

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.CINDO ABADI PERKASA KOTA
PRABUMULIH**

SKRIPSI

Dibuat Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Oleh:

**VIOLA ROSALITA
20201110003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Disusun oleh

Nama : Viola Rosalita

Nim : 2021110003

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

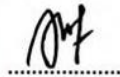
Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

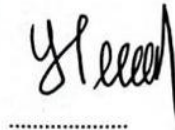
1. Resi Marina, S.E., M.S.i
Pembimbing I

09 mei 2025



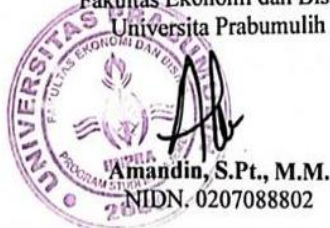
2. Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H
Pembimbing II

09 mei 2025



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universita Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi
Perkasa Kota Prabumulih.

Disusun oleh

Nama : Viola Rosalita

Nim : 2021110003

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui
Ketua Penguji

Resi Marina, S.E., M.S.i
NIDN. 0226067702

Anggota Penguji I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NIDN. 022107905

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Viola Rosalita

Nim : 2021110003

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa” ini benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam keilmuan masyarakat. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang ditunjukkan kepada saya, apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, ada klaim dari pihak lain terhadap skripsi saya ini.

Prabumulih, 10 Mei 2025



Viola Rosalita
NIM. 2021110003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.”

-B.J Habibie-

“Jangan takut, santai saja, fokus sama apa yang kamu tuju, nikmatin prosesnya, rasa takut yang kamu pikir kan itu paling hanya bertahan 1-2 jam, nanti juga lewat. Jangan takut buat mencoba semuanya, mumpung masih muda coba untuk berprogres setiap harinya.”

-Asep Gunawan-

“ karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

-Amsal 23:18-

Kupersembahkan kepada:

- 1. Allah SWT*
- 2. Kedua orang tuaku tercinta ibu Evi Handayani dan Bapak Eko adianto.*
- 3. Saudara kandungku tersayang Ririn Riski S.E.*
- 4. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.*
- 5. Teman-teman seperjuangan angkatan 2021.*
- 6. Almamater yang kubanggakan.*

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH

Oleh:

Viola Rosalita

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: Violarosalita07@gmail.com

ABSTRAK

Viola Rosalita “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Teknik sampel yang digunakan metode sampling jenuh dengan responden sebanyak 51 orang yang merupakan seluruh SDM karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $3,771 > 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Seleksi Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $4,099 > 2,009$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $18,718 > 4,04$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan output model *summary* didapat tabel uji determinasi (R^2) yang memberikan *Adjusted R square* sebesar 0,415 atau 41,5% berpengaruh pada Rekrutmen (X_1) dan Seleksi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CINDO ABADI PERKASA,
PRABUMULIH CITY**

By:

Viola RosaLita

Faculty of Economic and Business, Prabumulih University

Email : Violarosalita07@gmail.com

ABSTRACT

Viola Rosalita “*The Influence Of Employee Recruitment And Selection On Employee Performance At Pt. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City*”. This research aims to determine the extent of the influence of employee recruitment and selection on employee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih. This study uses a quantitative approach method. The data used in this research are primary data obtained using a questionnaire as the data collection technique and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software. The sampling technique used is saturated sampling with a total of 51 respondents representing the entire HR population of PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih. The statistical test results show that the recruitment variable (X_1) partially has a significant effect on employee performance (Y), with a t-count value of $3.771 > t\text{-table } 2.009$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The employee selection variable (X_2) also partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a t-count value of $4.099 > t\text{-table } 2.009$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The F-test results show that recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-count $> F\text{-table}$ or $18.718 > 4.04$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the summary output model, the determination coefficient (R^2) table shows an adjusted R square value of 0.415 or 41.5%, indicating that recruitment (X_1) and selection (X_2) influence employee performance (Y), while the remaining 59.5% is influenced by other variables not included in this research model.

Keywords: *Recruitment, Employee Selection, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayahNya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Amin.

Prabumulih, 10 Mei 2025

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
 2. Bapak Ajabar, S.IP., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
 3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih.
 4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar memberikan bimbingan dan masukan selama penulisan skripsi ini serta telah meluangkan waktu dan pikiran selama proses bimbingan.
 5. Ibu Hj. Yelli Aswariningsih S.H., M.H selaku Dosen pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan dan masukan selama penulisan skripsi ini serta telah meluangkan waktu dan pikiran selama proses bimbingan.
 6. Seluruh bapak/ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
 7. Bapak/Ibu pimpinan dan karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
 8. Kedua Orang Tua Tercintaku Bapak Eko Adianto dan Ibu Evi Handayani.
- Sebagai tanda bakti dan hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga

atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan yang hanya dapat ku balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan bapak bahagia, karena penulis sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk kedua orang tuaku yang paling ku cinta terimakasih banyak selama ini banyak memberikan motivasi, selalu mendoakanku, selalu menyirami kasih sayang dan selalu menasihati untuk menjadi yang lebih baik.

9. Saudara kandungku tersayang Ririn Riski S.E. Terimakasih telah menjadi mbak yang baik, telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam karya tulis ini baik tenaga maupun waktu, Sudah jadi garda terdepan untuk adik cengengmu ini, yang rela berpikir dan kerja keras untuk menyenangkan keluarga, orang tua dan adiknya ini. Terimakasih untuk support dan segala nasehatnya. Selalu tumbuh lebih baik ya, sampai aku bisa membalas kebaikanmu pada anak-anakmu atau di hari tuamu nanti.
10. Sahabat seperjuanganku di bangku perkuliahan yang selalu kebersamai dalam empat tahun ini, yaitu Novia Sari, Ayu Aprilinda, Erika Meliani, Desi Nopitasari, Aryna Agustine, Sri Sulastri. Terimakasih sudah banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyemangati.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yaitu Ibnu Ihsan Amalni, A.Md.T yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis telah menjadi rumah tempat berkeluh kesahku

diwaktu lelahmu, menjadi pendengar yang baik, menghibur, penasehat yang baik, senantiasa memberikan cinta dan semangat untuk pantang menyerah. Semoga sukses selalu kedepannya untuk kita berdua amiin.

12. Terakhir, untuk diri saya sendiri. Terimakasih Viola Rosalita sudah menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terimakasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Kamu kuat, kamu hebat.

Prabumulih, 10 Mei 2025



Penulis

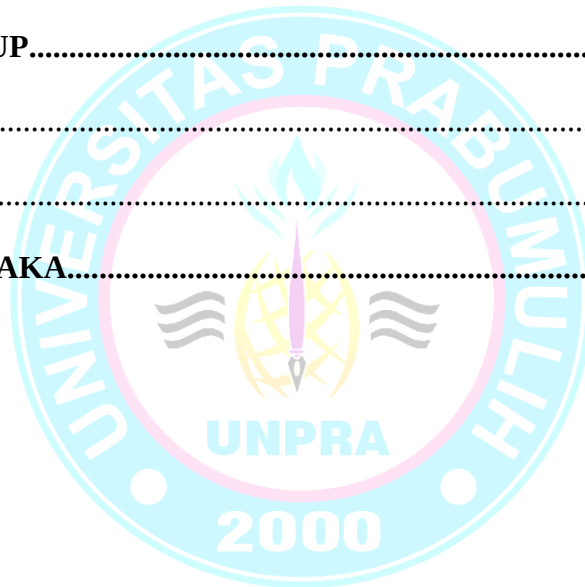
DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian rekrutmen.....	8
2.1.2 Pengertian seleksi.....	11
2.1.3 Pengertian kinerja.....	14

2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Metode Dan Desain Penelitian.....	22
3.1.1 Metode Penelitian.....	22
3.1.2 Desain Penelitian.....	22
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	23
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.2.2 Waktu Penelitian.....	23
3.3 Populasi Dan Sampel.....	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.4 Variabel Dan Definisi Operasional.....	24
3.4.1 Variabel Penelitian.....	24
3.4.2 Operasional Variabel.....	25
3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	26
3.5.1 Jenis Data.....	26
3.5.2 Sumber Data.....	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.7.1 Uji Validitas.....	29
3.7.2 Uji Reabilitas.....	30

3.8 Teknik Analisis Data.....	31
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.9.1 Uji Normalitas.....	31
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	32
3.9.3 Uji Heteroskedestisitas.....	32
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
3.11 Uji Hipotesis.....	34
3.11.1 Uji Parsial (Uji t).....	34
3.11.2 Uji Simultan (Uji F).....	34
3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	35
BAB IV METODE PENELITIAN.....	36
4.1 Objek Penelitian.....	36
4.1.1 Sejarah PT. Cindo Abadi Perkasa.....	36
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Cindo Abadi Perkasa.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi.....	38
4.1.4 Deskripsi Tugas.....	41
4.2 Analisis Persentase Responden.....	47
4.3 Hasil Penelitian.....	49
4.4 Instrumen penelitian.....	51
4.4.1 Uji Validitas.....	51
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	53
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.5.1 Uji Normalitas.....	55

4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	56
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.6 Uji Hipotesis.....	60
4.6.1 Uji t (Parsial).....	60
4.6.2 Uji F (Simultan).....	62
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.7 Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	64
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	29
Tabel 4.1 Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Variabel Rekrutmen.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Seleksi Karyawan.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Rekrutmen.....	52
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Seleksi Karyawan.....	52
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.1 Kurva Grafik Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot.....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	75
Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian.....	76
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi.....	77
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	80
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi klasik dan Hipotesis.....	87
Lampiran 8 Data Tabulasi Tanggapan Responden.....	90
Lampiran 9 daftar Riwayat Hidup.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan langkah awal dalam membangun tim yang solid, proses ini tidak hanya melibatkan pencarian calon karyawan tetapi juga mencakup evaluasi terhadap kemampuan, keterampilan, dan kesesuaian calon dengan perusahaan.

Menurut Musannaf Rekrutmen adalah upaya mencari dan mendapatkan calon pegawai yang melamar suatu jabatan yang lowong agar mendapatkan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan sesuai dengan uraian dan analisis yang diminta untuk jabatan yang kosong dalam suatu organisasi yang kemudian dipilih kandidat yang terbaik diantara mereka (Aulia & Lestari, 2024:152). Proses rekrutmen dimulai dari proses pencarian, penarikan, dan pemilihan calon karyawan untuk mengisi posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:114) mengatakan rekrutmen merupakan usaha mempengaruhi karyawan, agar melamar pekerjaan pada lowongan yang ada. Dalam perencanaan tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Jika proses rekrutmen berhasil, maka banyak pelamar

termotivasi memasukkan lamarannya, dan kesempatan perusahaan untuk menemukan karyawan yang terbaik akan semakin terbuka lebar, dapat dipastikan perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari para pelamar yang ada.

Seleksi adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Semua perusahaan atau organisasi tentu akan memerlukan penyeleksian karyawan agar memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi terbaik yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi (Aulia & Lestari, 2024:152). Menurut Mangkunegara (dalam Sri Yuniar, ddk. 2024:97) Seleksi adalah memilih karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru.

Menurut Rahadi dan Dedi (dalam Aulia & Lestari, 2024:152), Kinerja merupakan istilah atau sebutan yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja dinyatakan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Mangkunegara (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:113) Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayai kepadanya, menurut peneliti sendiri kinerja merupakan hasil dari apa yang telah diperbuat dan dilakukan selama bekerja.

PT Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan suplayer, perusaan ini didirikan pada tanggal 28 febuari 2007 PT Cindo Abadi Perkasa berkantor di belakang SPBU Jl. Lingkar Timur, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur., Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

PT Cindo Abadi Perkasa menyelenggarakan usaha jasa konstruksi jasa pelaksanaan untuk konstruksi saluran air, pelabuhan, dam, dan konstruksi gedung lainnya. PT Cindo Abadi Perkasa terbagi menjadi 2 yaitu karyawan kantor dan karyawan lapangan. Dimana karyawan kantor mengemban bagian seperti administrasi perusahaan. Sedangkan karyawan di bagian lapangan terdiri dari bagian produksi, *safety* dan *security*.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT Cindo Abadi Perkasa terlihat. Minimnya dalam menarik pelamar yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada. Kesulitan pencarian kandidat karyawan yang akan direkrut sesuai kriteria yang telah ditentukan. Sedangkan pada proses seleksi kurangnya pengetahuan jawaban dan sikap pelamar yang kurang meyakinkan dalam wawancara juga dapat menyulitkan pihak perusahaan untuk menilai kesesuaian kandidat dengan standar yang diinginkan. Sehingga fenomena inilah yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Proses rekrutmen dan seleksi memegang peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan dilakukannya seleksi dan rekrutmen yang cermat, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas yang sesuai, yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Jika rekrutmen dan seleksi tidak dilakukan dengan baik, ada risiko bahwa karyawan yang diterima tidak akan mampu menjalankan tugas dengan baik. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kerja karyawan.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh informasi data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai bahan informasi dan refrensi yang digunakan dalam penulisan untuk meningkatkan pengetahuan dengan judul yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan serta dapat berguna bagi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Untuk memberikan refrensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis serta melengkapi perpustakaan Universitas Prabumulih yang

ingin mempelajari masalah berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan. Dan sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan pustaka bagi mahasiswa.

1.5 Sistematika Penelitian

Penyusunan skripsi disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis menjelaskan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini penulis menjelaskan uraian tentang Landasan teori, Penelitian Terdahulu, dan kerangka pemikiran atau diagram yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menjelaskan mengenai Objek Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis Dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data untuk mempermudah pemahaman situasi dan fenomena yang diamat.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini penulis menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, pembahasan mengenai analisis data yang diperoleh dari perusahaan berkaitan dengan masalah penelitian, Hipotesis dan

Tujuan Penelitian, serta ditemukan penelitian setelah menganalisis data yang dikumpulkan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran pada bagian kesimpulan berisi hasil analisis dan pembahasan dari hasil tes hipotesis pada bab sebelumnya, saran diberikan untuk penelitian mendatang



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Rekrutmen

2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Musannaf Rekrutmen adalah upaya mencari dan mendapatkan calon pegawai yang melamar suatu jabatan yang lowong agar mendapatkan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan sesuai dengan uraian dan analisis yang diminta untuk jabatan yang lowong dalam suatu organisasi yang kemudian dipilih kandidat yang terbaik diantara mereka (Aulia & Lestari, 2024:152). Proses rekrutmen dimulai dari proses pencarian, penarikan, dan pemilihan calon karyawan untuk mengisi posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Secara Umum Rekrutmen adalah usaha untuk mencari beberapa calon karyawan yang dibutuhkan suatu organisasi bisnis yang tentunya dapat memenuhi persyaratan dan kriteria yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Mardianto (dalam Dingot Hamonangan Ismail, 2022:83) menyebutkan bahwa rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu perusahaan.

Menurut Sulistyani & Rosidah (dalam Niken Hardiati, ddk. 2021:3) Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan

yang diperlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.

2.1.1.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut. Menurut Setiawan dan Siregar (dalam Supriyanti & Setiorini, 2022:606).

1. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat.
2. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
3. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
4. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
5. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

2.1.1.3 Fungsi Rekrutmen

Menurut Edward (dalam Priadinat & Faddila, 2020:105) Fungsi rekrutmen ialah upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat tertentu dalam jumlah tertentu, sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan fungsi rekrutmen adalah sebagai upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong dan sesuai dengan patokan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

2.1.1.4 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (dalam Indreswari & Sri Sadana, 2023:18) menjelaskan beberapa indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan

yakni menetapkan spesifikasi pekerjaan yang ada dalam lowongan pekerjaan sehingga mudah dipahami pelamar kerja dan kemudian akan membuat para kandidat tertarik untuk memasukkan lamaran mereka. Perusahaan juga menentukan kelengkapan data kandidat seperti identitas diri, kondisi fisik, pengalaman kerja, dan keterangan lainnya.

2. Sumber Perekrutan

- a. Sumber Internal Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
- b. Sumber Eksternal Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

- a. Metode Tertutup Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang- orang tertentu saja yang bisanya hanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
- b. Metode Terbuka Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

2.1.2 Seleksi

2.1.2.1 Pengertian Seleksi

Seleksi adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Semua perusahaan atau organisasi tentu akan memerlukan penyeleksian karyawan agar memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi terbaik yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi (Aulia & Lestari, 2024:152). Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan yang sesuai dan merupakan satu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh kecocokan antara apa yang diinginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Ismail & Hermawan (dalam Aulia & Lestari, 2024:152). Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen dengan memilih dan mengidentifikasi kandidat yang terbaik, serta memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, serta dapat berkontribusi di perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Seleksi

Menurut Irianto (dalam Jaelani & Syaima, 2024:43) memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Membantu perusahaan memilih kandidat yang paling cocok untuk posisi atau posisi yang kosong.
2. Memastikan bahwa calon karyawan dan organisasi secara keseluruhan memiliki kesempatan yang tepat untuk memilih untuk bergabung dengan perusahaan; dan
3. Fakta yang tidak dapat dihindari bahwa selama proses seleksi, bidang pekerjaan yang dibutuhkan semakin terbatas, yang pada akhirnya mengarah pada penawaran pekerjaan kepada satu atau lebih calon pekerja.

2.1.2.3 Kriteria dasar dalam seleksi

Menurut Pasaribu, dkk. (dalam Isa Anshori, ddk. 2023:7) untuk mendapatkan SDM yang berdayaguna dan berhasil guna maka diperlukan beberapa kriteria sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, antara lain:

1. Seleksi berpedoman pada analisis jabatan Dalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari analisis jabatan tercantum rincian tugas dan tanggung jawab serta kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Sehingga, deskripsi dan spesifikasi jabatan harus dijadikan pedoman dalam seleksi SDM agar efektivitas dalam pelaksanaan seleksi dapat dijaminkeberhasilannya.
2. Seleksi harus efektif dan efisien proses seleksi harus dilaksanakan tepat sesuai dengan alokasi dana, waktu dan rencana yang telah ditetapkan. Efisien adalah pelaksanaan seleksi memerlukan biaya yang sesuai dengan anggaran yang tersedia, tetapi dapat memilih SDM dengan tepat.

3. Seleksi berpedoman pada perencanaan SDM Dalam perencanaan kebutuhanjumlah SDM tertuang berapa jumlah SDM yang diperlukan untuk mengisilowongan pekerjaan yang tersedia. Seleksi mengacu pada banyaknya SDM yang dibutuhkan tidak terpenuhi oleh para calon tenaga kerja atau para pelamar maka seleksi ulang dapat dilaksanakan untuk periode berikutnya sehingga mendapatkan SDM yang tepat.
4. Seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan selesksi harus memperhatikan peraturan. Dalam pelaksanaan seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Misalnya ketentuan tenatang melarang untuk meperkerjakan tenaga kerja di bawah umur atau tenaga kerja anak-anak. Seleksi juga memperhatikan etika, dan norma agama dengan menyesuaikan pada kondisi adat istiadat setempat.
5. Seleksi harus dilaksanakan objektif dan jujur Objektivitas dan kejujuran pelaksanaan seleksi menjadi tumpuan harapan bagi para pelamar karena dengan cara demikian, kepuasan dan keberhasilan dalam seleksi akan dapat dirasakan dengan penuh kebanggaan.

2.1.2.4 Indikator Seleksi

Menurut Mangkunegara (dalam Indreswari & Sri Sadana, 2023:18).

Adapun indikator seleksi yaitu :

1. Tes pengetahuan akademik
yakni tes yang ditujukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengetahuan akademik yang dimiliki kandidat karyawan. Pengetahuan

yang dikuasai harus selaras dengan bidang dan tingkat pendidikan kandidat.

2. Tes psikologi

yakni tes yang ditujukan untuk mengetahui bakat, emosi, kemampuan potensial, kepribadian, minat, motivasi, dan kemampuan khusus lainnya yang dimiliki kandidat karyawan.

3. Tes wawancara

yakni salah satu tahapan seleksi yang dilakukan untuk mengetahui lebih dalam tentang pribadi kandidat karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rahadi dan Dedi (dalam Aulia & Lestari, 2024:152), Kinerja merupakan istilah atau sebutan yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja dinyatakan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Hal yang sama dengan penuturan Mangkunegara, Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai\karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Khaeruman, ddk. (dalam Aulia & Lestari, 2024:152). Sedangkan secara umum, kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah diraih dalam menjalankan tanggung jawab yang diterima.

Menurut Veihzal (dalam Niken Hardiati, ddk. 2021:3) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Menurut Kasmir (dalam Supriyanti & Setiorini, 2022:608) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi karyawan yang kinerjanya baik harus diperhatikan kinerjanya agar tidak menurun dan dapat dikembangkan ke bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier, artinya mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. *Inventory* kompetensi karyawan, dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data ini merupakan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan.
7. Kesempatan kerja Adil, artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payah meningkatkan kinerjanya.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan, artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasan untuk mencari tahu komunikasi macam apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya.
9. Budaya kerja, artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
10. Menerapkan sanksi, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut Menurut Munip (dalam Supriyanti & Setiorini, 2022:608):

1. Faktor Indikator

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang

baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegensi Quotiont (IQ) Emotional Quotiont (EQ)*.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.1.3.4 Indikator kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator yaitu Menurut Mangkunegara (dalam Auliya & Inggita, 2018:4):

1. Kuantitas Kerja: jumlah tenaga kerja dalam periode waktu tertentu, serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.
2. Kualitas Kerja: adalah kuantitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
3. Kerja Sama: sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan.
4. Tanggung jawab: sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.
5. Inisiatif: mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan maka dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

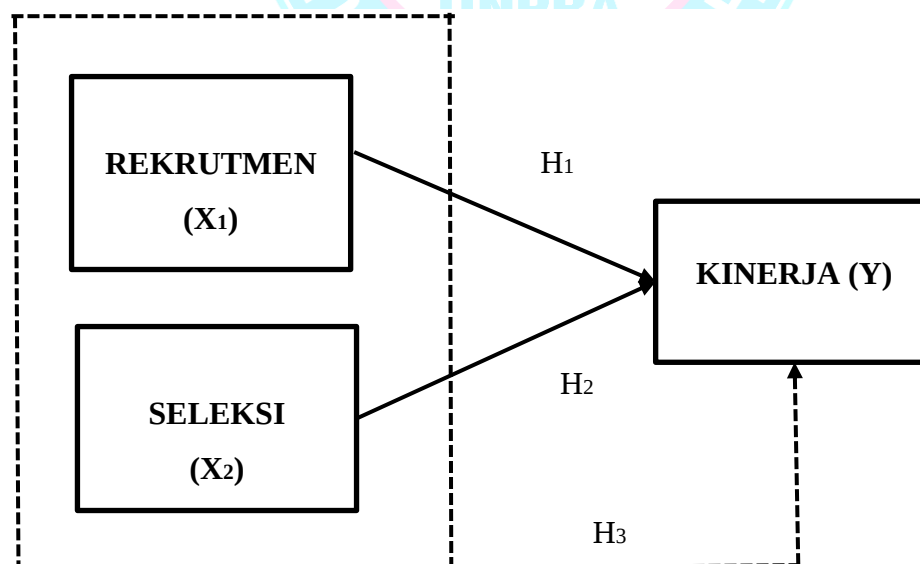
No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba)”. Sumber : Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika 2024. Vol. 2 No. 2 Oleh Aulia & Lestari.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X Variabel Y	Objek
2.	“Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada CV Karyamekar Putera Sejahtera”. Sumber : Jurnal Administrasi Bianis 2024. Vol. 10 No. 1 Oleh Jaelani & Syaima.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada CV Karyamekar sejahtera telah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi dengan baik.	Variabel X Variabel Y	Objek Hasil Variabel
3.	“Strategi Rekrutmen dan Seleksi Di Era VUCA” Sumber : JURMA Jurna Riset Manajemen 2023. Vol. 1 No. 4 Oleh Isa Anshori, ddk.	Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi perlu mengubah paradigma rekrutmen dan seleksi mereka agar lebih responsif terhadap era VUCA.	Variabel X1 Variabel X2	Objek Variabel Y
4.	“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong)”. Sumber : JEMI 2023. Vol. 23 No. 1 Oleh Mawardi, ddk.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.	Vriabel X Variabel Y	Objek
5.	“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3”. Sumber : Jurnal 2022. Vol. 10 No. 3 Oleh Supriyanti & Setiorini.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengaruh rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja	Variabel X1 Variabel Y	Objek Hasil Variabel
6.	“Implementasi Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT Jasa Kawan Indonesia”. Sumber : Jurnal 2022. Vol 10 No. 3 Oleh Priadinat & Faddilah.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa implementasi pelaksanaan rekrutmen pada PT Jasa Kawan Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam mencari calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar perusahaan.	Variabel X1	Objek Variabel X2 Variabel Y
7.	“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang”. Sumber : Jurnal 2023. Vol.1 No. 3 Oleh Gunawan & Akbar.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Variabel X Variabel Y	Objek

8.	“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Prabugari PT Garuda Indonesia”. Sumber : Jurnal 2023. Vol 6 No. 2 Oleh Simorangkir & Siagian.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa dipengaruhi sebagian oleh perekrutan, sebagian oleh seleksi karyawan, dan sebagian lagi oleh pelatihan.	Variabel X Variabel Y	Objek
9.	“Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan : Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis”. Sumber : Jurnal 2023. Vol. 7 No. 1 Oleh Kharisma & Wening.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi yang berjalan dengan adil dan objektif memiliki pengaruh yang krusial terhadap kinerja karyawan.	Variabel X Variabel Y	Objek
10.	“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai”. Sumber : Jurnal 2021. Vol. 10 No. 1 Oleh Niken Hardiati, ddk.	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa secara simultan variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel X Variabel Y	Objek

Sumber : data di olah dari berbagai jurnal oleh peneliti tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjabaran pada landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari gambar kerangka pemikiran di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Seleksi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ketereangan :

- : Pengaruh secara parsial
- : Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa:

- H_1 : Diduga bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H_2 : Diduga bahwa seleksi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H_3 : Diduga bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah atau kegiatan dalam informasi sehingga memperoleh data agar bisa diolah dan dianalisis (Sahir, 2022). Berdasarkan pendekatannya penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Penelitian ilmiah yang terstruktur terhadap fenomena serta hubungannya. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka (Sahir, 2022).

3.1.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian digunakan sebagai pendoman atau prosedur yang berguna untuk mengembangkan strategi serta menghasilkan metode penelitian. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, metode penelitian deskriptif adalah sifat penelitian yang menggambarkan suatu fenomena dengan data yang akurat yang diteliti secara sistematis (Sahir, 22).

Pengumpulan data dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan pengumpulan data berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini di PT. Cindo Abadi Perkasa tempatnya belakang SPBU Jl. Lingkar Timur, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur. Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 November 2024 sampai dengan tanggal 30 Mei 2025.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut Sugiyono (dalam Michael Arifin, ddk. 2024:70). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber data yang akan dijadikan tempat memperoleh data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa yang berjumlah 51 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi yang diambil menurut prosedur tertentu (Michael Arifin, ddk. 2024:70). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan sama dengan jumlah populasi dengan memakai teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 51 orang.

3.4 Variabel Dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen Variabel):

a. Rekrutmen (X_1)

rekrutmen merupakan proses atau upaya yang dilakukan untuk mencari, menemukan, dan menarik individu atau kandidat yang memenuhi persyaratan, potensial dan berkualitas untuk mengisi jabatan atau posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Aulia & Lestari, 2024:152).

b. Seleksi (X_2)

seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen yaitu dengan memilih dan mengidentifikasi kandidat yang terbaik, memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi atau persyaratan pekerjaan, serta dapat berkontribusi di perusahaan (Aulia & Lestari, 2024:152).

2. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

kinerja merupakan suatu hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi dengan melaksanakan tugastugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, serta dapat dibuktikan secara terukur dan nyata melalui perbandingan hasil kerja dengan standar pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Aulia & Lestari, 2024:152).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan suatu yang mengungkapkan konsep Variabel yang digunakan dalam penelitian. Dimana pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu rekrutmen dan sekesksi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait (*dependent variable*).

Adapun variabel yang akan diukur lalu dijabarkan kedalam beberapa indikator dan dimensi dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Jumlah pernyataan	Skala pengukuran
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen merupakan usaha mempengaruhi karyawan, agar melamar pekerjaan pada lowongan yang ada. Dalam perencanaan tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Jika proses rekrutmen berhasil, maka banyak pelamar termotivasi memasukkan lamarannya, dan kesempatan perusahaan untuk menemukan karyawan yang terbaik akan semakin terbuka lebar, dapat dipastikan perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari para pelamar yang ada Menurut Hasibuan (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:114).	1. Deskripsi pekerjaan. 2. Spesifikasi pekerjaan. 3. Kelengkapan data kandidat 4. Pekerjaan yang berpengalaman. 5. Internet. 6. Job fair 7. Pemilihan metode. 8. Keberagaman. 9. Mengisi jabatan yang kosong. 10. Pelaksanaan rekrutmen terbatas.	Pernyataan 1-10	L I K E R T
Seleksi (X2)	Seleksi adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Semua perusahaan	1. Latar belakang pendidikan. 2. Tingkat pengetahuan calon pegawai. 3. Proses sebelum wawancara. 4. Selama wawancara.	Pernyataan 1-4	L I

	atau organisasi tentu akan memerlukan penyeleksian karyawan agar memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi terbaik yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi (Aulia & Lestari, 2024:152).	5. Sesudah wawancara. 6. Formal atau mendalam. 7. Kelakuan baik. 8. Syarat seleksi. 9. Pengalaman. 10. Keterampilan.	Pernyataan 5-10	K E R T
Kinerja (Y)	Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayai kepadanya, menurut peneliti sendiri kinerja merupakan hasil dari apa yang telah diperbuat dan dilakukan selama bekerja. Menurut Mangkunegara (dalam Mardianico Purna Ditya, 2021:113).	1. Kecepatan. 2. Kemampuan. 3. Kerapihan. 4. Ketelitian. 5. Hasil kerja. 6. Jalinan kerja sama. 7. Kekompakan. 8. Hasil kerja. 9. Pengambilan keputusan. 10. Kemampuan.	Pernyataan 1-10	L I K E R T

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis

menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika Menurut Machali (2021).

2. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat atau kategori. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya, wawancara, analisis dokumen, diskusi, atau observasi. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video Menurut Machali (2021).

3.5.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Wardiyanta (dalam Putri, 2022:330) data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan narasumber.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (dalam Putri, 2022:330) adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku. Serta dokumen.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu cara yang dipakai untuk mendapatkan data penelitian. Adapun beberapa cara yang bisa dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti (Sahir, 2022).

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada narasumber yang sudah ditentukan (Sahir, 2022).

3. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu (Sahir, 2022).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Adapun teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Menurut Sugiyono (dalam Niken Hardiati, ddk. 2021:160).

Skor hasil pendapatan responden diperoleh melalui penjumlahan nilai pada skala masing-masing jawaban yang diberikan dalam kuesioner. Skor pendapatan responden dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Table 3.2 : Skala *Likert*

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber jurnal

Keterangan :

- a. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- b. Jawaban setuju diberi bobot 4
- c. Jawaban netral diberi bobot 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

3.7.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dapat dianggap valid jika mampu mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur dan dapat menggali data dari variabel yang diteliti dengan cara tepat dan benar. uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Validitas dalam

penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap, menggunakan apa isi sebenarnya yang diukur. Salah satu uji validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi pearson product-moment (pearson) dengan menggunakan metode corrected item dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi software yang berupa program SPSS (Statistical Package for Social Science). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten. Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa Cronbach Alpha (α). Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila Alpha yang didapat berada di atas nilai $> 0,6$ maka dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila alpha yang didapat berada di bawah nilai $> 0,6$ maka dapat dikatakan tidak reliabel yang dimana perhitungannya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Santika & Suastika (dalam Wahyuni, dkk, 2022) menerangkan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase, mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah nilai residu atau perbedaan yang ada dalam data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan hal ini, residu dapat dianalisis melalui kurva pada output SPSS yang menggambarkan distribusi data, Secara deskriptif, uji normalitas dapat dilakukan dengan memeriksa histogram dari residual regresi yang telah distandarkan. Sementara itu, secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan menggunakan analisis eksplorasi dan memeriksa nilai signifikansi pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* Menurut Machali (2021).

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Machali (2021). Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki $tolerance > 0,1$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk

menguji ada tidaknya gejala ini Menurut Machali (2021). Dari pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika ada data yang membuat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik mrnyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.10 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan metode mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi, bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Sahir, 2022:51). Pada penelitian ini penulis menggunakan model analisis linier berganda. Menurut Sahir (2022:52) regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan Regresi Berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

e = Term of error

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b₁, b₂ = Konstanta perubahan variabel X terhadap Y

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:53). Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan dengan ukuran $n-2$. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
2. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2022:54) Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

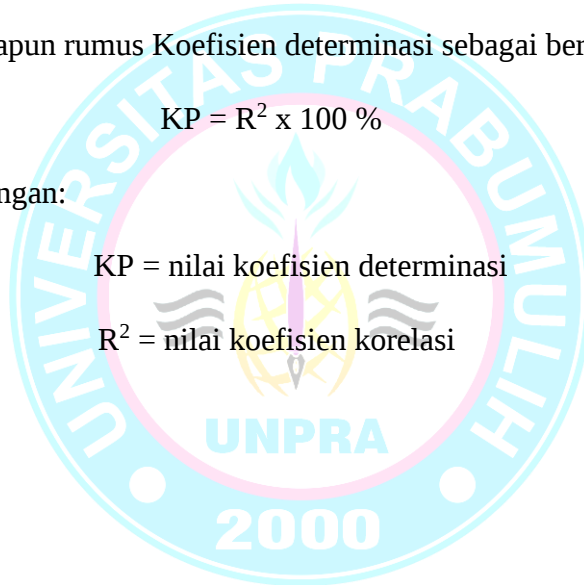
Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

PT. Cindo Abadi Perkasa didirikan pada tahun 2007 di Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, sebagai sebuah perusahaan lokal yang berfokus pada pengadaan barang dan jasa, khususnya dalam bidang konstruksi. Sejak awal berdirinya, perusahaan kami telah berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan infrastruktur di daerah ini, dengan menyediakan layanan yang profesional dan berkualitas tinggi di berbagai sektor, termasuk konstruksi jalan, gedung, serta penyediaan material bangunan seperti beton *ready mix* dan *hotmix (asphalt)*.

Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. Cindo Abadi Perkasa telah membangun berbagai kemitraan strategis dengan berbagai pihak, baik itu pengusaha lokal, perusahaan nasional, maupun instansi pemerintah. Kami menjalin kerjasama dengan berbagai sektor untuk memberikan solusi terbaik dalam pengerjaan proyek konstruksi, serta menyediakan produk-produk yang dibutuhkan untuk menunjang pembangunan tersebut. Dalam perjalanan waktu, kami telah terlibat dalam berbagai proyek besar yang melibatkan pengadaan material dan pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang mendukung pembangunan infrastruktur penting, seperti gedung perkantoran, fasilitas publik, serta pembangunan jalan raya.

Dengan pengalaman dan reputasi yang di bangun selama bertahun-tahun, PT. Cindo Abadi Perkasa berharap dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif bagi dunia konstruksi serta pembangunan, khususnya dalam hal penyediaan bahan bangunan yang berkualitas dan pekerjaan konstruksi yang profesional. Kami menantikan peluang untuk menjalin hubungan kerjasama yang lebih luas dan berkelanjutan ke depannya.

1.1.2 Visi Dan Misi PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

1.1.2.1 Visi

PT. Cindo Abadi Perkasa berusaha menjadi perusahaan mitra yang handal dan terpercaya bagi para partner bisnis dalam pekerjaan konstruksi dan penjualan produk. Dengan senantiasa mengedepankan kualitas kerja karena didukung tenaga ahli dibidangnya dan menjaga kualitas mutu produk dengan selalu menggunakan material yang berkualitas, serta selalu mengikuti dan menerapkan teknologi terkini demi terjaganya hasil kerja dan kualitas produksi.

4.1.2.2 Misi

1. Menjalinkan kerjasama yang baik, solid, dan seluas-luasnya dengan klien dan partner bisnis.
2. Memberikan pelayanan terbaik bagi klien, pelanggan dan partner bisnis dalam melaksanakan pekerjaan maupun menjual produk yang diproduksi.
3. Menghasilkan pekerjaan dan produk yang berkualitas demi memberikan kepuasan pada klien, pelanggan dan partner bisnis.
4. Selalu menjaga mutu dan meningkatkan kualitas cara kerja dan hasil kerja serta meningkatkan kualitas produk yang diproduksi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Salah satu faktor yang sangat penting dan menjadi penentu utama dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan adalah struktur organisasi yang baik, jelas, dan tepat. Struktur organisasi yang terorganisir dengan rapi tidak hanya memungkinkan pengaturan tugas dan tanggung jawab yang terperinci, tetapi juga menciptakan jalur komunikasi yang efisien di antara seluruh anggota tim. Dalam organisasi yang baik, setiap karyawan dapat dengan mudah memahami apa yang harus dilakukan, siapa yang harus dihubungi untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, serta kepada siapa mereka harus melapor atau berkoordinasi untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan baik. Pembagian kerja yang jelas dan terstruktur dengan baik ini bukan hanya berfungsi untuk menghindari kebingungan atau tumpang tindih tugas, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya sesuai dengan kapasitas dan perannya masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi yang terdefinisi dengan jelas, setiap bagian dari perusahaan dapat beroperasi secara efisien dan sinergis, yang pada gilirannya membantu PT. Cindo Abadi Perkasa mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan produktif.

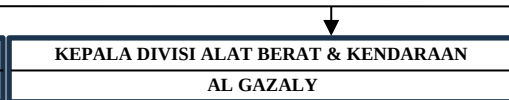
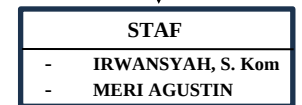
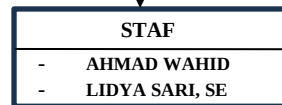
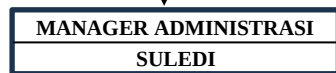
Lebih dari sekadar pembagian tugas, struktur organisasi merupakan sebuah sistem yang menghubungkan setiap bagian atau departemen dalam perusahaan memiliki tujuan, tanggung jawab, dan peran yang berbeda-beda, namun semuanya bekerja secara kolektif untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, struktur organisasi menjadi suatu kerangka kerja yang tidak hanya menciptakan pembagian tanggung jawab secara adil, tetapi juga berfungsi

sebagai landasan dalam membentuk antar bagian dan meningkatkan kerja sama antar tim yang berbeda. Struktur organisasi yang jelas juga menjadi pedoman bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mengurangi potensi kesalahan dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, perancangan struktur organisasi yang baik sangat penting, karena tanpa dasar yang kokoh dan terstruktur, setiap upaya untuk mencapai tujuan perusahaan bisa menjadi tidak terarah dan kurang efektif.

Tujuannya tidak hanya untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis, di mana setiap anggota tim merasa terlibat, dihargai, dan diberdayakan. Dengan struktur organisasi yang kuat dan solid, PT. Cindo Abadi Perkasa yakin dapat mencapai tingkat kesuksesan yang lebih tinggi, tidak hanya dalam menyelesaikan proyek-proyek yang ada, tetapi juga dalam membangun reputasi perusahaan yang terpercaya di industri.

Dengan struktur organisasi yang kuat dan solid, PT. Cindo Abadi Perkasa Selain mampu menyelesaikan proyek-proyek yang ada dengan lebih efisien dan tepat waktu, perusahaan juga dapat membangun reputasi yang lebih solid di mata klien, mitra bisnis, dan industri secara keseluruhan. Kepercayaan yang terbangun berkat kinerja yang konsisten dan terorganisir dengan baik akan membawa perusahaan ke level yang lebih tinggi, baik dalam hal daya saing, keuntungan, maupun dalam mempertahankan hubungan jangka panjang dengan berbagai pihak yang terlibat.

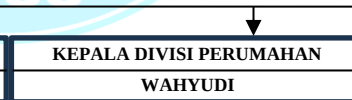
PT. CINDO ABADI PERKASA
STRUKTUR KEPENGURUSAN



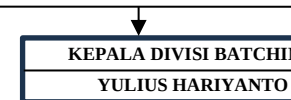
- | |
|-----------------------|
| - OPERATOR ALAT BERAT |
| - DRIVER KENDARAAN |



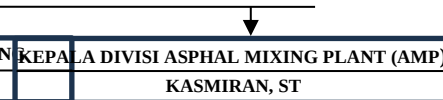
- | |
|-------------------------|
| - ADMIN |
| - OPERATOR SPBU |
| - KEAMANAN & OFFICE BOY |



- | |
|-------------------|
| - ADMIN |
| - KEPALA LOGISTIK |
| - MARKETING |



- | |
|---------------------------|
| - OPERATOR BATCHING PLANT |
| - HELPER BATCHING PLANT |
| - ADMIN BATCHING PLANT |
| - DRIVER TRUCK MIXER |



- | |
|--------------------------------|
| - OPERATOR ASPHAL MIXING PLANT |
| - HELPER ASPHAL MIXING PLANT |
| - ADMIN ASPHAL MIXING PLANT |

4.1.4 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas adalah suatu rincian yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan persyaratan untuk suatu posisi pekerjaan. Dan tugas yang perlu dilakukan agar masing-masing bagian mengerti akan posisinya.

1. Komisaris

Komisaris bertugas mengawasi jalannya perusahaan dengan memberikan perspektif dan arahan strategis. Posisi ini lebih fokus pada pengawasan dan perencanaan jangka panjang perusahaan.

- a. Mengawasi dan memberikan nasihat strategis kepada Direksi.
- b. Menyusun dan mengesahkan kebijakan perusahaan yang strategis.
- c. Melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan Direksi.
- d. Menjaga kepentingan pemegang saham dan memastikan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

2. Direktur Utama

Direktur Utama adalah pemimpin puncak yang bertanggung jawab untuk keseluruhan operasional perusahaan. Peran ini berhubungan dengan pengambilan keputusan strategis dan pengawasan terhadap jalannya perusahaan secara menyeluruh.

- a. Bertanggung jawab atas operasional dan kinerja keseluruhan perusahaan.
- b. Menyusun strategi jangka panjang dan pendek perusahaan.
- c. Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pemegang saham, regulator, dan pihak eksternal lainnya.

3. Direktur

Direktur adalah bagian dari pimpinan perusahaan yang memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengelola salah satu atau beberapa aspek operasional utama perusahaan, seperti pemasaran, produksi, atau keuangan.

- a. Mengelola operasional sehari-hari di area spesifik (seperti pemasaran, keuangan, produksi, dll).
- b. Membuat laporan kinerja dan analisis kepada Direksi Utama.
- c. Menyusun kebijakan dan prosedur operasional yang mendukung tujuan perusahaan.
- d. Memimpin dan memotivasi tim untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

4. *Manager* Administrasi

Manager Administrasi bertanggung jawab dalam mengelola berbagai hal terkait administrasi perusahaan untuk memastikan kelancaran operasional. Posisi ini sangat penting dalam mendukung efisiensi dan keteraturan administrasi perusahaan.

- a. Mengelola dan mengawasi administrasi perusahaan, termasuk pengarsipan dokumen, surat-menyurat, dan pengelolaan data.
- b. Memastikan kelancaran proses administrasi internal, serta dukungan terhadap departemen lain.
- c. Menyusun laporan administratif dan dokumentasi yang diperlukan.
- d. Mengelola jadwal pertemuan dan perjalanan dinas bagi pimpinan perusahaan.

5. *Manager Marketing*

Manager Marketing bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan strategi pemasaran yang efektif. Mereka harus mampu mengidentifikasi peluang pasar serta memastikan perusahaan tetap kompetitif di industri yang terus berkembang.

- a. Merencanakan dan melaksanakan strategi pemasaran untuk mempromosikan produk atau layanan perusahaan.
- b. Mengelola tim pemasaran untuk mencapai target dan tujuan penjualan.
- c. Mengidentifikasi tren pasar dan melakukan riset untuk meningkatkan posisi produk di pasar.
- d. Berkoordinasi dengan tim penjualan dan komunikasi untuk meningkatkan visibilitas dan brand awareness.

6. *Manager Operasional*

Manager Operasional bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh operasi perusahaan berjalan lancar dan efisien. Mereka bekerja untuk mengoptimalkan setiap bagian operasional agar dapat mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.

- a. Mengelola dan mengawasi operasi harian perusahaan untuk memastikan efisiensi dan produktivitas.
- b. Memastikan semua departemen bekerja sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP).
- c. Mengidentifikasi dan mengatasi masalah operasional yang muncul untuk memastikan kelancaran proses bisnis.

- d. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya, baik manusia maupun material.

7. *Manager Keuangan*

Manager Keuangan bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengelola kondisi keuangan perusahaan, termasuk anggaran, pengelolaan dana, dan perencanaan pajak. Mereka berperan penting dalam menjaga kestabilan finansial perusahaan serta membantu membuat keputusan keuangan yang strategis.

- a. Mengelola dan merencanakan anggaran keuangan perusahaan, termasuk laporan arus kas, neraca, dan laporan laba rugi.
- b. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan pajak dan hukum terkait keuangan.
- c. Mengidentifikasi area untuk penghematan biaya dan peningkatan profitabilitas.
- d. Mengawasi aliran dana dan melakukan perencanaan keuangan jangka panjang.

8. Kepala Divisi Proyek

Sebagai Kepala Divisi Proyek, individu ini memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan kesuksesan proyek-proyek yang dilaksanakan perusahaan. Memastikan setiap aspek proyek berjalan lancar, mengidentifikasi potensi risiko, dan mengambil langkah proaktif dalam penyelesaiannya sangat penting.

- a. Memimpin dan mengelola seluruh proyek yang dijalankan oleh perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan penyelesaian proyek sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- c. Mengelola sumber daya, anggaran, dan waktu proyek agar dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai anggaran, dan dengan kualitas yang optimal.

- d. Menyusun laporan kemajuan proyek dan memberikan rekomendasi serta solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.

9. Kepala Divisi Alat Berat & Kendaraan

Kepala Divisi Alat Berat & Kendaraan bertanggung jawab atas kelancaran operasional alat berat dan kendaraan yang digunakan dalam proyek. Divisi ini berperan penting dalam memastikan tidak adanya gangguan operasional karena alat yang rusak atau tidak terawat.

- a. Mengelola dan memelihara alat berat dan kendaraan operasional perusahaan.
- b. Memastikan semua alat berat dan kendaraan dalam kondisi optimal dan siap operasional.
- c. Menyusun jadwal perawatan rutin dan perbaikan alat berat serta kendaraan untuk menghindari downtime.
- d. Mengelola pengadaan dan penggantian alat berat serta kendaraan sesuai kebutuhan.

10. Kepala Divisi SPBU

Sebagai Kepala Divisi SPBU, fokus utama adalah menjaga kualitas pelayanan dan memastikan bahwa SPBU beroperasi dengan aman dan efisien. Posisi ini juga memerlukan pemahaman tentang kebijakan energi serta regulasi yang mengatur operasi SPBU.

- a. Mengelola operasional Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) milik perusahaan.
- b. Memastikan ketersediaan bahan bakar, keamanan operasional, serta pelayanan pelanggan di SPBU.

- c. Mengawasi staf operasional, termasuk pemasaran dan promosi produk.
- d. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan lingkungan terkait SPBU.

11. Kepala Divisi Perumahan

Kepala Divisi Perumahan bertanggung jawab untuk mengelola proyek perumahan yang mencakup perencanaan, pembangunan, dan pengawasan hingga unit-unit perumahan dapat dihuni. Selain itu, posisi ini juga membutuhkan kemampuan dalam pengelolaan anggaran dan komunikasi dengan berbagai pihak eksternal.

- a. Merencanakan, mengembangkan, dan mengelola proyek perumahan dari awal hingga akhir.
- b. Menyusun perencanaan pembangunan perumahan, termasuk pemilihan lokasi, desain, dan anggaran.
- c. Mengawasi tim yang bertanggung jawab atas konstruksi dan pemasaran perumahan.
- d. Berkoordinasi dengan pihak terkait seperti pemerintah daerah, pemasok, dan kontraktor.

12. Kepala Divisi *Batching Plant*

Sebagai Kepala Divisi *Batching Plant*, fokus utama adalah memastikan produksi beton yang efisien dan berkualitas tinggi. Pengelolaan bahan baku, mesin, dan tenaga kerja yang terampil sangat penting untuk mendukung proyek konstruksi yang membutuhkan beton siap pakai.

- a. Mengelola operasional *Batching Plant* untuk memproduksi beton siap pakai.

- b. Memastikan ketersediaan bahan baku, kualitas produksi, dan jadwal pengiriman beton yang tepat waktu.
- c. Memimpin tim produksi dan teknisi dalam pemeliharaan dan pengoperasian mesin batching plant.
- d. Melakukan analisis kinerja operasional dan memastikan pemenuhan standar keselamatan kerja.

13. Kepala Divisi *Asphalt Mixing Plant*

Sebagai Kepala Divisi *Asphalt Mixing Plant*, tanggung jawab utamanya adalah menjaga kualitas dan kelancaran produksi campuran aspal yang digunakan dalam proyek jalan atau infrastruktur lainnya. Memastikan mesin dalam kondisi optimal dan memenuhi standar kualitas adalah hal yang sangat krusial.

- a. Mengelola operasional *Asphalt Mixing Plant* untuk produksi campuran aspal.
- b. Memastikan kualitas campuran aspal yang diproduksi sesuai dengan spesifikasi dan standar yang berlaku.
- c. Memimpin tim dalam pengoperasian, pemeliharaan, dan perbaikan mesin *Asphalt Mixing Plant*.
- d. Menyusun jadwal produksi dan pengiriman aspal sesuai dengan kebutuhan proyek.

4.2 Analisis Persentase Responden

Sebelum melakukan analisis, penulis akan memberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai data responden yang digunakan sebagai sampel, yang diperoleh dari responden di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-Laki	44	86%
2	Perempuan	7	14%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai laki-laki di PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih lebih banyak dibandingkan dengan pegawai perempuan, dengan total 44 orang atau sekitar 86% yang merupakan pegawai laki-laki. Tingginya jumlah tenaga kerja laki-laki di perusahaan ini disebabkan oleh prioritas perusahaan dalam merekrut tenaga laki-laki, mengingat banyaknya pekerjaan lapangan yang memerlukan tanggung jawab besar dan tugas fisik yang cukup berat. Oleh karena itu, pegawai di PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih sebagian besar terdiri dari laki-laki.

4.2.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Persentase responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SMA	24	47%
2	SMK	15	29%
3	D3	4	8%
4	S1	8	16%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat bahwa pegawai di PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan SMA, dengan jumlah mencapai 24 orang atau 47%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih memiliki pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah tingkat SMA.

4.3 Hasil Penelitian

Pada tahap ini, akan dijelaskan deskripsi variabel penelitian yang didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Hasil distribusi skor dari tanggapan responden pada setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel akan dijelaskan menggunakan prinsip skala Likert.

4.3.1 Variabel Rekrutmen (X₁)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat dari tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X₁)

Rekrutmen	Frekuensi										Total		$\bar{X}_1$
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	16	80	18	72	16	48	0	0	1	1	51	201	3,94
Pernyataan 2	23	115	22	88	5	15	1	2	0	0	51	220	4,31
Pernyataan 3	18	90	21	84	12	36	0	0	0	0	51	210	4,11
Pernyataan 4	19	95	18	72	13	39	1	2	0	0	51	208	4,07
Pernyataan 5	20	100	23	92	8	24	0	0	0	0	51	216	4,23
Pernyataan 6	16	80	23	92	11	33	1	2	0	0	51	207	4,05
Pernyataan 7	9	45	22	88	16	48	4	8	0	0	51	189	3,70
Pernyataan 8	16	80	20	80	10	30	5	10	0	0	51	200	3,92
Pernyataan 9	14	70	22	88	11	33	2	4	2	4	51	199	3,90
Pernyataan 10	16	80	20	80	15	45	0	0	0	0	51	205	4,01
Tabel nilai rata-rata												2055	4,02

Sumber : hasil olah data primer 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Rekrutmen sebesar 4,02 dari 10 pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,31 pertanyaan nomor 2, nilai rata-rata terendah adalah 3,70 pernyataan nomor 7.

4.3.2 Variabel Seleksi (X₂)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Seleksi (X₂)

Rekrutmen	Frekuensi										Total		$\bar{X}_2$
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	13	65	23	92	15	60	0	0	0	0	51	217	4,25
Pernyataan 2	15	75	25	100	11	44	0	0	0	0	51	219	4,29
Pernyataan 3	17	85	20	80	12	48	2	4	0	0	51	217	4,25
Pernyataan 4	11	55	25	100	14	56	1	2	0	0	51	213	4,17
Pernyataan 5	16	80	17	68	18	72	0	0	0	0	51	220	4,31
Pernyataan 6	11	55	30	120	9	36	1	2	0	0	51	213	4,17
Pernyataan 7	27	135	10	40	14	56	0	0	0	0	51	231	4,52
Pernyataan 8	5	25	27	108	19	72	0	0	0	0	51	209	4,09
Pernyataan 9	19	95	16	64	16	64	0	0	0	0	51	223	4,37
Pernyataan 10	11	55	32	128	8	32	0	0	0	0	51	215	4,21
Tabel nilai rata-rata												2177	4,26

Sumber : hasil olah data primer 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Seleksi sebesar 4,26 dari 10 pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,52 pertanyaan nomor 7, nilai rata-rata terendah adalah 4,09 pernyataan nomor 8.

4.3.3 Variabel Kinerja(Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat dari tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Rekrutmen	Frekuensi										Total		$\bar{Y}$
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	24	120	19	76	8	24	0	0	0	0	51	220	4,31
Pernyataan 2	23	115	18	72	10	30	0	0	0	0	51	217	4,25
Pernyataan 3	22	110	18	72	9	27	2	4	0	0	51	213	4,17
Pernyataan 4	15	75	27	108	9	27	0	0	0	0	51	210	4,11
Pernyataan 5	14	70	30	120	7	21	0	0	0	0	51	211	4,13
Pernyataan 6	23	115	22	88	6	18	0	0	0	0	51	221	4,33
Pernyataan 7	16	80	29	116	6	18	0	0	0	0	51	214	4,19
Pernyataan 8	17	85	18	72	15	45	1	2	0	0	51	204	4,00
Pernyataan 9	19	95	24	96	8	24	0	0	0	0	51	215	4,21
Pernyataan 10	21	105	26	104	4	12	0	0	0	0	51	221	4,33
Tabel nilai rata-rata												2146	4,20

Sumber : hasil olah data primer 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja sebesar 4,20 dari 10 pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,33 pertanyaan nomor 2 dan 10 nilai rata-rata terendah adalah 4,00 pernyataan nomor 8.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dapat dianggap valid jika mampu mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur dan dapat menggali data dari variabel yang diteliti dengan cara tepat dan benar.

Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta tepat.

Hasil uji validitas data setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

VALIDITAS X₁

Pernyataan	r hitung	r table	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,603	0,2759	0,000	Valid
P2	0,304	0,2759	0,030	Valid
P3	0,457	0,2759	0,001	Valid
P4	0,505	0,2759	0,000	Valid
P5	0,482	0,2759	0,000	Valid
P6	0,495	0,2759	0,000	Valid
P7	0,515	0,2759	0,000	Valid
P8	0,478	0,2759	0,000	Valid
P9	0,480	0,2759	0,000	Valid
P10	0,478	0,2759	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2025

Hasil uji validitas pada tabel 4.6 perhitungan validitas diperoleh dengan jumlah total responden adalah 51 orang, maka diketahui r tabel 0,2759. Pada hasil dapat dilihat bahwa nilai (r hitung) pada 10 pernyataan > 0,2759 dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

VALIDITAS X₂

Pernyataan	r hitung	r table	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,512	0,2759	0,000	Valid
P2	0,609	0,2759	0,000	Valid
P3	0,665	0,2759	0,000	Valid
P4	0,615	0,2759	0,000	Valid
P5	0,629	0,2759	0,000	Valid
P6	0,578	0,2759	0,000	Valid
P7	0,662	0,2759	0,000	Valid
P8	0,463	0,2759	0,001	Valid
P9	0,717	0,2759	0,000	Valid
P10	0,330	0,2759	0,018	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2025

Hasil uji validitas pada tabel 4.6 perhitungan validitas diperoleh dengan jumlah total responden adalah 51 orang, maka diketahui r tabel 0,2759. Pada hasil dapat dilihat bahwa nilai (r hitung) pada 10 pernyataan $> 0,2759$ dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

VALIDITAS Y				
Pernyataan	r hitung	r table	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,592	0,2759	0,000	Valid
P2	0,716	0,2759	0,000	Valid
P3	0,402	0,2759	0,003	Valid
P4	0,716	0,2759	0,000	Valid
P5	0,392	0,2759	0,004	Valid
P6	0,335	0,2759	0,016	Valid
P7	0,627	0,2759	0,000	Valid
P8	0,691	0,2759	0,000	Valid
P9	0,551	0,2759	0,000	Valid
P10	0,513	0,2759	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2025

Hasil uji validitas pada tabel 4.6 perhitungan validitas diperoleh dengan jumlah total responden adalah 51 orang, maka diketahui r tabel 0,2759. Pada hasil dapat dilihat bahwa nilai (r hitung) pada 10 pernyataan $> 0,2759$ dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten. Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *Cronbach Alpha* (α).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Rekrutmen	10	0,629	0,60	Reliabel
Seleksi	10	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,747	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dari (SPSS 26)

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* yang didapat berada diatas nilai $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila *alpha* yang didapat berada dibawah nilai $> 0,60$ maka dapat dikatakan tidak reliabel yang dimana perhitungannya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang di jabarkan pada tabel 4.9 bahwa variabel rekrutmen (X_1) variabel seleksi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari tiga variabel lebih dari 0,60 sehingga menunjukkan hasil instrumen variabel yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan dapat diandalkan (Reliabel).

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* per item pada tabel 4.9 variabel Rekrutmen karyawan (X_1) sebesar 0,629 dan variabel Seleksi (X_2) sebesar 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa hasil nilai koefisien Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan $> 0,60$ dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Semua model regresi yang baik harus memenuhi syarat tidak adanya masalah terkait asumsi klasik dalam modelnya. Apabila terdapat asumsi klasik, maka model regresi tersebut masih mengandung bias. Jika suatu model mengalami masalah

dengan asumsi klasik, maka langkah-langkah revisi atau perbaikan akan dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji korelasi. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut :

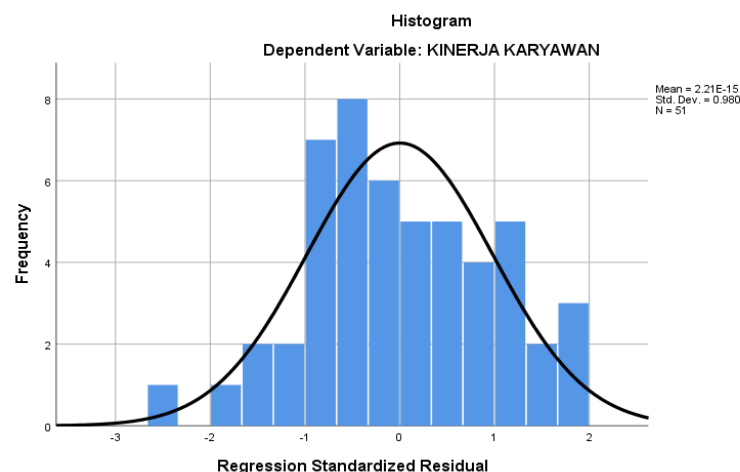
4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak, jika normalitas dilakukan dengan cara Normal P-P Plot. Dasar pengembalian asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

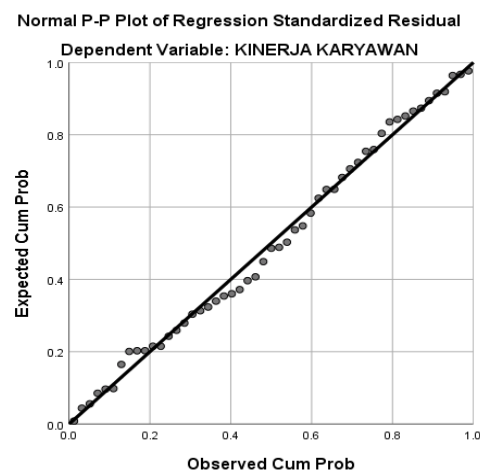
1. Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas:

Gambar 4.1
Dependen Variabel Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar 4.1 dari grafik histogram diatas dapat diketahui bahwa data distribusi secara normal karena membentuk lonceng yang mempunyai derajat kemiringan yang sama antara sisi kiri dan kanan.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normal P-Plot



Berdasarkan gambar 4.2 normal P-Plot di atas memperlihatkan bahwa data distribusi secara normalitas karena penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki tolerance $> 0,1$ maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.398	5.383		1.746	.087		
	REKRUTMEN	.410	.109	.414	3.771	.000	.970	1.030
	SELEKSI	.404	.099	.450	4.099	.000	.970	1.030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah 2025 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk rekrutmen (X_1) sebesar 1,030 dengan nilai tolerance 970. Nilai VIF untuk seleksi (X_2) sebesar 1,030 dengan nilai tolerance 970. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

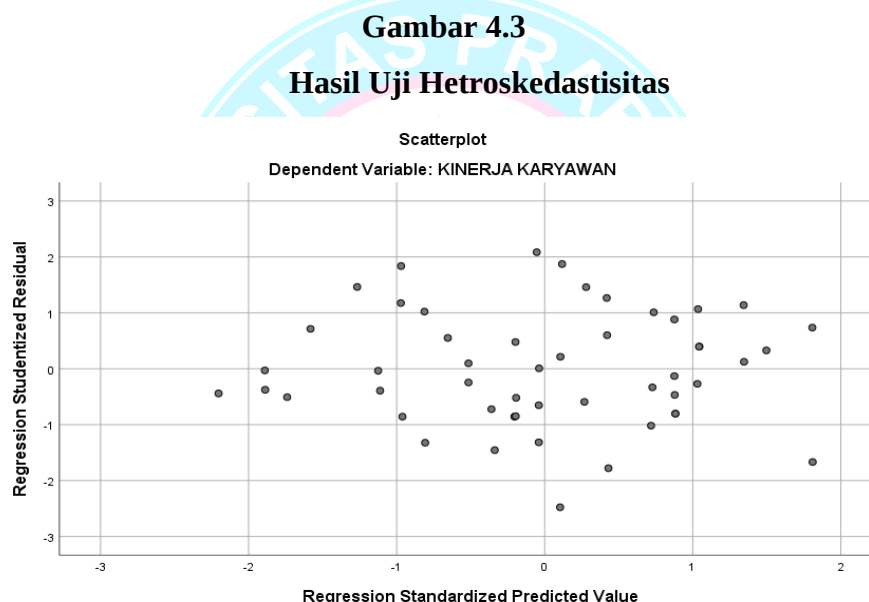
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada

pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini Menurut Machali (2021).

Dari pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika ada data yang membuat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.



Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi Klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi.

4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan metode mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi, bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Sahir, 2022:51). Pada penelitian ini penulis

menggunakan model analisis linier berganda. Menurut Sahir (2022:52) regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan Regresi Berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

e = Term of error

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b₁, b₂ = Konstanta perubahan variabel X terhadap Y

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.398	5.383		1.746
	REKRUTMEN	.410	.109	.414	3.771
	SELEKSI	.404	.099	.450	4.099

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan data tabel 4.11 diperoleh dari hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,398 + 0,410X_1 + 0,404 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 9,398 artinya jika nilai pada variabel X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih nilainya sebesar 9,398
2. Nilai koefisien regresi X_1 (Rekrutmen) sebesar 0,410 menyatakan bahwa setiap faktor rekrutmen meningkatkan satuan, maka perusahaan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan 410
3. Nilai koefisien X_2 (Seleksi) sebesar 0,404 menyatakan bahwa setiap faktor seleksi meningkatkan satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,404

4.6 Uji Hipotesis

Berikut adalah variabel hipotesis yang akan diuji masing-masing variabel apakah berpengaruh signifikan atau tidak, sebagai berikut.

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:53). Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan dengan ukuran $n-2$. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.

2. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.398	5.383		1.746	.087
	REKRUTMEN	.410	.109	.414	3.771	.000
	SELEKSI	.404	.099	.450	4.099	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel rekrutmen karyawan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dilihat bahwa variabel Rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} X_1$ (Rekrutmen) sebesar 3,771 dengan t_{tabel} sebesar, 2,009 dengan signifikan 0,000. $0 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih maka bisa dikatakan hipotesis (H_1) diterima.

2. Pengaruh Variabel Seleksi Karyawan (X₂) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dilihat bahwa variabel Seleksi (X₂) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana t-hitung X₂ (Seleksi) sebesar 4,099 t-tabel sebesar, 2,009 dengan signifikan 0,000. $0 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih maka bisa dikatakan hipotesis (H₂) diterima.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka Fhitung dengan Ftabel. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima, Ha ditolak apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Ho ditolak, Ha diterima apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.648	2	174.324	18.718	.000 ^b
	Residual	447.038	48	9.313		
	Total	795.686	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil uji ANOVA bahwa f -hitung $18,718 > 4,04$ f -tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa adanya pengaruh positif simultan terhadap kinerja karyawan PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2022:54) Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan: KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.415	3.05177

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui R-Square sebesar 0,415 atau (41,5%) hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Rekrutmen (X_1) dan variabel Seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 41,5% sedangkan sisa sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji dari hipotesis, maka dalam pembahasan ini diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H_1) Berdasarkan hasil penelitian koefisien t-hitung X_1 (Rekrutmen) 3,771. Variabel X_1 (Rekrutmen) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $3,771 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_1 (Rekrutmen) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
2. Hipotesis kedua (H_2) Berdasarkan hasil penelitian koefisien t-hitung X_2 (Seleksi) 4,099 Variabel X_2 (Seleksi) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $4,099 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Seleksi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
3. Berdasarkan hasil uji F variabel X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F\text{ hitung}$ sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$

hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa F tabel $18,718 > 4.04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien t-hitung X_1 (Rekrutmen) 3,771. Variabel X_1 (Rekrutmen) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $3,771 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_1 (Rekrutmen) terhadap Y(Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien t-hitung X_2 (Seleksi) 4,099 Variabel X_2 (Seleksi) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $4,099 > 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Seleksi) terhadap Y(Kinerja Karyawan) pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap Y(Kinerja Karyawan). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F\text{ tabel}$ $18,718 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

maka dapat disimpulkan bahwa X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Seleksi) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

5.2 Saran

1. Berdasarkan masalah rekrutmen, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih agar memperbaiki dengan melakukan pendekatan yang lebih efektif dalam menarik pelamar yang berkualitas. Perusahaan perlu untuk memperluas saluran rekrutmen dengan memanfaatkan berbagai *platform* seperti media sosial.
2. Berdasarkan masalah seleksi, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih agar seleksi yang diambil pengetahuan yang dimiliki, kepribadian dan sesuai dengan kemampuan.
3. Berdasarkan masalah rekrutmen dan seleksi maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih agar kinerja harus berdasarkan visi misi perusahaan dan mampu bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memberikan gambaran yang lebih baik khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah variabel lain, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliya, A. & Nevy, I. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Acacia Jakarta. *Jurnal Pesona Hospitality*.
- Aulia, S. Tri, L. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*.
- Ditya, P. M. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*.
- Gunawan, I. & Irfan, R. A. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *Jurnal Journal of Research and Publication Innovation*.
- Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh. (2022). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkulkul *Boutique Resort*. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*.
- Indreswari, F. V. & Stefanus, M. S. S. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Pt Reasuransi Xyz. *Jurnal. "Environmental, Social, Governance (ESG) Investment and Social Responsibility"*
- Ismail, H. D. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. *Jurnal National Conference of Vocational Business and Technology*.
- Islami, I. C., Nilam, A. S. Ali, A. & Mawardi. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bpd Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong). *Jurnal JEMI*.
- Jaelani, D., Alna, A. & Nur, S. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada CV Karyamekar Putera Sejahtera. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kharisma, I. M., Nur, W. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Putri, A., Sri, N. & Ratna, N. H. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *Jurnal JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bianis)*.
- Priadinat, S. Syifa P. F. (2020). Implementasi Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT Jasa Kawan Indonesia. *Jurnal BIREV: Business and Investment Review*.
- Ramdhani, N. A., Barin, B. & Evilia, S. Y. (2024). Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.
- Syafridah Hafni Sahir. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia Anggota IKAPI.
- Simorangkir, Y. D., & Mauli, S. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pramugari PT Garuda Indonesia. *Jurnal Kdi (Komunitas Dosen Indonesia)*.
- Sari, K. L. Ni, K. M. & Akbar, M. A. (2024). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Oleh *Human Resources Department Di Social Palace Café* Malang. *Jurnal Kajian dan Terapan Pariwisata*.
- Supriyanti, N. & Amanda S. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Sumadhinata, E. Y. & Wulan, S. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan). *Jurnal JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*.
- Tsani¹, F. M., Thijanul, A. Prata, V. M. R. & Mochammad, I. A. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Di Era VUCA. *Jurnal JURMA: Jurnal Riset Manajemen*.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Prabumulih yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih".

Dengan ini saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner yang terlampir sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara sekalian. Demikianlah atas kesediaan waktu, bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Prabumulih, Januari 2025
Peneliti

Viola Rosalita
NIM.2021110003

I. Identitas Responden

Nama :

Alamat :

A. Karakteristik Responden

Berilah tanda silang (✓) pada salah satu pilihan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda:

1. Status kepegawaian :

- a. Pegawai tetap
- b. Pegawai tidak tetap

2. Jenis kelamin anda :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Pendidikan anda :

- a. < SMA / SMK
- b. SMA / SMK
- c. Diploma
- d. S1
- e. >S2

4. Lama bekerja di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih :

- a. <1 tahun
- b. 2-3 tahun
- c. 4-5 tahun
- d. 6-10 tahun
- e. > 10 tahun



DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

1. Variabel Rekrutmen (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Deskripsi pekerjaan saya mencakup semua aspek penting dari pekerjaan yang saya jalani.					
2.	Pendidikan yang dibutuhkan untuk posisi ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
3.	Spesifikasi pekerjaan mencakup persyaratan fisik atau kondisi kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik saya.					
4.	Pengalaman kerja saya yang tercantum dalam CV mencakup semua pekerjaan relevan yang saya jalani sebelumnya.					
5.	Saya merasa pengalaman kerja saya sebelumnya telah mempersiapkan saya untuk tugas dan tanggung jawab dalam posisi yang saya lamar.					
6.	Saya merasa bahwa internet adalah alat yang penting dalam mencari informasi tentang lowongan pekerjaan.					
7.	Job fair memberikan saya kesempatan untuk langsung mengajukan pekerjaan dan berdiskusi dengan perwakilan perusahaan.					
8.	Saya merasa bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara online misalnya melalui situs web, email, atau platform digital lebih efisien dibandingkan dengan proses tatap muka.					
9.	Metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan memfasilitasi partisipasi aktif dari kandidat dengan beragam latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja					
10.	Metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan mencakup berbagai saluran yang memungkinkan kandidat dari berbagai latar belakang untuk mengakses peluang pekerjaan.					

II. Variabel Seleksi Karyawan (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan minat dan bakat saya.					
2.	Pendidikan terakhir yang saya tempuh sudah memadai untuk memenuhi persyaratan dalam posisi yang saya lamar.					
3.	memahami bagaimana cara efektif berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim.					
4.	Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan diemban pada posisi yang dilamar.					
5.	Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan untuk posisi ini.					
6.	Memiliki pengetahuan yang memadai tentang bidang yang terkait dengan posisi yang dilamar.					
7.	Cukup mahami soal-soal atau tes yang diajukan selama proses seleksi dan mampu menjawabnya dengan baik.					
8.	Dapat menjelaskan pengalaman kerja, keterampilan, dan pencapaian dengan jelas selama wawancara.					
9.	Wawancara dilakukan dengan suasana yang memungkinkan untuk menjelaskan secara mendalam.					
10.	Wawancara ini membantu untuk menunjukan kecocokan dengan perusahaan.					

III. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya mampu bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi untuk mencapai tujuan.					
3.	Saya memiliki keterampilan yang kuat untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan.					
4.	Saya mampu menjaga ketelitian dalam pekerjaan meskipun memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.					
5.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan kualitas dan efisiensi.					
6.	Saya dapat bekerja dengan baik bersama orang dengan latar belakang dan keahlian yang berbeda.					
7.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dengan tim.					
8.	Saya merasa hasil kerja saya selalu konsisten dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
9.	Saya cenderung mempertimbangkan berbagai faktor dan akibat sebelum membuat keputusan penting.					
10.	Saya mampu bekerja mandiri dengan sedikit pengawasan, namun tetap menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.					

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 06 Desember 2024

Nomor : 094/FEB/MNJ/XII/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan untuk mengambil data dan penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Kepala
 PT.Cindo Abadi Perkasa
 di
 Tempat

Berdasarkan Kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama	: VIOLA ROSALITA
NIM	: 2021110003
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Prodi Manajemen
AMANDIN S.Pt. M.M.
 NIM 207088802

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian



PT. CINDO ABADI PERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLIER

Jl. Lingkar Perum Villa Lingkar Mas Blok. B2 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Nomor : 054 /CAP/PBM/XII/2024
Hal : **Izin Pengambilan Data**

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
Di
Prabumulih

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih, Nomor : 094/FEB/MNJ/XII/2024 tanggal 6 Desember 2024 tentang permohonan **Izin Pengambilan Data** untuk keperluan Tugas Akhir Mahasiswa. Adapun Mahasiswa yang akan melaksanakan pengambilan data tersebut yaitu :

No	Nama	NPM / Kelas	Jurusan / Program Studi
1	VIOLA ROSALITA	2021110003	Manajemen

Dengan ini pimpinan PT. CINDO ABADI PERKASA memberikan izin untuk pengambilan data yang di minta sesuai Jurusan / Program Studi mahasiswa yang bersangkutan tersebut.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Prabumulih, 10 Desember 2024
PT. CINDO ABADI PERKASA


RAMLAMARCHUS, SE
 Direktur

E_mail : cindoabadigroup@yahoo.co.id

Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Viola rosalita
 NIM : 2021110003
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/10 2024	BAB. I	Revisi latar belakang masalah	Rs.	
23/10 2024	BAB. I	- fenomena masalah dijelaskan Acc BAB. I	Rs.	
1/11 24	BAB. II	Revisi penelitian terdahulu	Rs.	
4/11 2024	BAB. II	- kerangka pemikiran Hipotesis	Rs.	
7/11 2024	BAB. II	Revisi BAB. II	Rs.	
8/11 2024	BAB. II	perbaiki lagi BAB II	Rs.	
11/11 2024	BAB. II	Acc BAB. II	Rs.	
	BAB. III	Acc BAB. III	Rs.	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



RESI MARINA, S.E., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



RESI MARINA, S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Viola rosalia
 NIM : 2021110003
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E, M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/02 25	BAB. I	Revisi penulisan pada bab. I	Rs	
10/03 25	BAB. IV	ACC BAB. IV	Rs	
13/03 25	BAB. V	Ketimpulan dan Saran	Rs	
29/04 25	BAB. V	ACC BAB. V	Rs	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



ATABAR, S.H., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

RESI MARINA, S.E, M.Si.
 NIDN. 0226067702

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Viola Rosalita
 NIM : 2021110003
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Yelly Aswari Ningsih, SH., M.H

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/10-24		Perbaiki susunan cover pada 3 tulisan rapatkan lagi pada pendahuluan skripsi benar.	Yelly	
4/10-24		Perbaiki tulisan di bagian coret hilangkan	Yelly	
17/10-24		Perbaiki susunan	Yelly	
18/10-24		Perluas manfaat penelitian	Yelly	
24/10-24		ace sub I caught ke pte I	Yelly	
25/10-24		benar skripsi benar benar	Yelly	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



Dosen Pembimbing II

Yelly Aswari Ningsih
 YELLY ASWARI NINGSIH, SH., M.H

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Viola rosanita
 NIM : 2021110003
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Yelli Aswariningsih, S.H, M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/10-24		benar tulisan yg bkn benar	Y	
29/10-24		ace bab II lanjut pbb I	Y	
6/11-24		pubrili tulisan dan penulisan ke table	Y	
11/11-24		ace lanjut ke pbb I	Y	
20/12-25		pubrili basis penulisan dan susun struktur sinkron	Y	
21/12-25		pubrili kadi V yg di singkat	Y	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.P., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

YELLI ASWARININGSIH, S.H, M.H.
 NIDN. 0204077001

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Viola rosanita
 NIM : 2021110003
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Yelly Aswariningsih, S.H, M.H.

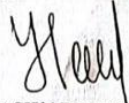
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/2-25		ubah seluruh ket kardi		
25/2-25		ada Bab IV lanjut ke bab I		
11/3-25		Cara tulisan sesuai dg aturan Indonesia yg 6 mna		
12/3-25		ada Bab V lanjut ke bab I		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



YELLY ASWARININGSIH, S.H., M.H.
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II


 YELLY ASWARININGSIH, S.H, M.H.
 NIDN. 0204077001

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
1. Hasil Uji Validitas Rekrutmen

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.089	.270	.294*	.303*	.259	.081	.319*	.168	.058	.603**
	Sig. (2-tailed)		.536	.055	.036	.031	.067	.574	.023	.239	.687	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P02	Pearson Correlation	.089	1	.040	.024	.124	.210	.086	- .050	- .022	.128	.304*
	Sig. (2-tailed)	.536		.782	.867	.385	.139	.548	.729	.879	.373	.030
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P03	Pearson Correlation	.270	.040	1	.233	.095	.354*	.054	.013	.100	.129	.457**
	Sig. (2-tailed)	.055	.782		.100	.506	.011	.707	.929	.486	.367	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P04	Pearson Correlation	.294*	.024	.233	1	.102	.144	.088	.280*	.084	.148	.505**
	Sig. (2-tailed)	.036	.867	.100		.476	.315	.540	.046	.558	.300	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P05	Pearson Correlation	.303*	.124	.095	.102	1	.118	.281*	.146	- .010	.314*	.482**
	Sig. (2-tailed)	.031	.385	.506	.476		.409	.046	.308	.945	.025	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P06	Pearson Correlation	.259	.210	.354*	.144	.118	1	.235	- .020	.163	- .002	.495**
	Sig. (2-tailed)	.067	.139	.011	.315	.409		.097	.887	.252	.989	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P07	Pearson Correlation	.081	.086	.054	.088	.281*	.235	1	.142	.302*	.187	.515**

	Sig. (2-tailed)	.574	.548	.707	.540	.046	.097		.319	.031	.189	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P08	Pearson Correlation	.319*	-.050	.013	.280*	.146	-.020	.142	1	.114	.188	.478**
	Sig. (2-tailed)	.023	.729	.929	.046	.308	.887	.319		.426	.186	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P09	Pearson Correlation	.168	-.022	.100	.084	-.010	.163	.302*	.114	1	.207	.480**
	Sig. (2-tailed)	.239	.879	.486	.558	.945	.252	.031	.426		.146	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.058	.128	.129	.148	.314*	-.002	.187	.188	.207	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.687	.373	.367	.300	.025	.989	.189	.186	.146		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.603*	.304*	.457*	.505*	.482*	.495*	.515*	.478*	.480*	.478*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P08	Pearson Correlation	.356*	.180	.266	.151	.132	.136	.129	1	.333*	.145	.463**
	Sig. (2-tailed)	.010	.206	.059	.289	.356	.340	.365		.017	.310	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P09	Pearson Correlation	.228	.494*	.416*	.358*	.469*	.242	.476*	.333*	1	.032	.717**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000	.002	.010	.001	.087	.000	.017		.823	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.092	.080	.149	-	.242	.282*	.159	.145	.032	1	.330*
	Sig. (2-tailed)	.519	.576	.295	.608	.087	.045	.265	.310	.823		.018
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.512*	.609*	.665*	.615*	.629*	.578*	.662*	.463*	.717*	.330*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.018	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.315*	.226	.443*	.250	.106	.166	.353*	.099	.292*	.592**
	Sig. (2-tailed)		.024	.111	.001	.077	.458	.244	.011	.490	.038	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P02	Pearson Correlation	.315*	1	.081	.474*	.132	.215	.469*	.428*	.377*	.487*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.024		.571	.000	.356	.129	.001	.002	.006	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P03	Pearson Correlation	.226	.081	1	.066	.064	.169	.191	.218	.002	.000	.402**
	Sig. (2-tailed)	.111	.571		.647	.653	.235	.179	.124	.989	1.000	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P04	Pearson Correlation	.443*	.474*	.066	1	.240	.172	.501*	.345*	.447*	.377*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.647		.090	.229	.000	.013	.001	.006	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P05	Pearson Correlation	.250	.132	.064	.240	1	.077	.081	.186	.157	.085	.392**
	Sig. (2-tailed)	.077	.356	.653	.090		.591	.571	.191	.271	.555	.004
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P06	Pearson Correlation	.106	.215	.169	.172	.077	1	.031	.173	.014	-.126	.335*
	Sig. (2-tailed)	.458	.129	.235	.229	.591		.830	.226	.923	.380	.016
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P07	Pearson Correlation	.166	.469*	.191	.501*	.081	.031	1	.335*	.353*	.440*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.244	.001	.179	.000	.571	.830		.016	.011	.001	.000

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P08	Pearson Correlation	.353*	.428*	.218	.345*	.186	.173	.335*	1	.437*	.227	.691**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.124	.013	.191	.226	.016		.001	.108	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P09	Pearson Correlation	.099	.377*	.002	.447*	.157	.014	.353*	.437*	1	.199	.551**
	Sig. (2-tailed)	.490	.006	.989	.001	.271	.923	.011	.001		.162	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.292*	.487*	.000	.377*	.085	-.126	.440*	.227	.199	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	1.000	.006	.555	.380	.001	.108	.162		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.592*	.716*	.402*	.716*	.392*	.335*	.627*	.691*	.551*	.513*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.004	.016	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.629	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Seleksi Karyawan

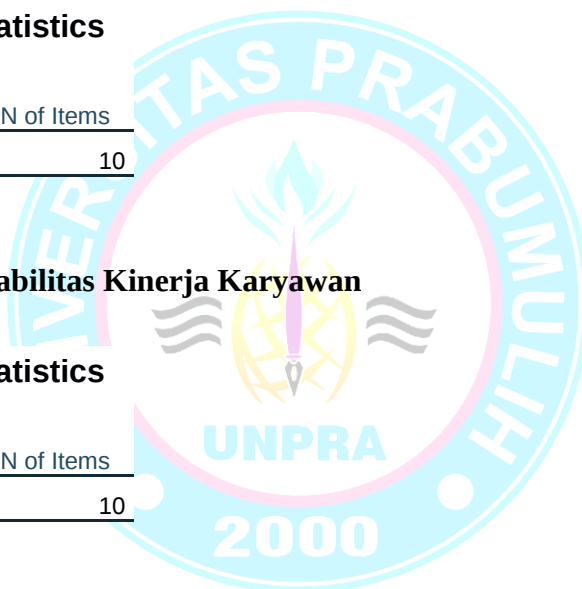
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.786	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.747	10



Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik Dan Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.398	5.383		1.746	.087		
	REKRUTMEN	.410	.109	.414	3.771	.000	.970	1.030
	SELEKSI	.404	.099	.450	4.099	.000	.970	1.030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.398	5.383		1.746	.087
	REKRUTMEN	.410	.109	.414	3.771	.000
	SELEKSI	.404	.099	.450	4.099	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.648	2	174.324	18.718	.000 ^b
	Residual	447.038	48	9.313		
	Total	795.686	50			

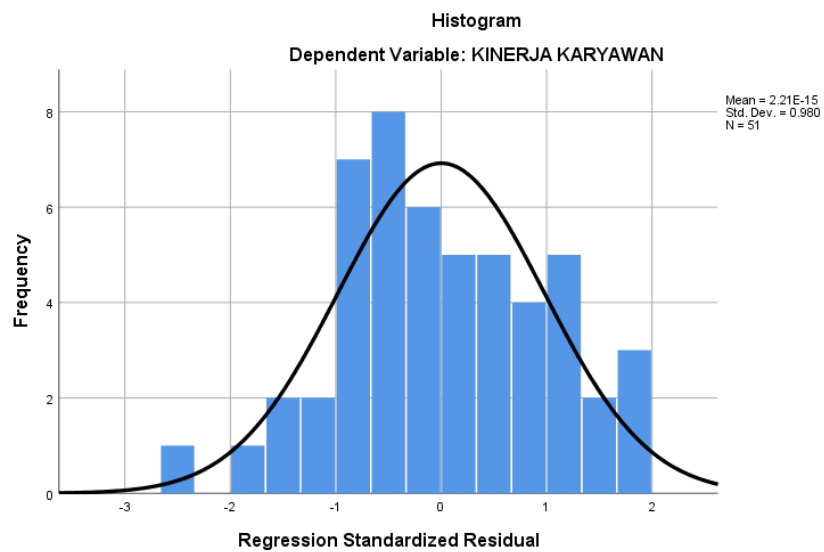
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

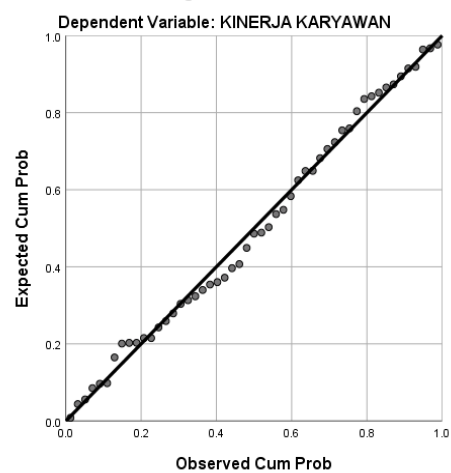
Model Summary

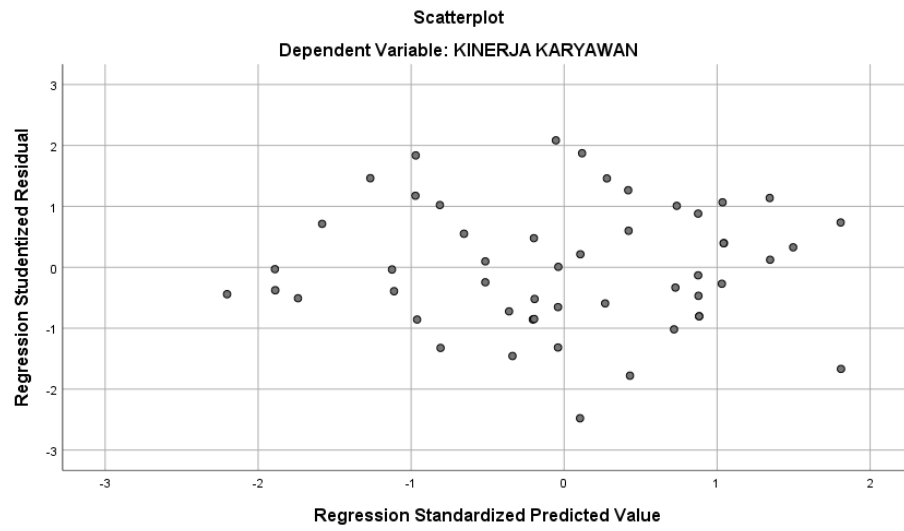
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.415	3.05177

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 8 Data Tabulasi Tanggapan Responden

1. Tabulasi Variabel Rekrutmen

NO. RES	DATA TABULASI REKRUTMEN (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	3	5	3	4	3	5	4	5	5	3	40
RESPONDEN 2	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4	37
RESPONDEN 3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
RESPONDEN 4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
RESPONDEN 5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	40
RESPONDEN 6	4	5	4	4	3	3	2	5	5	5	40
RESPONDEN 7	3	4	5	4	3	3	2	4	2	4	34
RESPONDEN 8	3	5	5	5	5	5	4	3	1	5	41
RESPONDEN 9	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
RESPONDEN 10	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
RESPONDEN 11	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	42
RESPONDEN 12	4	2	3	5	5	2	3	5	4	5	38
RESPONDEN 13	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	43
RESPONDEN 14	5	5	4	2	5	4	3	2	3	3	36
RESPONDEN 15	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
RESPONDEN 16	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	44
RESPONDEN 17	5	5	3	5	5	3	4	5	2	3	40
RESPONDEN 18	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	46
RESPONDEN 19	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	46
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	44
RESPONDEN 21	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	38
RESPONDEN 22	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	36
RESPONDEN 23	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	40
RESPONDEN 24	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	45
RESPONDEN 25	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	35
RESPONDEN 26	1	4	4	3	4	3	4	2	4	5	34
RESPONDEN 27	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	32
RESPONDEN 28	4	5	4	5	3	4	2	2	3	3	35
RESPONDEN 29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
RESPONDEN 30	3	5	3	4	5	4	3	4	1	4	36
RESPONDEN 31	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	39
RESPONDEN 32	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	41
RESPONDEN 33	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
RESPONDEN 34	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	40
RESPONDEN 35	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	41
RESPONDEN 36	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	41
RESPONDEN 37	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36
RESPONDEN 38	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
RESPONDEN 39	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	41
RESPONDEN 40	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	40
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
RESPONDEN 42	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	42
RESPONDEN 43	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	43
RESPONDEN 44	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	42
RESPONDEN 45	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	46
RESPONDEN 46	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 47	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 48	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47

RESPONDEN 49	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	43
RESPONDEN 50	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	43
RESPONDEN 51	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	46



2. Tabulasi Variabel Seleksi Karyawan

NO. RES	DATA TABULASI SELEKSI (X2)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
RESPONDEN 1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	34
RESPONDEN 2	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	44
RESPONDEN 3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	43
RESPONDEN 4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	39
RESPONDEN 5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
RESPONDEN 6	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
RESPONDEN 7	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	43
RESPONDEN 8	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	46
RESPONDEN 9	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	43
RESPONDEN 10	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	37
RESPONDEN 11	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	40
RESPONDEN 12	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
RESPONDEN 13	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	43
RESPONDEN 14	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	43
RESPONDEN 15	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
RESPONDEN 16	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	46
RESPONDEN 17	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	46
RESPONDEN 18	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	37
RESPONDEN 19	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
RESPONDEN 20	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	45
RESPONDEN 21	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	43
RESPONDEN 22	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	32
RESPONDEN 23	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	35
RESPONDEN 24	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
RESPONDEN 25	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
RESPONDEN 26	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	35
RESPONDEN 27	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	34
RESPONDEN 28	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
RESPONDEN 29	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	45
RESPONDEN 30	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	38
RESPONDEN 31	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	40
RESPONDEN 32	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	38
RESPONDEN 33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	39
RESPONDEN 35	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	39
RESPONDEN 36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39
RESPONDEN 37	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	34
RESPONDEN 38	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
RESPONDEN 39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
RESPONDEN 40	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
RESPONDEN 41	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
RESPONDEN 42	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	43
RESPONDEN 43	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	43
RESPONDEN 44	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	41
RESPONDEN 45	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	39
RESPONDEN 46	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
RESPONDEN 47	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	42
RESPONDEN 48	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	40
RESPONDEN 49	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	44
RESPONDEN 50	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	38
RESPONDEN 51	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	41

3. Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan

NO. RES	DATA TABULASI KINERJA(Y)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
RESPONDEN 1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
RESPONDEN 2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35
RESPONDEN 3	5	3	3	5	4	5	4	3	3	4	39
RESPONDEN 4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	43
RESPONDEN 5	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	42
RESPONDEN 6	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 7	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	40
RESPONDEN 8	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
RESPONDEN 9	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	41
RESPONDEN 10	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
RESPONDEN 11	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	41
RESPONDEN 12	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	41
RESPONDEN 13	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	42
RESPONDEN 14	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	39
RESPONDEN 15	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
RESPONDEN 16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
RESPONDEN 17	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
RESPONDEN 18	5	4	2	4	5	4	3	3	4	4	38
RESPONDEN 19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
RESPONDEN 21	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
RESPONDEN 22	3	4	5	3	4	3	5	2	3	4	36
RESPONDEN 23	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
RESPONDEN 24	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	37
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
RESPONDEN 26	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	36
RESPONDEN 27	3	3	2	4	5	4	4	3	4	3	35
RESPONDEN 28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
RESPONDEN 29	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
RESPONDEN 30	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	45
RESPONDEN 31	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	43
RESPONDEN 32	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	40
RESPONDEN 33	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	42
RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
RESPONDEN 35	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	40
RESPONDEN 36	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	38
RESPONDEN 37	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	40
RESPONDEN 38	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
RESPONDEN 39	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
RESPONDEN 40	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	43
RESPONDEN 41	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43
RESPONDEN 42	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	43
RESPONDEN 43	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	42
RESPONDEN 44	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
RESPONDEN 45	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 46	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 47	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 48	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 49	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 50	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 51	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	46

Lampiran 9 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Viola Rosalita adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 06 Juli 2003, di Pendopo, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak kedua dari 2 bersaudara, dari pasangan Bapak Eko Adianto dan Ibu Evi Handayani. Penulis pertama kali masuk pendidikan di TK Bhayangkari Pendopo Kabupaten Pali pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2009, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 17 Talang Ubi Kabupaten Pali dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus dari SD Negeri 17 Talang Ubi Kabupaten Pali, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP YPLP PGRI Talang Ubi Kabupaten Pali dan lulus pada tahun 2018. Setelah lulus dari SMP YPLP PGRI Talang Ubi Kabupaten Pali, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Talang Ubi Kabupaten Pali dengan jurusan IPS dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun yang sama penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan lulus pada tahun 2025. Dengan ketekunan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.**”