

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Samsudin (2006:22), manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.

Pandangan lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai dan Jauvani (2009:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah cara mengelola pengetahuan yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, serta kepegawaian untuk mencapai tujuan perusahaan. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005:10) adalah ilmu dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran pekerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan berbagai pengertian dari para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian

kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebelum menyampaikan pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, penting untuk terlebih dahulu menjelaskan apa yang dimaksud dengan manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (2007:21), ia menjelaskan dengan ringkas mengenai fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut::

##### 1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

##### 2) Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

##### 3) Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau

bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan ka karyawannya.

10) Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan normanorma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## 2. Grand Theory

Penelitian ini berpijak pada Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang menekankan pentingnya pengelolaan tenaga kerja sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup serangkaian proses yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu proses utama dalam MSDM adalah *recruitment*, yakni tahapan awal dalam mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi jabatan. *Recruitment* yang tepat memungkinkan organisasi menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, sehingga secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada teori motivasi, khususnya kerangka berpikir dari Herzberg yang mengklasifikasikan faktor - faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori, yaitu motivator (faktor intrinsik) dan *hygiene factors* (faktor ekstrinsik). Motivator seperti pencapaian dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam praktiknya, motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong yang mengarahkan energi karyawan untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Adapun variabel disiplin kerja dikaji berdasarkan pendekatan perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh norma, aturan, dan struktur yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi ketentuan perusahaan, baik dalam hal waktu, etika kerja, maupun tanggung jawab. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan komitmen terhadap tugas, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap efisiensi dan hasil kerja.

Sementara itu, dengan konsep kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi tugas-tugasnya baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, kedisiplinan, dan dukungan organisasi. Dengan demikian, rekrutmen yang efektif,

motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang kuat diyakini memiliki hubungan yang erat dan positif terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

### **3. Recruitment**

#### **a. Pengertian *Recruitment***

*Recruitment* merupakan proses awal dari MSDM yang bertujuan untuk mencari dan menarik calon karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Handoko (2001) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan pemilihan calon karyawan, yang dimulai saat pelamar dicari dan diakhiri ketika lamaran mereka diterima. Dalam dunia pendidikan, proses rekrutmen harus mempertimbangkan profesionalisme dan kesesuaian kompetensi dengan bidang tugas.

(Pratiwi dan Triyonowati, 2024) menyebutkan bahwa proses rekrutmen di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya mencakup seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar, pembinaan, hingga orientasi dan penempatan. Proses ini ditujukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi syarat akademik, tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan nilai-nilai yang dianut.

#### **b. Indikator *Recruitment***

*Recruitment* menurut Price (2007:114) menyatakan rekrutmen yang baik mampu mewujudkan kualitas SDM untuk bekerja dalam

mencapai sasaran dari organisasi. Rivai (2008:157) menyatakan bahwa isu-isu dalam proses rekrutmen meliputi:

- 1) Tentukan strategi perekrutan berdasarkan data analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Aturan dan metode perekrutan dalam pengorganisasian sasaran yang telah ditentukan.
- 3) Proses rekrutmen sebagai fondasi untuk penempatan.
- 4) Metode rekrutmen berdasarkan jenis pekerjaan atau tugas yang bervariasi.
- 5) Penempatan di dalam organisasi.
- 6) Deskripsi mengenai ketentuan penerapan dalam proses perekrutan dan seleksi.

Berdasarkan keterangan Hasibuan (2011:41), beberapa indikator dari variabel proses rekrutmen meliputi:

- 1) Dasar untuk Proses Rekrutmen  
Harus mengikuti spesifikasi tugas yang telah ditetapkan untuk mengisi posisi tersebut.
- 2) Sumber Rekrutmen
  - a) Sumber yang berasal dari dalam organisasi  
Memindahkan karyawan yang memenuhi kriteria untuk jabatan kosong tersebut.

- b) Karyawan yang mengisi posisi yang kosong diambil dari sumber tenaga kerja yang berada di luar perusahaan.
- 3) Prosedur Rekrutmen
- a) Metode tertutup  
Perekrutan hanya diberitahukan kepada karyawan atau individu tertentu saja.
  - b) Metode yang transparan.  
Perekrutan diumumkan secara luas dengan menempatkan iklan dan mendistribusikannya kepada masyarakat.

Memahami signifikansi proses rekrutmen ini didasarkan pada pemahaman bahwa rekrutmen merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik calon SDM, yang kemudian akan diseleksi untuk menemukan yang paling baik dan paling sesuai dengan kriteria yang diperlukan.

**c. Metode *Recruitment***

Kasmir (2016:94) menyampaikan beberapa cara atau metode yang diterapkan untuk menarik perhatian pelamar agar datang untuk melamar, yaitu:

- 1) Informasi yang disampaikan benar-benar memberikan penjelasan yang jelas mengenai nama perusahaan, jenis usaha, posisi yang tersedia, imbalan yang diberikan, jalur

karier, dan berbagai fasilitas menarik lainnya yang disediakan.

- 2) Format lamaran harus dirancang dengan baik dan mencerminkan kesan bahwa perusahaan tersebut memiliki reputasi yang baik. Kesannya sangat penting, sebab banyak calon pelamar yang memerhatikan hal ini sebelum mereka mengirimkan surat lamaran.
- 3) Pemilihan saluran untuk mengumumkan lowongan pekerjaan, sesuai dengan kategori media yang relevan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan yang positif mengenai reputasi perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi biasanya hanya mengajukan lamaran di media yang dianggap terpercaya.
- 4) Memasang brosur di universitas dan lembaga pelatihan yang memiliki standar serta reputasi yang baik. Ini sangat penting karena umumnya universitas yang memiliki reputasi baik akan menghasilkan lulusan yang dapat diandalkan.
- 5) Waktu yang dialokasikan tidak boleh terlalu pendek, agar dapat memaksimalkan jumlah pendaftar. Contohnya satu minggu atau sepuluh hari.

#### **4. Motivasi kerja**

##### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011), motivasi kerja mencakup kebutuhan untuk berprestasi, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas hasil kerja.

Dalam penelitian Pratiwi dan Triyonowati (2024), motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Motivasi ini juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap institusi.

##### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi Ada lima teori motivasi yang mendukung, yaitu teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y dari McGregor, teori prestasi McClelland, teori harapan menurut Vroom, dan teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Berikut ini akan dijelaskan tentang hierarki kebutuhan motivasi menurut Maslow:

- 1) Kebutuhan fisiologis (Physiological needs)
- 2) Kebutuhan akan keselamatan atau perlindungan.
- 3) Kebutuhan cinta
- 4) Kebutuhan penghargaan untuk aktualisasi diri.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 4 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1) Kebutuhan jasmani

Misalnya, dengan memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan, memberikan bonus atas pencapaian, tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan.

Contoh yang dapat diberikan adalah menyediakan sarana keamanan dan keselamatan kerja agar para pekerja merasa tenang saat menjalankan tugas mereka, seperti adanya jaminan kesejahteraan tenaga kerja, dana pensiun, dan peralatan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial.

Misalnya, dengan membentuk tim kecil di setiap sub-divisi, tujuan ini adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang baik serta menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan

Sebagai contoh, perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, yang akan

mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan potensi karyawan tersebut. Oleh karena itu, para karyawan akan merasakan penghargaan terhadap kemampuan yang dimiliki.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor - Faktor yang Mendorong Motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) terdapat dua hal yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1) Faktor - faktor internal antara lain:
  - a) Keinginan untuk hidup adalah kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yang ada di dunia ini.
  - b) Keinginan untuk memiliki suatu barang dapat memotivasi seseorang untuk bersedia bekerja. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, di mana keinginan yang kuat untuk memiliki dapat mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat.
  - c) Hasrat untuk mendapatkan pengakuan. Seseorang ingin bekerja karena ada keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan dihormati oleh orang lain. Untuk meraih status sosial yang lebih tinggi, individu tersebut bersedia mengeluarkan uangnya, dan untuk mendapatkan uang tersebut, ia perlu bekerja dengan giat.

d) Hasrat untuk memegang kekuasaan. Hasrat untuk memimpin akan mendorong individu untuk berusaha. Hasrat untuk berkuasa atau memimpin ini dalam pandangan positif, yaitu keinginan untuk dipilih sebagai ketua atau pemimpin. Tentunya, sebelum pemilihan, para pemilih telah memperhatikan dan menyaksikan bahwa individu tersebut benar-benar memiliki kemauan untuk bekerja, sehingga ia layak untuk dijadikan pemimpin dalam suatu unit organisasi atau tempat kerja.

2) Faktor-faktor eksternal antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan, pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

## **5. Disiplin kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, terus-menerus, dan jujur menurut aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya.

Disiplin kerja di sekolah tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kesiapan dalam mengajar, serta kepatuhan terhadap jadwal dan standar operasional. Pratiwi dan Triyonowati (2024) menjelaskan bahwa kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja guru, menciptakan iklim belajar yang kondusif, dan memberikan contoh positif kepada siswa.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin Menurut Siagian (2002:305) Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berupaya bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan Saydam (2000:208), wujud dari disiplin kerja yang baik akan terlihat seperti berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif kerja pegawai dalam melakukan kerjanya.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Selain usaha meningkatkan kedisiplinan maka perlu dikeluarkan aturan-aturan berupa sanksi hukuman bagi para pegawai yang melanggar tata tertib dan tidak melaksanakan kewajiban dengan baik.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Beragam faktor mempengaruhi disiplin kerja dalam sebuah organisasi, di antaranya adalah pengawasan yang sangat ketat dari divisi HR serta banyaknya peraturan yang berlaku di perusahaan. Namun, tujuan tersebut adalah agar para karyawan dalam organisasi tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kedisiplinan.

Menurut Aziz (2019), terdapat lima faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, serta pengawasan. Sesuai dengan pendapat Khoirinisa (2019), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam bekerja.

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## **6. Kinerja karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Robbins (2016) mengungkapkan bahwa performa dapat dinilai menggunakan lima indikator, yaitu mutu, jumlah, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemandirian.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja guru tidak hanya dinilai dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Penelitian Pratiwi dan Triyonowati (2024) menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja adalah sebuah penggambaran hasil yang diperoleh, menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang harus memiliki tingkat aktivitas untuk mencapai hasil kerja. Seseorang tidak dapat mencapai kinerja yang baik tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan dan cara melakukannya untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dinilai, menurut Harsey dan Blandhard (2007:93). Loury (2008:75) menyatakan bahwa kinerja adalah perwujudan individu, kegiatan

dan organisasi untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa yang dinilai dari penilaian secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan kesetiaan. Semakin bagus kinerja yang dihasilkan maka semakin besar pengaruhnya indikator penilaian.

### **1) Indikator Kinerja karyawan**

Siagan (2014:59) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

- 1) Tempat untuk bekerja. Tempat kerja yang menarik secara visual juga dirancang dengan memperhatikan aspek keselamatan kerja, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman saat menjalankan tugas mereka.
- 2) Peralatan kerja yang sesuai dan cukup. Peralatan yang cukup sangat diperlukan oleh karyawan guna membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan.
- 3) Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan aspek penting mengenai perlakuan terhadap karyawannya, seperti penyediaan fasilitas untuk beristirahat setelah bekerja keras dan juga tersedianya lokasi untuk beribadah.

4) Ketersediaan fasilitas transportasi. Ketersediaan sarana transportasi akan membantu para karyawan tiba di lokasi kerja tepat waktu, baik transportasi yang disediakan untuk karyawan maupun transportasi umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses.

## **2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Manajemen perusahaan perlu merumuskan strategi guna meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, manajer perlu terus-menerus meningkatkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Walaupun harus diakui bahwa motivasi tidaklah menjadi satu-satunya unsur yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2009) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”. Selanjutnya menurut Masram (2017) factor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

### **1) Keberhasilan dan kecepatan.**

Jika suatu tujuan tertentu dapat tercapai, kita dapat menyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif; namun, jika

akibat-akibat yang tidak diinginkan dari kegiatan tersebut dianggap penting dalam menilai hasil yang diperoleh, hal ini bisa menyebabkan rasa puas walaupun sebenarnya dapat dikategorikan tidak efisien.

2) Kewenangan atau otoritas.

Otoritas merupakan karakteristik dari komunikasi atau pemerintahan dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh salah satu anggota organisasi kepada anggota lainnya untuk melaksanakan suatu tugas kerja dengan sumbangsuhnya.

3) Disiplin.

Disiplin adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang ada.

4) Inisiatif.

Yaitu yang berhubungan dengan kemampuan berpikir dan berkreasi dalam mengembangkan gagasan untuk merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sebelum memulai untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Recruitment, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z, di Kota Madiun). Peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Penerbit	Variabel Penelitian	Populasi sampel dan teknik pengambilan sampel	Hasil
1.	<p>Azizah Nabilah Adi Pratiwi dan Triyonowati (2024), PENGARUH RECRUITMENT, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMAM X SURABAYA (Studi Pada Mahasiswa di Surabaya)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment</i> (X1)</li> <li>2. Motivasi Kerja (X2)</li> <li>3. Disiplin kerja (X3)</li> <li>4. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>karyawan bagian administrasi dan guru SMAMX, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sample jauh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel.</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki berbagai tahap dan proses yang dibutuhkan sesuai posisi yang dilamar calon karyawan. Hal ini menunjukkan recruiter memiliki tanggung jawab yang besar untuk para calon karyawan yang baru agar nyaman, maka akan terjadi kinerja karyawan yang baik, (2) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kenyamanan yang tinggi dan terjadinya kinerja karyawan yang baik, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

				terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya yang diperoleh.
2.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember  Jurnal Penelitian Ipteks.	1. Motivasi kerja (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Budaya kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang.	Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ( $p > 0,05$ ). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak

				berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Nelvira Safni, Lucy Chairoel, Lasti Yossi Hastini, Mellyna Eka Yan Fitri (2023), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok  Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas.	1. Rekrutmen (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.	hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut a) Variabel disiplin kerja dan stress kerja secara partial tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Variabel disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Budiman Swalayan Pondok.
4.	Lalau Zainuri (2022), Pengaruh Pola Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Smp Di Kabupaten Lombok Tengah  Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)	1. Rekrutmen (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 92 buah. Sampel diambil dengan teknik disproporsionate stratified random sampling (4 sekolah dengan rekrutmen pola 1, 36 dengan pola 2, dan 4 sekolah dengan pola 3).	hasil penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk menambah teori dan riset dalam hal diklat pola rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan serta mengubah atau menambah variabel lain sebagai variabel independen dan dependen dan menggunakan analisis jalur (analysis part) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung untuk menyempurnakan penelitian ini.
5.	Hanna Himatul Fuaddah, Mila Karmila	1. Rekrutmen (X1) 2. Disiplin Kerja (X2)	<i>sample of 70 respondents who are employees of PT. Tjiwulan Putra Mandiri</i>	hasil pembahasan mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja

	<p>, Arga Sutrisna (2023), Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya</p> <p>Jurnal Ilmiah Mutidisiplin.</p>	<p>3. Kinerja karyawan (Y)</p>	<p><i>District. Tasikmalaya, and using the saturated sample method.</i></p>	<p>Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <p>Gambaran Rekrutmen karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya memiliki kriteria yang baik, sudah sesuai dan sangat memadai pada perekrutan calon karyawannya.</p> <p>Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada penggunaan seragam yang telah ditetapkan perusahaan itu sendiri.</p> <p>Dan Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kab. Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada etika yang di terapkan pada karyawan itu sendiri.</p>
<p>6.</p>	<p>Sudirman Dandu (2019), PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP</p>	<p>1. Rekrutmen (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Disiplin (X4) 5. Budaya Organisasi (X5) 6. Kepuasan Kerja (Y1) 7. Kinerja pegawai (Y2)</p>	<p>populasi Responden 4.533. Sampel sebanyak 363 responden.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori</p>

	<p>KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA BARAT</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan.</p>			<p>pilihan Antonio (2009) yang menyatakan organisasi membutuhkan orang pilihan dalam mewujudkan kemajuan dan tujuan organisasi, maka diperlukan rekrutmen yang selektif. Kaitanya dengan penelitian sebelumnya terdapat persamaan yang terletak pada variabel eksogen dan endogen serta alat analisis yang digunakan yaitu SEM. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, Indikator, besar populasi dan sampel serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah Richard Hoggerst (2011) dan Luciana Mandao (2006).</p>
7.	<p>Heru Sri Wulan, Leonardo Budi Hasiholan (2021), PENGARUH REKRUITMEN, PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAKERTRANDUK PROVINSI JATENG.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen (X1)</li> <li>2. Pengembangan karir (X2)</li> <li>3. Disiplin kerja (X3)</li> <li>4. Motivasi Kerja (Y1)</li> <li>5. Kinerja karyawan (Y2)</li> </ol>	<p><i>samples were taken as many as 100 people using purposive sampling technique, namely sampling based on criteria, among others</i></p>	<p>Secara keseluruhan variabel yang diuji, yaitu rekrutmen, pengembangan karir, disiplin, motivasi dan kinerja yang dipersepsikan responden atau pegawai Dinakertrasduk Provinsi Jateng dapat dikatakan cukup baik. Hal ini ditunjukkan pada diskripsi variabel responden yang menjawab setuju dan netral pada hampir item-item pertanyaan.</p>

	E- Journal STIE ASS Surakarta (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi).			
8.	Tomas Edin S. Ndruru, Miska Irani Tarigan, Saut Purba, Sinar Ritonga (2024), PENGARUH REKRUTME N, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNG AN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP MEDAN SUNGGAL.  E-Journal STIE AAS Surakarta (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi).	1. Rekrutmen (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	<i>Quantitative analysis is the methodology employed in this investigation. The data was collected through a questionnaire distribution survey that was administered to 63 (sixty-three)</i>	Secara parsial variabel rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Secara simultan variabel rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Variasi rekrutmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 0,917 atau 91,7%. Sisanya sebesar 8,3% lagi dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9.	Roesa Zolanda Francisca , Dhiyan Septa Wihara , Rony Kurniawan (2023), ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNG AN KERJA, DAN	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Disiplin kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri. Diharapkan selanjutnya untuk UD Dorangku Kabupaten Kediri lebih

	<p>DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD DORANGKU PARE KEDIRI</p> <p>Simposium Manajemen dan Bisnis II.</p>			<p>memperhatikan mengenai rekrutmen, pelatihan dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.</p>
10.	<p>Suhaila, Wan Suryani, Teddi Pribadi (2021), Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan.</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen (X1)</li> <li>2. Disiplin Kerja (X2)</li> <li>3. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pada PT.Brataco Cabang Medan yang berjumlah 62 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.15) didapatkan nilai F hitung sebesar 37.840 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a . Jadi F hitung &gt; F tabel (37.840 &gt; 3,15) atau signifikansi (Sig.) &lt; 5 % (0.000 &lt; 0.05) artinya bahwa variabel rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi disimpulkan antara variabel rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan berpengaruh secara simultan.</p>
11.	<p>Yandri Ikwana, Teti Chandrayanti, Rizka Hadya (2024), pengaruh Recruitment, Motivasi dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen (X1)</li> <li>2. Motivasi (X2)</li> <li>3. Disiplin Kerja (X3)</li> <li>4. Kinerja Pegawai (Y)</li> </ol>	<p>Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dengan menggunakan metode</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama antara variabel Rekrutmen, Motivasi dengan variabel</p>

	<p>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru di MTSN 7 Padang Pariangan.</p> <p>Ekasakti Matua Jurnal Manajemen (EMJM).</p>		<p>total sampling yaitu pengambilan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan sedikitnya populasi yang ada. Sampel yang digunakan sebanyak 35 sampel.</p>	<p>Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam melaksanakan ketertiban pegawai. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p>
12.	<p>Doni marlius, Ilin Pebrina (2022), PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSA SI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA.</p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi (X1)</li> <li>2. Kompensasi (X2)</li> <li>3. Disiplin kerja (X3)</li> <li>4. Kinerja Pegawai (Y)</li> </ol>	<p>metode sampling menggunakan total sampling dengan jumlah responden 50 orang.</p>	<p>Hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia, yang artinya jika karyawan termotivasi atau memiliki motivasi dalam bekerja akan berdampak baik terhadap kinerjanya. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia, artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam</p>

				mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.
13	Sandra Bahasoan Ida, Baharuddin (2023), <i>Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance</i>  <i>Advances in Human Resource Management Research.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work discipline</i> (x1)</li> <li>2. <i>Work motivation</i> (x2)</li> <li>3. <i>Employee</i></li> <li>4. <i>Performance</i> (y)</li> </ol>	<i>The study population consists of 321 employees at PT Trans Kalla Makassar, with a sample size of 76 respondents selected using Slovin's formula.</i>	<i>The results indicate that work discipline and motivation positively and significantly affect employee performance at PT Trans Kalla Makassar. Specifically, higher levels of discipline lead to better employee performance, and similarly, increased motivation enhances performance. These findings suggest improving work discipline and motivation can significantly boost employee productivity and effectiveness.</i>
14	Wilson Rahmatdika Wardana, Tanto G Sumarsono, Bambang Supriadi (2024), <i>The Role of Motivation, Work Discipline and Recruitment in Improving Members' Performance</i>  <i>Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation</i> (X1)</li> <li>2. <i>Work Discipline</i> (X2)</li> <li>3. <i>Recruitment</i> (X3)</li> <li>4. <i>Improving Members' Performance</i> (Y)</li> </ol>	<i>The research population was all members of the TNI-AU Iswahjudi Magetan Air Base Personnel Service, namely 60 members. The type of research used is explanatory research.</i>	<i>The research results show that motivation, work discipline, and recruitment affect the Performance of TNI-AU members of the Iswahjudi Magetan Air Base Personnel Service, both simultaneously and partially.</i>
15	Yoel Brando Sitopu, Kevin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation</i> (X1)</li> </ol>	<i>The number of samples studied</i>	<i>Factors that affect performance include</i>

	<p>Arianda Sitinjak, Fenny Krisna Marpaung (2021), <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance.</i></p> <p><i>Golden Ratio of Human Resource Management.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>Work Discipline (X2)</i></li> <li>3. <i>Compensation (X3)</i></li> <li>4. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<p>amounted to 130 employees. The data used in this study is the primary data that researchers obtain directly from the source.</p>	<p>work discipline, compensation, and motivation. Work discipline is needed to produce a good performance; with discipline, employees will try to do the work as much as possible, and the resulting performance will be better.</p>
16	<p>Lia Asmalah, Iis Noviyanti (2021), <i>The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta</i></p> <p><i>Journal of Research in Business, Economics, and Education.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Dicipline (X1)</i></li> <li>2. <i>Work motivation(X2)</i></li> <li>3. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<p>This study took a population of employees of the Project Manager of PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta consists of 54 people. The methods used are observation, interviews, and questionnaires.</p>	<p>Employee Performance PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta currently it is quite good seen from the majority of respondents who answered strongly agree (SS) of 340 or 62.96%, who answered agree (S) of 139 or 25.74%. The influence of work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance at PT. National Prefabricated Structure, as evidenced by the value of <math>f_{count} &gt; f_{table}</math>, which is <math>127,004 &gt; 3.18</math> and a significant result of <math>0.000 &lt; 0.05</math>, so <math>H_0</math> is rejected and <math>H_a</math> is accepted.</p>
17	<p>Lili Sularmi &amp; Eri Anggraini (2020), <i>The Effect of Recruitment and</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>Motivation (X2)</i></li> <li>3. <i>Productivity (Y)</i></li> </ol>	<p>The entire population in the research as respondents totaling 96 lecturers with permanent status.</p>	<p>The results showed that there was a significant simultaneous effect between recruitment system and motivation for the</p>

	<p><i>Motivation Systems on the Productivity of Permanent Lecturers at the PTIQ Institute Jakarta</i></p> <p><i>Journal of Research in Business, Economics, and Education.</i></p>		<p><i>Then it means that the sample technique used is saturated sample technique.</i></p>	<p><i>work productivity of lecturers in the statistical test the value <math>F_{count} &gt; F_{table}</math> was <math>31,105 &gt; 2,700</math>. Contribution of influence between recruitment system variables and motivation influence the lecturer work productivity variables of 40.1% while the remaining 59.9% is influenced by other factors.</i></p>
18	<p>Desi Andriyanti Br. Simamora, Juliana Elisabeth Br. Sinurat, Enita Dearnı Purba, Syakina Falshabilla Adisty Lubis4, Cut Fitri Rostina5, Fauzi (2024), <i>THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, WORK ABILITIES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL VI STATE PERSONNEL AGENCY (BKN) MEDAN CITY</i></p> <p><i>Mount Hope Economic Journal (MEGA).</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>work abilities (X2)</i></li> <li>3. <i>work discipline (X3)</i></li> <li>4. <i>employee performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>Sampling in this research used a saturated sampling method or often also called a census. The population in this study was 96 Civil Servants.</i></p>	<p><i>The result of the R-Square Determination Coefficient is 0.528. This means that the influence of the independent variables recruitment, work ability, work discipline on the dependent variable employee performance is 52.8%. Meanwhile, the remaining 47.2% was influenced by other variables not examined in this research. For example, work morale, work environment and leadership.</i></p>
19	<p>Denok Sunarsi, Irfan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation (X1)</i></li> </ol>	<p><i>The population in this study</i></p>	<p><i>Motivation and discipline</i></p>

	<p>Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi Ahmad Khoiri, Rudi Salam (2021), <i>Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office</i></p> <p><i>The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT).</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>Discipline Employee (X2)</i></li> <li>3. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<p>amounted to 57 respondents from the Yogyakarta Tourism Office. Sampling techniques in this study are saturated sample, where all members of the population are presented as samples.</p>	<p>of work simultaneously have a significant effect on employee performance with regression equation <math>Y = 10,258 + 0.428X1 + 0.332X2</math> and influence contribution of 53.7%, hypothesis test obtained <math>F</math> calculate <math>&gt; F</math> table or <math>(31,275 &gt; 2,780)</math>.</p>
20	<p>Pauline Sopilal Ronkoine, Susan Nzioki &amp; Michael Kiama (2024), <i>Effect of E-Recruitment on Employee Performance: A Case of Kajiado County Government</i></p> <p><i>Journal of Human Resource &amp; Leadership.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<p>This study utilized a descriptive research design. A total of 1689 employees, including supervisors and unionized workers, were part of the study's target demographic. A sample size of 313 was chosen by stratified random sampling.</p>	<p>Regression of coefficients showed that e-recruitment had a positive and significant effect on employee performance in Kajiado county (<math>\beta=0.287, p=0.000</math>).</p>
21	<p>Phiang Nguyen (2025), <i>Influence of the Recruitment Process on Employee Performance</i></p> <p><i>International Journal of Digital</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<p>In analyzing the data obtained from the Respondents 64 people. The data calculated used SPSS version 23</p>	<p>Then Coefficient of Determination Test showed value of 0.509 means that 50.9% percentage contribution of independent variables to the dependent variable is the recruitment of employee performance. where remaining 49.1% influenced by other</p>

	<i>Consumer Science.</i>			<i>variables not included in this study.</i>
22	<p>Alfredo dos Santosa, Armanu, Margono Setiawan and Ainur Rofiq (2020), <i>Effect of recruitment, selection and culture of organizations on state personnel performance.</i></p> <p><i>Growing Science Management Science Letters.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>Selection (X2)</i></li> <li>3. <i>Culture (X3)</i></li> <li>4. <i>Personel Performance (Y)</i></li> </ol>	<p>286 samples were obtained using a questionnaire. This research used structural equation modeling (SEM) method with partial least square (SEM-PLS) approach.</p>	<p>study found that well-programed recruitment was not able to provide significant results either directly or through organizational culture, but recruitment could have a significant effect on job performance through mediation selection. Moreover, well-programmed recruitment backed by selection quality could improve employee performance.</p>
23	<p>Pshdar Abdalla Hamza, Baban Jabbar Othman, Bayar Gardi, Sarhang Sorguli, Hassan Mahmood Aziz, Shahla Ali Ahmed, Bawan Yassin Sabir, Nechirwan Burhan Ismael, Bayad Jamal Ali, Govand Anwar (2021), <i>Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>Selection (X2)</i></li> <li>3. <i>Organization Permance (Y)</i></li> </ol>	<p>The population of this study is approximately 220 employees, The researchers distributed 80 questionnaires, but 69 questionnaires received from participants, however only 60 questionnaires were properly filled out by the participants, Accordingly my sample size was initially a total of (60) surveys, and %100 was turned back which means 60 surveys.</p>	<p>Data for the research paper was collected through a questionnaire paper distributed to employees working at Telecom Companies. The researchers found that there is no difference in candidates' race and gender in internal promotion at Telecommunication Companies in Erbil-Kurdistan, therefore the researchers answered the first research question, and the second research question which stated that Within our organization, for second question the researchers found that the majority of participants believed that selection methods used (application forms,</p>

	<i>International journal of Engineering, Business and Manajement (JEEM).</i>			<i>assessment centers, psychometric tests, interviews, CV data, references, group interviews) are important.</i>
24	<p>Primadi Candra Susanto, Anggita Putri Amanda, Gupron (2023), <i>Analysis of Recruitment, Performance Evaluation, and Career Planning to Support Employee Performance.</i></p> <p><i>Greenation International Journal of Law and Social Sciences (GIJLSS).</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>Performance Evaluation (X2)</i></li> <li>3. <i>Career Planning (X3)</i></li> <li>4. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>The purpose of this study is to prove that there is a relationship between the dependent and independent variables. A literature review method was used to prepare this article, which analyzes previous studies without distributing questionnaires to respondents.</i></p>	<p><i>Periodic performance reviews are conducted to determine goal achievement and appropriate career plans. Increase employee motivation to increase productivity. In this literature review, we found that there is a large influence between variables, which can serve as a reference for research in the field of human resources.</i></p>
25	<p>Rashed Aldhuhoori, Khalfan Almazrouei, Ahmad Sakhrieh, Muataz Al Hazza, Mohammed Alnahhal (2022), <i>The Effects of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Recruitment (X1)</i></li> <li>2. <i>Selection (X2)</i></li> <li>3. <i>Organization Performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>data was collected using the mono method. A sample size of 151 employees from the UAE public sector was used for this study. SPSS (statistical software) has been used to analyze the collected data</i></p>	<p><i>The analysis of the study confirmed a direct positive link between recruitment procedure (RP), effective selection (ES), training, and EP. The outcomes also showed a robust effect of ES on EP. In UAE public sector corporations, training appears to be the least significant factor influencing EP.</i></p>

	<i>Civil Engineering Journal.</i>			
26	<p>Yeti Kuswati (2020), <i>The Effect of Motivation on Employee Performance.</i></p> <p><i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Effect of Motivation (X1)</i></li> <li>2. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>The purpose of this study is to empirically prove that motivational factors have an influence on employee performance both descriptively and verifiatively.</i></p>	<p><i>While the parameters used are employee motivation and performance based on respondents' perceptions with sampling techniques carried out in random sampling. From the research results obtained that the effect of motivation on employee performance is quite good.</i></p>
27	<p>Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana, Augusto de C. Soares (2020), <i>Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance.</i></p> <p><i>International Research Journal of Management, IT &amp; Social Sciences.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation (X1)</i></li> <li>2. <i>Job Satisfaction (Y1)</i></li> <li>3. <i>Employee Performance (Y2)</i></li> </ol>	<p><i>The population in this study was 505 Cooperativa Café Timor employees in Timor-Leste by determining saturated samples at 6 company locations, namely the NT Factory, Comoro, Manleuana, Railaco, Tibar, and at the Head Office as many as 202.</i></p>	<p><i>The results show that motivation has a significant positive effect on job satisfaction and employee performance.</i></p>
28	<p>Chicha Fahriana and Sopiah (2022), <i>The influence of work motivation on employee performance.</i></p> <p><i>Asian Journal Of Economics And Business Management.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work motivation (X1)</i></li> <li>2. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>Data collection uses the Pupaution, Intervention, Comparison, and Outcome methods using two accesses, namely Science Direct and Cambridge e Journals. A total of 147 data were filtered with data inclusion criteria so that 30 data were obtained according to the</i></p>	<p><i>Obtained from the results of this study that work motivation greatly influences a person's performance, both intrinsic and extrinsic motivation as well as intrinsic and intrinsic motivation simultaneously. The more an employee is motivated, the more productive his performance will be. In addition, this study only uses 2 variables</i></p>

			<i>eligibility standard</i>	<i>and it is suggested to future researchers to use more than 2 variables so that their research can cover employee performance more broadly.</i>
29	Deden Andreas (2022), <i>EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction.</i>  Jurnal Kepegawaian dan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation (X1)</i></li> <li>2. <i>Job Satisfaction (X2)</i></li> <li>3. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<i>He research subjects were Candika Wastu Pramathana employees. A total of 35 respondents were involved in this study, which was conducted purposively.</i>	<i>he results of the study explain that the employee's internal factor that best explains performance is motivation. Work motivation in question is self-motivation in carrying out tasks and a sense of pleasure in many things about the organization.</i>
30	Nomutsa. T. MAREWO, Dr. Chipo MUTONGI, Thabani NYONI, Dr. Smartson. P. NYONI (2020), <i>THE IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE.</i>  <i>International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>EMPLOYEE MOTIVATION (X)</i></li> <li>2. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<i>The study made use of pragmatism research philosophy, mixed methodology and a case study design. The study found that productivity and levels of job satisfaction are greatly declining because workers were not motivated.</i>	<i>It was therefore recommended that there is need to find out what exactly motivates each and every employee as employees are unique and what motivates one might not significantly motivate another.</i>
31	Ella Anastasya Sinambela, Ernawati (2021), <i>Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Experience (X1)</i></li> <li>2. <i>Ability (X2)</i></li> <li>3. <i>Motivation (X3)</i></li> <li>4. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<i>The population of this study are employees of a distributor company in the city of Surabaya. The study took samples from all</i>	<i>From the results of data analysis, it was found that experience had a significant effect on employee performance. Work ability has a significant effect on employee</i>

	<p><i>Employee Performance.</i></p> <p><i>Journal of Social Science Studies</i></p>		<p><i>members of the population, amounting to 77 respondents. This study uses multiple linear regression data analysis techniques.</i></p>	<p><i>performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Experience, ability, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.</i></p>
32	<p>Muhammad Gandung (2024), <i>THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE.</i></p> <p><i>International Journal Multidisciplinary Science.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Dicipline (X1)</i></li> <li>2. <i>Motivation (X2)</i></li> <li>3. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>The population in this study were all employees of PT Sejahtera PrimaPersada South Jakarta, while the sample of all employees of PT Sejahtera PrimaPersada South Jakarta was 56. The sampling technique is saturated.</i></p>	<p><i>The partial research results show that discipline has a significant effect on the performance of employees of PT Sejahtera PrimaPersada South Jakarta, while work motivation has no significant effect on employee performance. Simultaneously, discipline and work motivation significantly affect the employees performance of PT Sejahtera PrimaPersada South Jakarta.</i></p>
33	<p>Mulyani S.R., Sari V.N., Sari M.W. (2019), <i>THE MODEL OF EMPLOYEE MOTIVATION AND COOPERATIVE EMPLOYEE PERFORMANCE.</i></p> <p><i>Polish Journal of Management Studies.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Employee Motivation (X1)</i></li> <li>2. <i>Cooperative (X2)</i></li> <li>3. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>The object of the research was cooperation employees with the sample size to 330 respondents.</i></p>	<p><i>1) leadership and compensation have a significant positive effect on motivation. 2) Leadership, compensation, and motivation have a positive and significant impact on employee performance.</i></p>
34	<p>Zulaspan Tupti, Muhammad</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Dicipline (X1)</i></li> <li>2. <i>Motivation (X2)</i></li> </ol>	<p><i>The purpose of this study: to know the influence of</i></p>	<p><i>There is a disciplinary influence on the</i></p>

	<p>Arif (2020), <i>The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance.</i></p> <p><i>International Journal of Economic, Technology and Social Sciences.</i></p>	<p>3. <i>Employee Performance (Y)</i></p>	<p><i>discipline on performance at PT PLN (Persero) To know the influence of motivation on the performance of employees at PT PLN (Persero) to know the influence of discipline and motivation on the performance of employees at PT PLN (Persero).</i></p>	<p><i>performance of employees at PT PLN (Persero) In this study in the use of associative approaches. approach and quantitative Discipline and motivation have a significant effect on employee performance means that the more improved discipline then kinerj will increase and if the motivation is given better then the performance will also improve significantly.</i></p>
35	<p>Yoel Brando Sitopu (2021), <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance.</i></p> <p><i>Golden Ratio of Human Resource Management.</i></p>	<p>1. <i>Motivation (X1)</i>  2. <i>Work Dicipline (X2)</i>  3. <i>Employee Performance (Y)</i></p>	<p><i>The number of samples studied amounted to 130 employees. The data used in this study is the primary data that researchers obtain directly from the source.</i></p>	<p><i>This study states that motivation, leadership, and compensation significantly affect team member performance with a sig value &lt; 0.001. Factors that affect performance include work discipline, compensation, and motivation. Work discipline is needed to produce a good performance; with discipline, employees will try to do the work as much as possible, and the resulting performance will be better. Discipline must be enforced in an organization or company because without good team member discipline, and it is difficult for companies to realize their goals. The company's success in</i></p>

				<i>achieving its goals is discipline.</i>
36	Steiva Amerlien Sandra Wowiling, Frangky Turang (2023), <i>Employee Performance and Work Motivation.</i>  <i>International Journal of Economics and Management Research.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work motivation (X)</i></li> <li>2. <i>Employee motivation (Y)</i></li> </ol>	<i>This study aims to investigate the effects of work discipline and motivation on the output of KFC Bandung employees. The descriptive quantitative method is used in this investigation</i>	<i>The results of the aforementioned study indicate that employee performance at KFC Bandung is positively impacted by job motivation. Despite the fact that great performance may aid an organisation in achieving its objectives. At KFC Bandung, employee performance is significantly impacted by job satisfaction.</i>
37	Rianasari Bimanti Esthi (2021), <i>The effect of training, discipline, and motivation on employee performance.</i>  <i>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Training (X1)</i></li> <li>2. <i>Dicipline (X2)</i></li> <li>3. <i>Motivation (X3)</i></li> <li>4. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<i>uestionnaires were distributed to 53 respondents using simple random sampling method. The total population is 170 employees.</i>	<i>he questionnaire data was processed using multiple regression analysis with the results showing that (1) training has an effect on employee performance, (2) there is a significant effect of discipline on employee performance, and (3) and work motivation has an effect on employee performance.</i>
38	Inmaculada Beltrán-Martín and Juan Carlos Bou-Llusar (2018), <i>Examining the Intermediate Role of Employee Abilities, Motivation and Opportunities to Participate in the Relationship between HR Bundles and</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Employee Abilities (X1)</i></li> <li>2. <i>Motivation (X2)</i></li> <li>3. <i>Opportunities (X3)</i></li> <li>4. <i>Employee Performance (Y)</i></li> </ol>	<i>We use matched data from 83 HR managers, 83 R&amp;D managers and 262 R&amp;D employees in a sample of Spanish firms.</i>	<i>Our results provide evidence that the skill-enhancing and opportunity-enhancing HR bundles increase both employee abilities and motivation; the opportunity-enhancing HR bundle also contributes to increasing employee opportunities to participate.</i>

	<i>Employee Performance.</i>			
	<i>Business Research Quartely.</i>			
39	<p>Alberta TAHIRI, Idriz KOVACI, Tatjana DIMOSKA, Arbresha MEHA (2022), <i>Impact Of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry.</i></p> <p><i>Quality Access to Success.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation (X)</i></li> <li>2. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>The data were analysed using regression model statistical tools. First, cross-tabular analyses were performed where each motivation tool was crossed with the employee performance and the coefficient of determination and the correlation coefficient were calculated in order to determine the individual impact of each motivation tool on employee performance</i></p>	<p><i>The strongest motivational tool for employees in the hospitality enterprises in Kosovo is the salary, followed by the opportunities for advancement and working conditions. Then, multiple linear regression was calculated in order to determine the overall cumulative impact of all motivation tools (motivational package) on employee performance. This research argues that there is a very strong direct relationship between the whole motivational package and employee performance in the hospitality industry in Kosovo.</i></p>
40	<p>Maurizio Zanardi, Stephen Martin (2020), <i>THE EFFECT OF SOCIAL SECURITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE.</i></p> <p><i>Medical Research, Nursing,</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Motivation (X)</i></li> <li>2. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<p><i>In this study the population was Employees of United Kingdom Medical Doctor and Nurses, namely as many as 950 people. From the basis for determining the writer's sample based on the Slovin formula with an error tolerance of 10%, the number for the sample is 91 respondents.</i></p>	<p><i>he first hypothesis is accepted, meaning that location accessibility (X) has a significant effect on community satisfaction (Y1). the second hypothesis is rejected, meaning that location accessibility (X) has no significant effect on community satisfaction (Y2). the third hypothesis is accepted, meaning that service quality (Y1) is an intervening variable that mediates the</i></p>

	<i>Health and Midwife Participation.</i>			<i>effect of location accessibility (X) on community satisfaction (Y2).</i>
41	Ruth Awoitau, Khusnul Khotimah (2024), <i>The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance.</i>  <i>Advances in Human Resource Management Research.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation (X1)</i></li> <li>2. <i>Training (X2)</i></li> <li>3. <i>Compensation (X3)</i></li> <li>4. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<i>This study examines the impact of motivation, training, and compensation on employee performance at the Secretariat of the DPRD of Jayapura Regency.</i>	<i>The results indicate that motivation, training, and compensation significantly influence employee performance individually and collectively. These findings highlight the potential for significant improvement in employee performance. Motivation enhances performance by fostering a positive work environment and employee engagement. Training improves performance by developing employee skills and competencies. Compensation boosts performance by providing financial and non-financial rewards that increase employee satisfaction and motivation.</i>
42	B. Medina Nilasari, M. Nisfiannoor, Florensia Rosary Meida Devinta (2021), <i>CHANGES IN MOTIVATION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID 19 PANDEMIC.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motivation (X)</i></li> <li>2. <i>Employee performance (Y)</i></li> </ol>	<i>The sample amounted to 200 people who are employees of various sectors of private companies in the Jabodetabek area. The results showed that self-efficacy led to increased employee performance.</i>	<i>urther research can add variables that mediate the effect of self-efficacy on employee performance such as creativity variables, and the addition of independent variables such as transformational leadership that can affect self-efficacy, or add moderator variables such as job levels</i>

	<i>Journal Of Applied Management.</i>			
43	<p>Ammar Hassnain (2022), <i>Impact of autocratic and democratic leadership styles on employees performance and motivation.</i></p> <p><i>Journal of Administrative and Business Studies.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autocratic (X1)</li> <li>2. Democratic (X2)</li> <li>3. Employee performance (Y)</li> </ol>	<p>Primary data has been collected from a diverse sample (N=192) of employees from various organizations in Pakistan (both public and private), which supported the hypotheses.</p>	<p>This research provides clear guidance to the managers that an authoritative leadership style will create a sense of contemptuousness in the subordinates, which is not appropriate to achieve optimal performance from juniors, into day's environment. Hence, instead of intimidating the subordinates, managers of today need to motivate and encourage their under-command staff, behave in more interactive, helpful, and friendly way, and allow empowerment for problem solving.</p>
44	<p>Hassan Elsan Mansaray (2019), <i>The Role of Human Resource Management in Employee Motivation and Performance- An Overview.</i></p> <p><i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal).</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Human Resource management (X1)</li> <li>2. Employee Motivation and performance (Y)</li> </ol>	<p>This paper discusses the link between motivation and performance, and established what makes motivation to have a central role in getting high performances from employees in organizations.</p>	<p>Though circumstances can be comparable, they will perhaps by no means be the same. Also, studies have showed that highly motivated employees that are productive and innovative can lead the organization to success through the achievement of its desired results.</p>
45	<p>Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M.Kurniawan (2020), <i>Disiplin Kerja</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja (X1)</li> <li>2. Motivasi (X2)</li> <li>3. Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Populasi adalah karyawan PT. Perusahaan Gas Negara kantor-Cabang Palembang.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap</p>

	<p>dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Inovator Jurnal Manajemen.</p>		<p>Teknik sampling yang digunakan probability sampling. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data digunakan untuk regresi linear berganda, koefisien determinasi.</p>	<p>kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
46	<p>Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020), PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>Jurnal Dimensi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan (X1)</li> <li>2. Motivasi (X2)</li> <li>3. Kepuasan Kerja (Y)</li> </ol>	<p>Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus.</p>	<p>Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
47	<p>Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Nasional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan (X1)</li> <li>2. Kompensasi (X2)</li> <li>3. Motivasi (X3)</li> <li>4. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22.</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa: (1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan</p>

	Manajemen Pemasaran & SDM.			motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
48	<p>Heny Herawati, Dwi Ermawati (2020), PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia).</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan (X1)</li> <li>2. Motivasi (X2)</li> <li>3. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>In this study used 30 Sample respondents. The data analysis methods used are statistical tests using multiple linear regression analysis techniques, double correlation, coefficient of determination in hypotheses test.</p>	<p>The test results of the study concluded that there was a significant influence between the leadership force on employee performance, and there was an insignificant influence between the motivation to employee performance, known formula of multiple linear regression equations: <math>Y = 20,170 + 0.433 X1 + 0.045 X2</math> with <math>R^2</math> value = 0.648. Proven that the leadership style and motivation to employee performance variables are 42% while the remaining 58% are influenced by other factors not researched in this study, and based on hypothesis testing results by using T Test (partial) The result of leadership style which means leadership style <math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math> (3.437 &gt; 2.051) shows that <math>H_0</math> is rejected and <math>H_1</math> accepted which means leadership style is positively influential towards employee performance The motivation with the <math>t &lt; t_{tabel}</math> (0.475 &lt; 2.051) <math>T_{hitung}</math> indicates that <math>H_0</math> is accepted and the <math>H_1</math> is rejected which means that motivation has no effect on employee</p>

				performance. Based on test results $F$ (simultaneous) obtained the result of $F_{countdown} > F_{tabel}$ ( $9.776 > 3.34$ ) showed. $H_1$ acceptance, so it can be concluded that leadership style and motivation affects employee performance at PT. Tae Jong Indonesia.
49	Hendra (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi (X1)</li> <li>2. Pelatihan (X2)</li> <li>3. Motivasi (X3)</li> <li>4. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien yang berjumlah 57 orang karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
51	Akbar Hidayat (2021), PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.  Jurnal Ilmu Manajemen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi (X1)</li> <li>2. Motivasi (X2)</li> <li>3. Kepuasan Kerja (Y)</li> </ol>	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang dengantotal sebanyak 218 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta Kepuasan Kerja tidak mampu

				memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
52	I Komang Arjun1, Gede Yoga Kharisma Pradana, I Wayan Restu Suarmana (2022), Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.  Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis.	1. Lingkungan kerja (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	<i>The data analysis method used in this study is multiple linear regression which is used to determine the effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance at Ulun Ubud Resort &amp; Spa, by distributing questionnaires to 35 employees as samples and the sampling technique used is saturated sampling technique.</i>	<i>The results of this study indicate that the work environment has a significant partial effect on employee performance. While motivation has a very significant effect partially on employee performance. Then, work environment and motivation have a very significant effect simultaneously on employee performance. The work environment owned by employees and the motivation given should be given more attention, considering the expectations of hotels that want to always provide services that exceed guest expectations.</i>
53	Bayu Rama Laksono, Acynthia Ayu Wilasittha (2021), PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMACO.  <i>Behavior Accounting Journal.</i>	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Komunikasi (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	Sebanyak 300 karyawan PT. Samaco dijadikan populasi dan diambil sampel sebanyak 75 responden.	Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco.
54	Aprilian Putra, Sudradjat, Heri Sastra, Yayuk	1. Partisipasi anggaran (X1) 2. Motivasi (X2)	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Motivasi

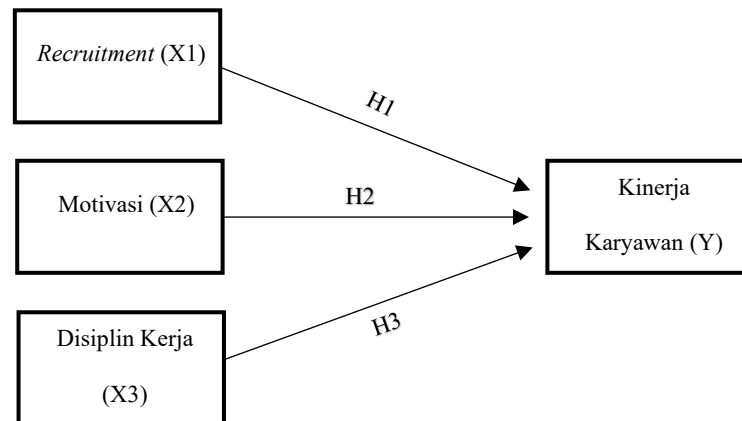
	<p>Nurjanah (2022), Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada BPJS Ketenagakerjaan.</p> <p>Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan.</p>	<p>3. Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia. Jenisdata yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden, berupa tanggapan mereka terhadap sejumlah pertanyaan penelitian.</p>	<p>berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawanpadapara karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang menjabat sebagai Asisten Deputi Direktur dan Kepala Bidang di seluruh kantor cabang BPJS ketenagakerjaan.</p>
55	<p>Kartika Juanita Nurwin (2021), PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen.</p>	<p>1. Kompeten (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>This research use 35 employees at PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya as a sample.</p>	<p>Dari hasil penelitian rekomendasi untuk perusahaan adalah mengembangkan kompetensi yang sudah dimiliki karyawan dengan cara memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan.</p>
56	<p>Deden Rian Suparman, Dede Jajang, Sonny Hersona Gandjar Wahyudin (2023), Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang.</p> <p>Jurnal Manajemen.</p>	<p>1. Motivasi (X) 2. Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan responden 60 orang. Menggunakan teknik convenience sampling pada populasi karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang.</p>	<p>Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa standar deviasi motivasi karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333 (baik). Standar deviasi kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 54,9667 (baik). Diperoleh hasil persamaan regresi <math>Y=11,033+1,060X</math> dengan nilai korelasi 0,798 (kuat) dan variabel motivasi berkontribusi 63,7%. Hail uji hipotesis yang</p>

				dilakukan menunjukkan nilai 0,000 kurang dari 0,05.
57	<p>Myechnael Siregar, Syifa Pramudita Faddilla (2023), PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JOVANBEAUTY.</p> <p>Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi (X)</li> <li>2. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini observasi dan wawancara, teknik ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam kepada narasumber yang sudah ditetapkan kemudian melakukan crosscheck dari hasil wawancara. Teknik analisis data pada penelitian dimulai dengan melakukan wawancara dengan informan kunci, setelah itu dilanjutkan dengan membuat transkrip hasil wawancara.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi karyawan dan kinerja di JovanBeauty.</p>
58	<p>Sri Mulyeni, Ibnu Aqil, Herlina (2023), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Indonesian Journal of Economic and Business (IJOB)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi (X1)</li> <li>2. Motivasi (X2)</li> <li>3. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner.</p>	<p>Hasil dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 92,4% dan signifikan. Untuk besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 19,8% dan tidak signifikan dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,012. Sedangkan pengaruh secara simultan dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,8% sisanya 27,2% kinerja</p>

				karyawan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
59	Sarton Sinambela, Parel Naibaho, Erwin Simanjuntak, Gilang Wijiangkara (2021), Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.  Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis.	1. Disiplin kerja (X1) 2. Pelatihan Kerja (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	Populasi yang berlaku dalam riset ini adalah semua karyawan PT. Karya Indah Multiguna yang berjumlah 1134 orang, dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan pemikiran, maka, penulis mengambil sampel sejumlah 609 yang merupakan karyawan tetap perusahaan yang bersangkutan.	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Namun, variabel pelatihan kerja justru menunjukkan pengaruh yang negatif. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.

### C. Kerangka Berfikir

Menurut sugiyono, (2023) kerangka berfikir yang tepat dan baik mampu mejabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang nantinya diteliti. Kerangka berfikir menjelaskan hubungan antara setiap variabel yang diteliti untuk menganalisis permasalahan dari hal umum ke hal yang khusus. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *recruitment*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Madiun. Kerangka berfikir dalam penelitian ini di ilustrasikan dalam diagram hubungan antar variabel dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

Sumber: replika dari (Pratiwi dan Triyonowati, 2024)

Keterangan:

$X_1$ : *Recruitment*

$X_2$ : Motivasi

$X_3$ : Disiplin

Y : Kinerja Karyawan

Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada 2 diantaranya variabel independent dan variabel dependen. Variabel independent yang diunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh *recruitment*, Motivasi, Disiplin Kerja. Penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil data dengan menyebar kuesioner kemudian diolah guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah dugaan atau jawaban sementara yang disusun oleh peneliti terhadap suatu permasalahan penelitian, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis dibuat

berdasarkan teori atau hasil observasi awal, dan berfungsi sebagai panduan untuk mengarahkan proses penelitian agar dapat menguji hubungan antara variabel yang diteliti.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Pengaruh *Recruitment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Pratiwi dan Triyonowati (2024), *recruitment* juga mengikuti proses seleksi yang bertujuan untuk mendapatkan kesesuaian kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan sesuai dengan ilmu yang dimiliki, tenaga pendidik yang profesional mampu beradaptasi berbagai karakter siswa, memberikan pemahaman dalam pembelajaran, dapat mengembangkan kurikulum, dan dapat mengembangkan potensi siswa.

Menurut (2024) menyatakan bahwa variabel *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian dari Deddy dan Hendy (2022) bahwa *recruitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin memperkuat bahwa *recruitment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat diambil hipotesis bahwa:

**H1: Diduga terdapat pengaruh antara *recruitment* terhadap kinerja karyawan.**

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Marlius & Pebrina, 2022) karena motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan jika karyawan tidak memiliki motivasi maka produktivitas sebuah perusahaan akan menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi dan Triyonowati 2024) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian dari (Adha *et al.*, 2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin memperkuat bahwa Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat diambil hipotesis bahwa:

**H2: Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.**

## 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Pratiwi dan Triyonowati, 2024) disiplin merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk kekuatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin pegawai dapat

dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut. Tingkat disiplin kerja sangat sulit dicapai karena banyaknya masalah yang terjadi didalam organisasi dan solusi untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara pimpinan mengajak berkomunikasi kepada para bawahannya karena jika pimpinan memberi bersikap atau berperilaku baik maka hal tersebut akan menjadi contoh untuk para bawahannya, dan jika karyawan bisa memiliki sikap disiplin yang baik maka hal tersebut tentunya akan bisa meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri yang tentunya juga dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi dan Triyonowati, 2024) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian dari (Safni *et al.*, 2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin memperkuat bahwa Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat diambil hipotesis bahwa:

**H3: Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja karyawan.**