rekrutmen sebesar 1,074, yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada variabel rekrutmen maka memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 1,074. Uji t memperoleh nilai t hitung > t tabel ($10,537 > 1,992$) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (< 0,001 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi variabel rekrutmen sebesar 0,594 atau 59,4% sedangkan sisanya 40,6 % dipengaruhi faktor lain.
2. Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismaatama Cabang Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 4,713 + 0,506X_2$. Sehingga dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,713, dimana nilai ini didapatkan pada saat nilai budaya organisasi (X2) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada budaya organisasi sebesar 0,506 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada variabel budaya organisasi, maka akan memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 0,506. Uji t memperoleh nilai t hitung > t tabel ($12,321 > 1,992$) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (< 0,001 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,666 atau 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi faktor lain



3. Variabel rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indomarco Prismatama Area Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan $Y = 1,841 + 0,532X_1 + 0,336X_2$. Sehingga dapat disimpulkan nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 1,841 hal ini didapatkan pada saat ini nilai X1 dan X2 bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada rekrutmen (X1) sebesar 0,532 dan nilai koefisien regresi pada budaya organisasi (X2) sebesar 0,336, yang mana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada rekrutmen dan budaya organisasi maka akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan sebesar rekrutmen (X1) 0,532 dan budaya organisasi (X2) 0,336. Uji F memperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($105,184 > 3,120$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($< 0,01 < 0,05$). Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,859, sehingga dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 85,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 85,9\%) = 14,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya rekrutmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 atau 73,7% sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen. Ae Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Afina, A., & Jauhary, M. W. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 4965-4972.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). Effect of work discipline on employee performance with compensation as a moderating variable at PT Solusi Energy Nusantara. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 299-307.
- Aryata, I. M., ST, M., & Marendra, I. G. (2016). ST, MT AnaLisis Regresi Dengan SPSS 22. CV. AARIZKY. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. Zaida digital publishing.
- Basri, H. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Sukabumi: CV Jejak.
- Basuki, M. S. (2021). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Bhuono, Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Budiardjo, I. M. (2015). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Raih Asa Sukses.
- Cahyono, Ari. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan di Universitas Pawyatan Doha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(1), 15.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., ... & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.



- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(2), 104-118.
- Darsono, Siswandoko, Tjatjuk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1-18.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi kesembilan). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54-67.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai. *IndOmera*, 5(9), 41-51.
- Ismail, J. K., Hari Nugroho, S. E., MM, M., Intan Hesti Indriana, M. M., Hendrayady, A., Sos, S., ... & Kraugusteeliana, M. (2022). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56-71.
- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., & Permatasari, E. (2024). Pengaruh manajemen konflik, perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 23-34.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80.
- Kusuma, Galan., Rahardja, Edy. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pemalang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 210-220.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Mangkunegara, Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mustofa, A. (2013). *Uji Hipotesis Statistik*. Gapura Publishing. com.
- Noviyanti, S., Utami, D. A., & Sos, S. (2022). *REKRUTMEN KEPEGAWAIAN*. Penerbit Lakeisha.



- Padmadani, I. A., & Achmad, N. (2024). Apakah Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TMI Di Cikarang Pusat. *Jurnal Ekuilnemi*, 6(3), 559-570.
- Riani, Asri. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai & Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41-48.
- Rosmika, T. E., Lubis, R., & Chairy, P. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Persada Para Sawita). *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 7(1), 11-24.
- Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 115-139.
- Sa'ie, M., Farok, U., Wafi, A., & Sultoni, M. H. (2024). Analisis Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mie Muslim Sumenep. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 4(01), 66-75.
- Santoso, S. (2020). Panduan Lengkap SPSS 26. Elex Media Komputindo.
- Setiawan, B., & Nazir, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biru Fast Food Nusantara Jakarta Utara. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(2), 62-68.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarta, S., Trihandayani, Z., & Suhadi, A. (2022). Pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Lautan berlian utama motor cabang lahat. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 295-308.
- Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep*. Jakarta: Nilacakra.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyan, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sundari, S., Apriana, A., & Juhadi, J. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(1), 1-13.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Utami, Agustina., Waluyo, Handoyo. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465-473.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.
- Wijayanto, D., & SPi, M. M. (2013). *Pengantar manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wulandari, R., & Winarningsih, W. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4)
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS complete: Teknik analisis statistik terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.