

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA  
DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG  
PRABUMULIH**

**SKRIPSI**



**SHINTHA MUNAWAROH**

**2022110006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PRABUMULIH  
2026**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA  
DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG  
PRABUMULIH**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Ahli Madya/Sarjana  
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**



**Shintha Munawaroh  
2022110006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS PRABUMULIH  
2026**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PRABUMULIH

#### LAPORAN TUGAS AKHIR / SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Ahli Madya  
Program Studi Teknik Pertambangan Universitas Prabumulih

Oleh

Shinta Munawaroh

202211006

Prabumulih, 17 Juni 2026

Pembimbing I



Yudi Tusri, S.E., M.Si  
NUPTK. 2146750651130173

Pembimbing II



Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M  
NUPTK. 2837767668230542

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zulfahri Harahap, S.E.I. M.H.I  
NUPTK. 8352757658130193

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul "**Pengaruh Rekrutmen Dan seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT**". Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih" Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 17 Juni 2026.

Prabumulih, 17 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

**Ketua:**

Yudi Tusri, S.E., M.Si  
NUPTK. 2146750651130176



**Anggota:**

1. Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M  
NUPTK. 2837767668230542



2. Resi Mariana, S.E., M.Si  
NUPTK. 3958755656300002



**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M  
NUPTK. 2544740641230233

**Program Studi Manajemen**



H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I  
NUPTK. 8352757658130193

## PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Shintha Munawaroh

NIM : 2022110006

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 17 Juni 2026



pernyataan,

Shintha Munawaroh

NIM. 2022110006

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan "

(Q.S Al-Insyirah: 5)

“Jika nanti kau sudah lebih baik, jangan lupakan masa-masa sulitmu, Ceritakan kembali pada dunia, caramu merubah keluh jadi senyum”

"Setetes keringat ayah dan ibu ku yang keluar , seribu langkahku untuk maju"

Kupersembahkan Kepada :

1. Diriku Sendiri (Shintha Munawaroh) Terimakasih sudah berjuang dan berjalan sejauh ini, terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai detik ini, walaupun banyaknya cobaan rintangan dan berkali-kali sering mengeluh, menangis, bahkan hampir menyerah. Namun saya bangga kepada diri sendiri, mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi dari hari ke hari, Kehidupan dunia akan segera bermulai.
2. Cinta pertama dan panutanku ayahanda (Eryadi.M) dan pintu surgaku Ibunda ( Mustaria). Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang di berikan, Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan sehat selalu.
3. Kedua Adik Tersayang (Muhfhida Kirshytha & Mila Tululya)
4. Pasangan Tercinta (Elan)
5. Kakek dan Nenek Tersayang (Tajudin dan Marnia) & Semua Anggota
6. Keluarga Besarku (Tap Dahlia, Alim Mulhalim dan Darmin)
7. Dosen Pembimbing I (Bapak Yudi Tusri) dan Dosen Pembimbing II (Ibu Rika Fitri Ramayani)
8. Semua Ibu/Bapak Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
9. Seluruh Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih
10. Sahabat dan Teman Seperjuangan 2022
11. Kampus dan Almamaterku Tercinta

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih**

**Shintha Munawaroh, 2022110006, 2026**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai rata-rata sebesar 3,80 yang termasuk dalam kategori baik, variabel seleksi karyawan sebesar 3,76 yang juga termasuk dalam kategori baik, serta variabel kinerja karyawan sebesar 3,78 yang berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F, diketahui bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi agar memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

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

## ***ABSTRACT***

### ***The Influence of Employee Recruitment and Selection on Employee Performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih Branch***

**Shintha Munawaroh, 2022110006, 2026**

*This study aims to determine the effect of recruitment and employee selection on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih Branch. The research method used is a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population in this study consisted of all employees totaling 50 people, with a saturated sampling technique, meaning all members of the population were used as respondents. Data collection was carried out using a questionnaire with a Likert scale. The results showed that the recruitment variable had an average value of 3.80, which is categorized as good, the employee selection variable had an average value of 3.76, also categorized as good, and the employee performance variable had an average value of 3.78, which falls into the good category. Based on the results of data analysis using multiple linear regression, t-test, and F-test, it was found that recruitment and employee selection have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Thus, it can be concluded that the better the recruitment and selection processes implemented by the company, the higher the employee performance will be. Therefore, the company is expected to continuously improve the quality of its recruitment and selection processes in order to obtain competent human resources and support the achievement of organizational goals.*

**Keywords:** *Recruitment, Employee Selection, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir/Skripsi yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih. Proposal/Laporan Tugas Akhir/Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya/Sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Yudi Tusri, S.E., M.Si sebagai Pembimbing I.
5. Ibu Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M sebagai pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan do'a semangat dan dukungan.
9. Rekan-rekan mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Prabumulih khususnya angkatan tahun 2022 serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Kepala Perusahaan, Pimpinan, dan seluruh Staf Perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian.

Penulisan Laporan Tugas Akhir/Skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Laporan Tugas Akhir/Skripsi.

Prabumulih, 17 Juni 2026



Shintha Munawaroh

Nim.2022110006



## DAFTAR ISI

|                                         |              |
|-----------------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>              | <b>i</b>     |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>         | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>        | <b>iii</b>   |
| <b>PERNYATAAN INTEGRITAS .....</b>      | <b>iv</b>    |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>      | <b>v</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>                    | <b>vi</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>                   | <b>vii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>             | <b>viii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                 | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>               | <b>xiviv</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>              | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>            | <b>xvi</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>          | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang .....                | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah .....               | 4            |
| 1.3 Batasan Masalah .....               | 4            |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....             | 5            |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....            | 5            |
| 1.5.1 Manfaat Akademis .....            | 5            |
| 1.5.2 Manfaat Praktis .....             | 6            |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>    | <b>7</b>     |
| 2.1 Rekrutmen .....                     | 7            |
| 2.1.1 Pengertian Rekrutmen .....        | 7            |
| 2.1.2 Indikator Rekrutmen .....         | 7            |
| 2.1.3 Faktor-faktor Rekrutmen .....     | 9            |
| 2.1.4 Macam-Macam Rekrutmen .....       | 10           |
| 2.1.5 Fungsi Rekrutmen .....            | 10           |
| 2.2 Seleksi Karyawan .....              | 11           |
| 2.2.1 Pengertian Seleksi karyawan ..... | 11           |

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.2 Indikator Seleksi Karyawan .....                 | 12        |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Seleksi Karyawan.....              | 13        |
| 2.2.4 Macam-Macam Seleksi.....                         | 14        |
| 2.2.5 Fungsi Seleksi .....                             | 15        |
| 2.2.6 Hubungan Antar Variabel.....                     | 15        |
| 2.3 Kinerja Karyawan .....                             | 17        |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan .....                | 17        |
| 2.3.2 Indikator Kinerja karyawan.....                  | 17        |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja karyawan .....             | 18        |
| 2.3.4 Hubungan Antar Variabel.....                     | 19        |
| 2.4 Penelitian Terdahulu.....                          | 20        |
| 2.5 Kerangka Pemikiran.....                            | 21        |
| 2.6 Hipotesis Penelitian.....                          | 24        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                 | <b>25</b> |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....                   | 25        |
| 3.1.1 Lokasi Penelitian.....                           | 25        |
| 3.1.2 Waktu penelitian.....                            | 25        |
| 3.2 Jenis Penelitian.....                              | 25        |
| 3.3 Data Penelitian .....                              | 26        |
| 3.4 Populasi Dan Sampel .....                          | 27        |
| 3.4.1 Populasi.....                                    | 27        |
| 3.4.2 Sampel.....                                      | 28        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                      | 28        |
| 3.6 Instrumen Penelitian.....                          | 29        |
| 3.7 Operasional Variabel Dan Konseptual Variabel ..... | 30        |
| 3.8 Teknik Analisis Data .....                         | 32        |
| 3.8.1 Uji instrument .....                             | 33        |
| 3.8.2 Uji asumsi klasik.....                           | 33        |
| 3.8.3 Analisis regresi linier berganda .....           | 34        |
| 3.8.4 Uji hipotesis .....                              | 35        |
| 3.8.5 Uji koefisien determinasi .....                  | 35        |
| <b>BAB IV .....</b>                                    | <b>37</b> |

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                            | <b>37</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....                                | 37        |
| 4.1.1 PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.....                         | 37        |
| 4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....                                         | 38        |
| 4.1.3 Lokasi Perusahaan.....                                            | 38        |
| 4.1.4 Struktur Organisasi.....                                          | 39        |
| 4.1.5 Job Deskripsi.....                                                | 40        |
| 4.2 Gambaran Umum Responden .....                                       | 42        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden .....                                     | 42        |
| 4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                         | 42        |
| 4.2.3 Responden Berdasarkan Umur.....                                   | 42        |
| 4.2.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....                     | 43        |
| 4.2.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                            | 44        |
| 4.3 Data Hasil Penelitian.....                                          | 45        |
| 4.3.1 Analisis Tanggapan Responden.....                                 | 45        |
| 4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen.....              | 45        |
| 4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi Karyawan (X2) ..... | 46        |
| 4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....  | 47        |
| 4.4 Hasil Analisis Data .....                                           | 48        |
| 4.4.1 Instrumen Penelitian.....                                         | 48        |
| 4.4.2 Uji Validitas.....                                                | 49        |
| 4.4.3 Uji Realibitas.....                                               | 50        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik .....                                             | 51        |
| 4.5.1 Uji Normalitas.....                                               | 51        |
| 4.5.2 Uji Heteroskedasitas.....                                         | 52        |
| 4.5.3 Uji Multikolonieritas .....                                       | 53        |
| 4.5.4 Uji Korelasi .....                                                | 53        |
| 4.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....                             | 55        |
| 4.6 Uji Hipotesis .....                                                 | 56        |
| 4.6.1 Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial) .....                  | 56        |
| 4.6.2 Uji F ( Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....                 | 57        |
| 4.6.3 Koefisien Determinasi.....                                        | 57        |

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| 4.7 Pembahasan.....  | 58        |
| <b>BAB V.....</b>    | <b>60</b> |
| <b>PENUTUP.....</b>  | <b>60</b> |
| 5.1 Kesimpulan ..... | 60        |
| 5.2 Saran.....       | 61        |
| DAFTAR PUSTAKA ..... | 63        |



## DAFTAR TABEL

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                   | 20 |
| Tabel 3.1 Skala Likert .....                                           | 30 |
| Tabel 3.2 Operasional dan Konseptual Variabel .....                    | 30 |
| Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....               | 42 |
| Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur .....                        | 42 |
| Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....          | 43 |
| Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                  | 44 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen .....                 | 46 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Seleksi Karyawan .....          | 47 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ..... | 48 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....                                    | 49 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas .....                                 | 50 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas .....                           | 53 |
| Tabel 4.11 Interpretasi Nilai R .....                                  | 54 |
| Tabel 4.12 Uji Korelasi .....                                          | 54 |
| Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda .....                         | 55 |
| Tabel 4.14 Uji t (Parsial) .....                                       | 57 |
| Tabel 4.15 Uji F (Simultan) .....                                      | 58 |
| Tabel 4.16 Koefisien Determinasi .....                                 | 58 |

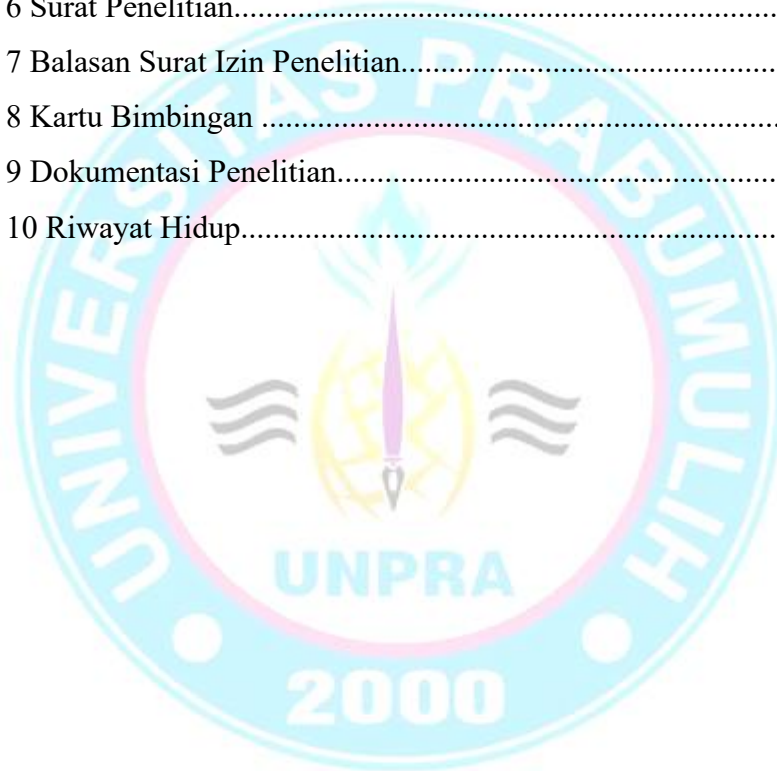
## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....                                          | 22 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih..... | 39 |
| Gambar 4.2 Grafik Pengujian Normalitas.....                                            | 52 |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas.....                                                   | 53 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Daftar Nama Karyawan.....          | 66 |
| Lampiran 2 Kusioner.....                      | 67 |
| Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner .....           | 69 |
| Lampiran 4 Hasil Analisis SPSS 25.....        | 70 |
| Lampiran 5 Tabel Distrubusi Statistik.....    | 77 |
| Lampiran 6 Surat Penelitian.....              | 80 |
| Lampiran 7 Balasan Surat Izin Penelitian..... | 81 |
| Lampiran 8 Kartu Bimbingan .....              | 82 |
| Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....        | 87 |
| Lampiran 10 Riwayat Hidup.....                | 88 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan dituntut tidak hanya unggul dalam aspek teknologi dan modal, tetapi terlebih dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi signifikan sebagai respons terhadap dinamika global dan ekspektasi tenaga kerja yang terus berkembang. Untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting. Suatu kewajiban bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan (Salim *et al.*, 2023).

Oleh sebab itu, manajemen SDM memiliki peran sentral dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan melalui praktik-praktik yang efektif dan efisien. Salah satu pendekatan penting dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan, yang menjadi gerbang awal dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan cocok dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Armstrong & Taylor, (2023) didalam bukunya yang berjudul “*Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*” Rekrutmen adalah proses sistematis untuk menarik, mengidentifikasi, dan mendorong individu yang memiliki kompetensi yang relevan agar melamar dan mengisi posisi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Rekrutmen adalah proses di mana perusahaan menemukan, mengidentifikasi, dan menyebarkan undangan kepada calon karyawan. Setelah fungsi rekrutmen selesai, bahkan ada tahapan seleksi. Pada tahap rekrutmen dan seleksi, perekrut harus mampu memilih calon karyawan yang selanjutnya akan ditempatkan pada posisi yang diperlukan. Organisasi mampu memilih kandidat dengan keterampilan dan keahlian yang luar biasa (Silvia, *et al.*, 2023)

Menurut narulita *et al.*, 2024 didalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Seleksi merupakan proses memilih calon SDM yang

memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan jabatan atau posisi tertentu melalui seleksi administrasi ataupun seleksi teori dan wawancara dalam rangka untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, berpotensi, jujur dan disiplin serta bertanggung jawab. serta memenuhi persyaratan UU Ketenaga kerjaan yang berlaku di Indonesia.

Penerapan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat penting dalam membentuk fondasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar tujuan perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam mencapai target kerja, tetapi juga menggambarkan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi langkah awal yang menentukan apakah perusahaan mampu memperoleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan potensi untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja keseluruhan (Hadiati , *et al.*, 2025).

Menurut Priatna *et al*, 2025 dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat efektivitas seorang individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas kerja, dan produktivitas, yang merupakan indikator keberhasilan kontribusi individu terhadap organisasi.

PT. Adira Dinamika Multi finance Tbk Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang bergerak di sektor otomotif yang berdiri sejak tahun 1990 dan mulai beroperasi sejak 1991, PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih memiliki karyawan sebanyak 50 orang, Perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu entitas keuangan terkenal di Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan kebutuhan konsumen, Adira Finance juga meluncurkan berbagai produk dan layanan digital serta terus memperluas jaringan operasionalnya di seluruh Indonesia (Nurmasari , *et al.*, 2025).

Adapun fenomena yang terjadi mengenai rekrutmen karyawan di PT Adira dinamika multi finance cabang Prabumulih yaitu ketidak sesuaian antara kualifikasi calon karyawan dengan kebutuhan jabatan yang diisi. Hal ini terlihat dari adanya karyawan baru yang membutuhkan waktu adaptasi cukup lama dan belum mampu

menjalankan tugas secara optimal pada masa awal bekerja. Fenomena mengenai seleksi kerja karyawan yaitu proses seleksi yang belum sepenuhnya mampu mengukur kemampuan dan kompetensi karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Selain itu ketidak konsistenan dalam penerapan standar seleksi terutama pada saat perusahaan membutuhkan karyawan dalam waktu yang cepat. Kondisi ini beresiko menurunkan kualitas keputusan seleksi karena tidak semua calon karyawan melalui tahapan seleksi yang sama secara ketat dan objektif.

Dalam konteks perusahaan pembiayaan seperti PT. Adira Dinamika Multifinance, kualitas kinerja karyawan memiliki peran yang sangat vital. Perusahaan ini bergerak di sektor jasa keuangan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan kepada nasabah, ketepatan analisis kredit, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional yang ketat. Cabang Prabumulih sebagai unit pelaksana operasional harus mampu mencapai target-target kinerja yang ditetapkan oleh manajemen pusat. Untuk itu, perusahaan memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu bekerja secara profesional di bawah tekanan, memiliki keterampilan interpersonal yang baik, dan berkomitmen terhadap pelayanan yang unggul.

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, seperti perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan, pencapaian target kerja yang belum optimal, dan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan posisi pekerjaan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana kualitas proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, kajian pustaka terbaru juga menggarisbawahi peran krusial rekrutmen dan seleksi dalam menentukan kualitas SDM dan kinerja organisasi. Hadiati *et al.* (2025) menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Jones *et al.* (2023) dalam tinjauan sistematisnya menjelaskan bahwa perubahan teknologi dan metode

digital dalam rekrutmen mempengaruhi bagaimana perusahaan menilai kandidat kerja dan dampaknya terhadap hasil kinerja karyawan.

Refleksi terhadap berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang baik dapat meningkatkan kemungkinan perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan kerja, sehingga berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, proses yang kurang efektif berpotensi menghasilkan “*bad hire*” atau karyawan yang kurang sesuai, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Oleh sebab itulah maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Prabumulih” karena kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan operasional perusahaan pembiayaan, khususnya dalam memberikan layanan yang berkualitas dan mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dikaji, maka perlu ditetapkan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian Penelitian ini hanya membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. Obyek Penelitian Karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Prabumulih.
3. Aspek Kinerja Fokus pada efektivitas pelaksanaan tugas, pencapaian target, kualitas kerja, dan produktivitas karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian disusun untuk memberikan arah yang jelas terhadap pelaksanaan penelitian sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Prabumulih.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Menurut Sugiyono (2025: 378-379), kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Apabila tujuan penelitian tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat, maka penelitian tersebut diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan pengetahuan serta peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor jasa otomotif. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.5.1 Manfaat Akademis**

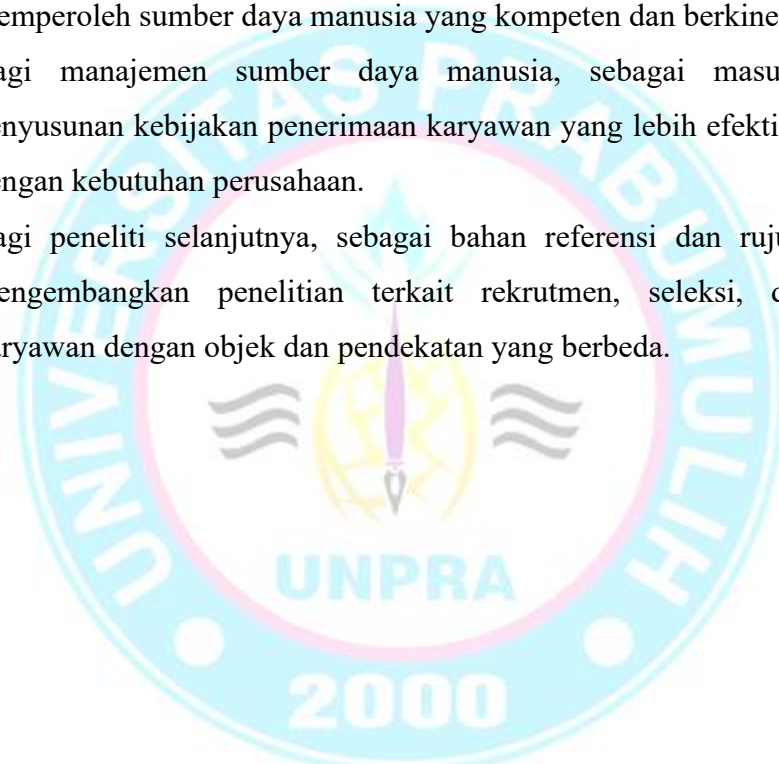
Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh proses rekrutmen

dan seleksi terhadap kinerja karyawan, serta menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa pada sektor jasa keuangan maupun sektor lainnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan guna memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja optimal.
2. Bagi manajemen sumber daya manusia, sebagai masukan dalam penyusunan kebijakan penerimaan karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dan rujukan dalam mengembangkan penelitian terkait rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan dengan objek dan pendekatan yang berbeda.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rekrutmen**

##### **2.1.1 Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar kerja untuk menjadi bagian dari organisasi serta menempati posisi kerja yang tersedia (Ajabar, 2020: 18).

Singodimedjo dalam Sutrisno menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Ajabar, 2020: 18). Definisi ini menekankan bahwa rekrutmen bertujuan menyediakan sejumlah calon tenaga kerja potensial sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, Mathis dalam Widodo menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk dipekerjakan. Melalui proses rekrutmen yang baik, perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, yang dikenal dengan prinsip *the right man on the right place* (Ajabar, 2020: 18).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses awal yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi karena melalui rekrutmen perusahaan berupaya memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan jabatan.

##### **2.1.2 Indikator Rekrutmen**

Indikator rekrutmen dalam penelitian ini disusun berdasarkan konsep rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia serta disesuaikan dengan kebutuhan pengukuran penelitian. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur variabel rekrutmen secara kuantitatif, meliputi:

1. Sumber rekrutmen

Menurut Hasibuan (2020), sumber rekrutmen adalah asal diperolehnya calon karyawan, baik dari dalam organisasi (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal). Pemilihan sumber rekrutmen yang tepat akan menentukan kualitas calon tenaga kerja yang diperoleh.

2. Metode Rekrutmen

Menurut Sutrisno (2020), metode rekrutmen merupakan cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk menarik pelamar kerja, seperti melalui media massa, internet, kerja sama dengan lembaga pendidikan, maupun referensi karyawan. Metode rekrutmen yang tepat akan meningkatkan jumlah dan kualitas pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Kejelasan informasi lowongan pekerjaan

Menurut Edison *et al.* (2020), informasi lowongan pekerjaan yang jelas meliputi uraian jabatan, persyaratan, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan. Kejelasan informasi ini akan membantu pelamar memahami posisi yang dilamar dan memudahkan organisasi dalam memperoleh kandidat yang sesuai.

4. Kesesuaian kualifikasi pelamar dengan kebutuhan jabatan

Menurut Hasibuan (2020), kesesuaian kualifikasi merupakan tingkat kecocokan antara kompetensi, pendidikan, keterampilan, dan pengalaman pelamar dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan organisasi. Semakin tinggi tingkat kesesuaian, semakin besar peluang organisasi mendapatkan karyawan yang berkinerja baik.

5. Objektivitas proses rekrutmen

Menurut Edison *et al.* (2020), objektivitas dalam rekrutmen berarti bahwa seluruh proses seleksi dilakukan secara adil, terbuka, dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tanpa adanya unsur subjektivitas atau diskriminasi. Proses rekrutmen yang objektif akan menghasilkan keputusan yang tepat dan dapat meningkatkan kepercayaan pelamar terhadap organisasi.

### 2.1.3 Faktor-Faktor Rekrutmen

Berdasarkan konsep rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan rekrutmen antara lain:

1. Kebutuhan tenaga kerja Perusahaan

Menurut Edison (2021), kejelasan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi, menjadi dasar utama dalam keberhasilan proses rekrutmen. Perusahaan yang memiliki perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang baik akan lebih mudah menentukan kriteria calon karyawan yang sesuai sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efektif dan efisien.

2. Sumber rekrutmen yang digunakan

Menurut Hasibuan (2021), sumber rekrutmen yang tepat, baik internal maupun eksternal, berpengaruh terhadap kualitas pelamar yang diperoleh. Pemilihan sumber rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan jabatan akan memperbesar peluang perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten.

3. Metode rekrutmen

Menurut Sutrisno (2021), metode rekrutmen merupakan cara perusahaan dalam menarik calon tenaga kerja, baik melalui media digital, kerja sama institusi pendidikan, referensi karyawan, maupun cara lainnya. Metode yang tepat akan meningkatkan jumlah pelamar yang berkualitas serta mempercepat proses seleksi.

4. Kejelasan informasi lowongan

Menurut Mangkunegara (2021), kejelasan informasi lowongan pekerjaan sangat memengaruhi keberhasilan rekrutmen karena membantu pelamar memahami tuntutan pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Informasi yang lengkap dan transparan akan menarik pelamar yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5. Kebijakan dan prosedur Perusahaan

Menurut Edison *et al.* (2021), kebijakan dan prosedur perusahaan dalam bidang rekrutmen berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan proses rekrutmen agar berjalan objektif, adil, dan konsisten. Kebijakan yang jelas akan meningkatkan kredibilitas perusahaan serta kualitas keputusan perekrutan.

### 2.1.4 Macam-Macam Rekrutmen

Macam-macam rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan berdasarkan sumber perolehan calon tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2020: 44), rekrutmen dibedakan menjadi dua jenis, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

#### 1. Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal merupakan proses penarikan calon karyawan yang bersumber dari dalam organisasi, yaitu karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Rekrutmen ini dilakukan melalui promosi jabatan, mutasi, atau rotasi kerja.

Kelebihan rekrutmen internal antara lain dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, mengurangi biaya rekrutmen, serta mempercepat proses adaptasi kerja karena karyawan telah memahami budaya dan sistem organisasi. Namun, kelemahannya adalah terbatasnya jumlah kandidat dan berpotensi menimbulkan kecemburuan antar karyawan apabila tidak dikelola secara objektif.

#### 2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal merupakan proses penarikan calon karyawan yang berasal dari luar organisasi. Rekrutmen ini dilakukan melalui berbagai media seperti pengumuman lowongan kerja, kerja sama dengan lembaga pendidikan, iklan media massa, media sosial, dan situs pencari kerja.

Rekrutmen eksternal memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperoleh kandidat dengan keahlian baru dan perspektif yang berbeda.

Namun, proses ini memerlukan waktu dan biaya yang lebih besar serta membutuhkan masa adaptasi yang lebih lama bagi karyawan baru.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemilihan jenis rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, kondisi organisasi, serta kebijakan perusahaan agar tujuan rekrutmen dapat tercapai secara optimal.

### 2.1.5 Fungsi Rekrutmen

Rekrutmen memiliki fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi langkah awal dalam memperoleh sumber daya

manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2020: 45), fungsi rekrutmen antara lain sebagai berikut:

1. Menarik calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi  
Rekrutmen berfungsi untuk menarik sejumlah pelamar yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia.
2. Menyediakan calon karyawan yang potensial  
Melalui rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat memperoleh kumpulan calon karyawan potensial yang siap diseleksi lebih lanjut sesuai dengan standar perusahaan.
3. Mendukung proses seleksi karyawan  
Rekrutmen berfungsi sebagai tahap awal yang menentukan keberhasilan proses seleksi. Semakin baik proses rekrutmen, semakin besar peluang perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas melalui seleksi.
4. Meningkatkan efektivitas penempatan kerja  
Rekrutmen yang tepat membantu perusahaan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Mendukung pencapaian tujuan organisasi  
Dengan memperoleh sumber daya manusia yang kompeten melalui rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi rekrutmen tidak hanya sebatas mengisi lowongan kerja, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

## **2.2 Seleksi Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Seleksi karyawan**

Setelah proses rekrutmen selesai, tahap selanjutnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah seleksi karyawan. Seleksi merupakan proses pemilihan calon tenaga kerja yang telah direkrut untuk menentukan apakah mereka diterima atau ditolak menjadi karyawan perusahaan.

Seleksi karyawan didefinisikan sebagai kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak berdasarkan spesifikasi tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses seleksi dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kualifikasi jabatan yang tersedia (Ajabar, 2020: 19).

Seleksi juga merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak setelah melalui beberapa tahapan tes. Melalui proses ini, perusahaan berupaya memilih pelamar yang paling memenuhi kriteria dan persyaratan pekerjaan (Ajabar, 2020: 19).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan merupakan proses penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia karena melalui seleksi perusahaan berupaya memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi.

### **2.2.2 Indikator Seleksi Karyawan**

Indikator seleksi karyawan dalam penelitian ini disusun agar dapat diukur melalui kuesioner, meliputi:

#### **1. Tes tertulis**

Menurut Hasibuan (2021), tes tertulis digunakan untuk mengukur kemampuan dasar, pengetahuan, dan kecakapan intelektual calon karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dijalani. Tes tertulis berfungsi sebagai alat awal untuk menyaring kandidat yang memenuhi standar kompetensi perusahaan.

#### **2. Wawancara**

Menurut Mangkunegara (2021), wawancara merupakan teknik seleksi yang digunakan untuk menggali informasi mengenai kepribadian, sikap, motivasi, dan kecocokan pelamar dengan budaya organisasi. Wawancara menjadi sarana penting dalam menentukan kelayakan calon karyawan secara menyeluruh.

#### **3. Tes kemampuan kerja**

Menurut Hasibuan (2021), tes kemampuan kerja bertujuan untuk mengukur keterampilan praktis, kecakapan teknis, dan kemampuan calon karyawan

dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan langsung dengan jabatan yang dilamar.

4. Kesesuaian hasil seleksi dengan pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2021), kesesuaian hasil seleksi dengan pekerjaan menunjukkan tingkat kecocokan antara kompetensi karyawan yang terpilih dengan tuntutan jabatan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, semakin besar peluang karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

5. Objektivitas keputusan seleksi

Menurut Edison *et al.* (2021), objektivitas dalam keputusan seleksi berarti bahwa penilaian terhadap calon karyawan dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau faktor subjektif lainnya.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Seleksi Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi proses seleksi karyawan antara lain:

1. Kriteria dan standar seleksi

Menurut Hasibuan (2020), kriteria dan standar seleksi merupakan pedoman utama dalam menilai kelayakan calon karyawan. Standar yang jelas dan terukur akan membantu perusahaan menentukan kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tujuan organisasi.

2. seleksi yang digunakan

Menurut Sutrisno (2020), metode seleksi merupakan teknik atau alat yang digunakan untuk menilai kemampuan dan potensi pelamar, seperti tes tertulis, wawancara, tes psikologi, dan tes keterampilan. Metode seleksi yang tepat akan meningkatkan ketepatan hasil seleksi.

3. Kompetensi dan kemampuan pelamar

Menurut Hasibuan (2020), kompetensi dan kemampuan pelamar mencerminkan tingkat kesiapan calon karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi dan kemampuan pelamar, semakin besar peluang perusahaan memperoleh tenaga kerja berkualitas.

#### 4. Objektivitas penilaian

Menurut Edison *et al.* (2020), objektivitas penilaian berarti bahwa keputusan seleksi diambil berdasarkan hasil evaluasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan tanpa dipengaruhi oleh faktor subjektif atau kepentingan tertentu.

#### 5. Kesesuaian hasil seleksi dengan kebutuhan pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2020), keberhasilan seleksi dapat dilihat dari sejauh mana hasil seleksi mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan yang ada. Karyawan yang terpilih harus memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan.

### 2.2.4 Macam-Macam Seleksi

Seleksi karyawan merupakan proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi dari sejumlah pelamar yang telah direkrut. Menurut Hasibuan (2020: 54), seleksi dilakukan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan.

Macam-macam seleksi karyawan antara lain sebagai berikut:

#### 1. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi merupakan tahap awal seleksi yang dilakukan dengan memeriksa kelengkapan dan kesesuaian dokumen pelamar, seperti surat lamaran, daftar riwayat hidup, ijazah, dan dokumen pendukung lainnya.

#### 2. Seleksi Tes Tertulis

Seleksi tes tertulis dilakukan untuk mengukur kemampuan intelektual, pengetahuan, dan kompetensi calon karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dijalani.

#### 3. Seleksi Wawancara

Wawancara bertujuan untuk menggali informasi mengenai kepribadian, motivasi kerja, sikap, serta kemampuan komunikasi calon karyawan, sekaligus menilai kesesuaian pelamar dengan budaya organisasi.

#### 4. Seleksi Tes Kesehatan

Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan berada

dalam kondisi fisik dan mental yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.

#### 5. Seleksi Keputusan Akhir

Keputusan akhir seleksi dilakukan berdasarkan hasil keseluruhan tahapan seleksi untuk menentukan calon karyawan yang layak diterima.

### 2.2.5 Fungsi Seleksi

Seleksi memiliki fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan kualitas karyawan yang akan bekerja di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 34), fungsi seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan

Seleksi berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan yang diterima memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

#### 2. Mengurangi kesalahan penempatan kerja

Melalui seleksi yang tepat, perusahaan dapat meminimalkan risiko penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

#### 3. Meningkatkan kinerja karyawan

Karyawan yang dipilih melalui proses seleksi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

#### 4. Mengurangi tingkat turnover karyawan

Seleksi yang efektif membantu perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi sehingga dapat menekan tingkat keluar masuk karyawan.

#### 5. Mendukung pencapaian tujuan organisasi

Dengan memperoleh karyawan yang berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

### 2.2.6 Hubungan Antar Variabel

Berikut ini adalah hubungan antar variabel gaya kepemimpinan transformasional :

1. Hubungan seleksi karyawan terhadap rekrutmen

Seleksi dan rekrutmen merupakan dua proses yang saling berkaitan dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2020: 39), seleksi merupakan kelanjutan dari proses rekrutmen yang bertujuan untuk menyaring calon karyawan yang telah diperoleh melalui kegiatan rekrutmen. Rekrutmen yang baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas, sehingga mempermudah proses seleksi karyawan. Sebaliknya, proses seleksi yang efektif juga menjadi indikator keberhasilan rekrutmen, karena seleksi yang baik menunjukkan bahwa rekrutmen telah berhasil menarik pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Hubungan seleksi terhadap kinerja karyawan

Seleksi karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017: 36), seleksi yang dilakukan ujian secara objektif dan sistematis akan menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dipilih melalui proses seleksi yang tepat akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. Hubungan seleksi terhadap rekrutmen dan kinerja karyawan

Seleksi tidak dapat dipisahkan dari proses rekrutmen dan pencapaian kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2016: 112), keberhasilan rekrutmen akan menentukan kualitas calon karyawan, sedangkan seleksi yang tepat akan menentukan karyawan terbaik untuk dipekerjakan. Kombinasi rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, seleksi yang dilakukan secara tepat dan sistematis, didukung oleh proses rekrutmen yang baik, akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada hakikatnya merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam proses kerja (Ajabar, 2020).

Dalam manajemen sumber daya manusia, hasil kerja atau prestasi kerja dikenal dengan istilah kinerja (*performance* atau *job performance*). Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, seperti penentuan kompensasi, promosi jabatan, pemberian sanksi disiplin, peningkatan motivasi kerja, serta penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan (Ajabar, 2020).

Kinerja karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, serta karakteristik yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap aktivitas kerja yang dilakukan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi merupakan bentuk kontribusi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja secara berkelanjutan guna memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Ajabar, 2020).

### 2.3.2 Indikator Kinerja karyawan

Agar kinerja karyawan dapat diukur secara kuantitatif, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas hasil kerja

Menurut Sutrisno (2020), kualitas kerja merupakan tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, yang mencerminkan ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu

menghasilkan pekerjaan dengan minim kesalahan dan sesuai dengan prosedur operasional perusahaan.

2. Kuantitas hasil kerja

Menurut Hasibuan (2020), kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kuantitas kerja berkaitan erat dengan produktivitas karyawan, yaitu seberapa besar volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Menurut Sutrisno (2020), ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Ketepatan waktu mencerminkan efektivitas penggunaan waktu kerja dan kedisiplinan karyawan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Menurut Hasibuan (2020), tanggung jawab kerja adalah kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesadaran serta berani mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan menunjukkan sikap disiplin, patuh terhadap peraturan, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

5. Kemampuan bekerja sama

Menurut Mangkunegara (2020), kemampuan bekerja sama adalah kesanggupan karyawan untuk bekerja secara harmonis dengan orang lain dalam suatu tim demi mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kinerja.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja karyawan**

Menurut Simanjuntak, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang saling berkaitan, yaitu kualitas dan kemampuan, sarana pendukung, serta supra sarana (Widodo, 2015; Ajabar, 2020: 28–29). Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan, yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap kerja, serta kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, yang meliputi lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, teknologi yang digunakan, serta kesejahteraan karyawan seperti upah atau gaji dan jaminan sosial.
3. Supra sarana, yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah, hubungan industrial, serta sistem manajemen yang diterapkan dalam organisasi.

#### **2.3.4 Hubungan Antar Variabel**

1. Hubungan rekrutmen terhadap kinerja karyawan merupakan tahap awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan calon karyawan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang baik mencakup kejelasan informasi lowongan, kesesuaian kualifikasi, metode rekrutmen yang tepat, serta objektivitas dalam proses perekrutan. Apabila perusahaan mampu melaksanakan rekrutmen secara terencana dan sistematis, maka perusahaan akan memperoleh karyawan yang lebih siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan akan mempermudah pelaksanaan kerja, mengurangi kesalahan, meningkatkan produktivitas, serta mempercepat pencapaian target kerja. Dengan demikian, rekrutmen yang baik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Hubungan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan merupakan proses penentuan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah direkrut. Melalui proses seleksi, perusahaan menilai kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja calon karyawan untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan jabatan. Seleksi yang dilakukan secara objektif dan sistematis akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang tepat pada posisi yang tepat cenderung mampu bekerja lebih efektif, menunjukkan

tanggung jawab yang tinggi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin baik proses seleksi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

3. Hubungan rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan merupakan satu rangkaian proses yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen berfungsi menyediakan calon tenaga kerja yang potensial, sedangkan seleksi bertujuan menentukan kandidat terbaik yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Apabila kedua proses ini dilaksanakan secara terintegrasi dan konsisten, perusahaan akan memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, etos kerja, dan sikap profesional yang tinggi. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan penguat dalam penelitian ini, sekaligus untuk mengidentifikasi posisi penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel rekrutmen, seleksi karyawan, dan kinerja karyawan disajikan sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti & Tahun         | Judul Penelitian                                           | Variabel Penelitian                                | Hasil Penelitian                                                                   | Relevansi dengan Penelitian Ini                                  |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 1  | Sari Handayani (2020)    | Pengaruh & Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan | Rekrutmen dan Rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan | Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Mendukung hubungan langsung rekrutmen dan seleksi dengan kinerja |
| 2  | Putra Wibowo (2020)      | Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan        | Rekrutmen, kinerja karyawan                        | Sistem rekrutmen yang baik meningkatkan kinerja karyawan                           | Menguatkan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja                   |
| 3  | Rahmadani & Yusuf (2021) | Analisis Pengaruh Rekrutmen                                | Rekrutmen, kinerja karyawan                        | Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan                         | Relevan untuk variabel rekrutmen                                 |

| No | Peneliti & Tahun         | Judul Penelitian                                         | Variabel Penelitian         | Hasil Penelitian                                          | Relevansi dengan Penelitian Ini    |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------|
|    |                          | terhadap Kinerja Karyawan                                |                             |                                                           |                                    |
| 4  | Hidayat Lestari (2021)   | Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan      | Seleksi, kinerja karyawan   | Proses seleksi yang tepat meningkatkan kinerja karyawan   | Menguatkan peran seleksi           |
| 5  | Murniawati (2022)        | Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan | Rekrutmen, kinerja karyawan | Rekrutmen dan seleksi tidak selalu berpengaruh signifikan | Menunjukkan research gap           |
| 6  | Saputra Kurniawan (2022) | Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan             | Rekrutmen, kinerja karyawan | Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja            | Mendukung variabel $X_1$           |
| 7  | Pratama Lestari (2023)   | Pengaruh Sistem Seleksi terhadap Kinerja Karyawan        | Seleksi, kinerja karyawan   | Sistem berpengaruh terhadap kinerja                       | Relevan untuk variabel $X_2$       |
| 8  | Gunawan (2023)           | Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan | Rekrutmen, kinerja karyawan | Rekrutmen dan seleksi berpengaruh simultan                | Penguat hasil empiris              |
| 9  | Wahyuni Anwar (2024)     | Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan             | Rekrutmen, kinerja karyawan | Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja         | Penguat terbaru variabel rekrutmen |
| 10 | Prabowo Siregar (2024)   | Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan | Rekrutmen, kinerja karyawan | Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan              | Relevan dengan objek jasa          |

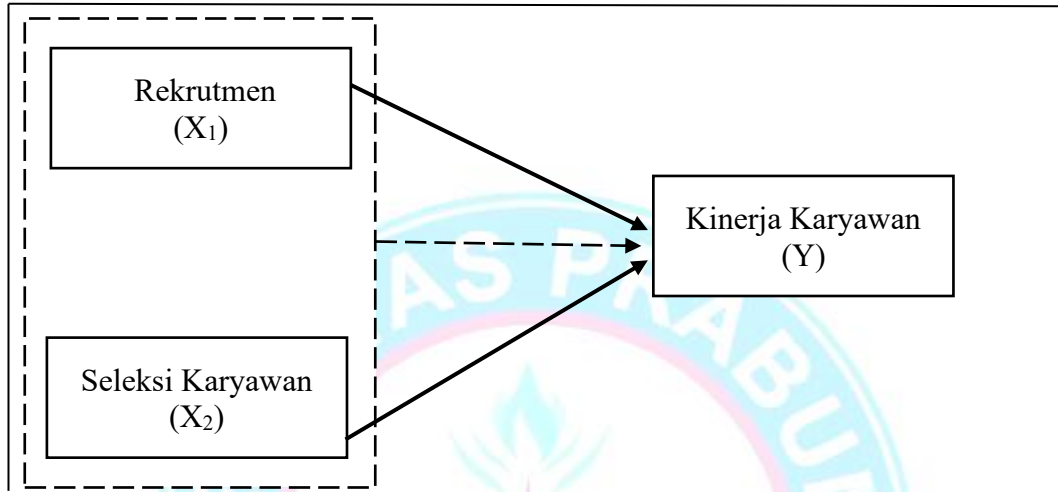
Sumber: Diolah dari beberapa jurnal yang relevan, 2025.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan suatu kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan logis antarvariabel yang diteliti. Kerangka berpikir berfungsi untuk menunjukkan keterkaitan antara teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penelitian, serta digunakan sebagai landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2025: 379–380).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ajabar (2020) serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu, rekrutmen dan seleksi karyawan diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen yang efektif dan seleksi karyawan

yang tepat akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi karyawan ( $X_2$ ) diposisikan sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), baik secara parsial maupun simultan.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

Keterangan:

- > Berpengaruh secara parsial
- - - - -> Berpengaruh secara simultan

Berengaruh secara parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dengan mengendalikan variabel independen lainnya. Dalam konteks penelitian ini, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial, yaitu rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan melalui proses penyaringan awal calon tenaga kerja. Ketika perusahaan melakukan rekrutmen secara terencana meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, penetapan kualifikasi jabatan, serta penyebaran informasi lowongan yang tepat maka perusahaan akan memperoleh pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kesesuaian antara kemampuan calon karyawan dengan tuntutan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat pencapaian target kerja. Dengan demikian, proses rekrutmen yang baik membentuk dasar kualitas sumber daya manusia yang kemudian tercermin pada tingkat kinerja karyawan.

Sedangkan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan melalui proses penentuan karyawan yang paling layak dari sejumlah pelamar yang telah direkrut. Seleksi yang dilakukan melalui tes kemampuan, wawancara, pemeriksaan latar belakang, dan penilaian kompetensi memungkinkan perusahaan menilai secara objektif kesesuaian calon karyawan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Karyawan yang lolos seleksi dengan kriteria yang tepat akan memiliki kompetensi kerja yang sesuai, tingkat disiplin yang baik, serta motivasi yang lebih tinggi. Hal tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, pengujian pengaruh parsial bertujuan untuk membuktikan apakah masing-masing variabel, baik rekrutmen maupun seleksi karyawan, secara individual memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara simultan menunjukkan pengaruh dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengaruh secara simultan, yaitu rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan melalui proses penyediaan dan penentuan sumber daya manusia yang berkualitas secara menyeluruh. Rekrutmen berfungsi menghasilkan kumpulan calon tenaga kerja yang potensial, sedangkan seleksi berfungsi memastikan bahwa tenaga kerja yang dipilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Ketika kedua proses tersebut berjalan secara terintegrasi dan sistematis, perusahaan akan memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, etos kerja, dan sikap profesional yang tinggi. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kedua variabel independen tersebut secara kolektif dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan dua faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun, tahap selanjutnya adalah merumuskan hipotesis penelitian. Sugiyono (2025: 99) menjelaskan bahwa hipotesis disusun dengan mengacu pada kerangka berpikir yang telah dirancang sebelumnya. Apabila kerangka berpikir bersifat asosiatif dengan pola hubungan jika–maka, maka hipotesis dinyatakan dalam bentuk hubungan antarvariabel. Sebaliknya, apabila kerangka berpikir bersifat komparatif, maka hipotesis dirumuskan dalam bentuk perbandingan antarobjek yang diteliti.

Berdasarkan landasan teori serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> :Diduga rekrutmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih.
- H<sub>2</sub> :Diduga seleksi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih.
- H<sub>3</sub> :Diduga rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dilaksanakannya kegiatan pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan objek penelitian, sehingga peneliti dapat mengamati secara langsung kondisi dan fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2025: 389). Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan kesesuaian antara objek penelitian dan permasalahan yang dikaji.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 14 Perumahan Graha, Gunung Ibul Barat, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian target perusahaan, khususnya pada aktivitas pemasaran, administrasi, dan pelayanan kepada nasabah. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek penting yang perlu dikelola secara optimal melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat.

##### **3.1.2 Waktu penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan pada periode 10 Desember 2025 sampai dengan April 2026, yang meliputi tahap persiapan penelitian, pengumpulan data di lapangan, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan penelitian dan tingkat kealamiah (*natural setting*) objek yang diteliti. Berdasarkan tujuannya, penelitian dibedakan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*), dan penelitian pengembangan (*research and development*). Sementara itu, berdasarkan tingkat kealamiah objek penelitian, metode penelitian

dapat dikelompokkan menjadi penelitian eksperimen, survei, dan penelitian naturalistik (Sugiyono, 2025: 12).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengukuran data dalam bentuk angka, yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Prabumulih, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan persepsi responden dalam kondisi yang alamiah.

### **3.3 Data Penelitian**

Data penelitian merupakan kumpulan informasi yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan statistik guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2025: 206).

Berdasarkan sumber perolehannya, data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Prabumulih. Data ini berkaitan dengan persepsi responden mengenai variabel rekrutmen, seleksi karyawan, dan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber lain. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku teks, jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Data ini digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung pembahasan hasil penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber utama penelitian, yaitu seluruh karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih melalui penyebaran kuesioner dan observasi lapangan. Data ini memberikan informasi faktual mengenai proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan tingkat kinerja karyawan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di perusahaan. Karena diperoleh langsung dari responden, data primer memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dan menjadi dasar utama dalam analisis statistik untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian.

Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari berbagai sumber pendukung seperti buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen resmi perusahaan yang berkaitan dengan profil perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan. Data sekunder berfungsi sebagai landasan teori dan referensi ilmiah yang memperkuat pembahasan hasil penelitian serta membantu peneliti dalam menginterpretasikan data primer secara lebih objektif dan sistematis.

Dengan mengkombinasikan data primer dan data sekunder, penelitian ini menghasilkan temuan yang lebih komprehensif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga kesimpulan yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi.

## 3.4 Populasi Dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya terbatas pada

manusia, tetapi juga dapat mencakup objek atau peristiwa lain yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2025: 126).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Prabumulih yang berjumlah sebanyak 50 orang dan terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Pemilihan populasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja perusahaan, sehingga relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan untuk memperoleh data yang mewakili populasi penelitian. Apabila jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel tersebut dikenal sebagai *sampling jenuh* atau *sensus* (Sugiyono, 2025: 127).

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih yang berjumlah sebanyak 50 orang.

Dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*, diharapkan data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh dan hasil penelitian memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi, karena tidak terdapat kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan tujuan dan jenis penelitian agar data yang diperoleh valid dan reliabel. Tidak semua teknik pengumpulan data harus

digunakan secara bersamaan apabila satu teknik telah dianggap memadai untuk menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2025: 381).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kerja dan aktivitas karyawan di lingkungan perusahaan. Observasi ini bersifat pendukung dan digunakan untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari kuesioner, namun tidak dijadikan sebagai data utama dalam analisis penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini. Kuesioner disusun dalam bentuk daftar pernyataan tertulis yang disebarakan kepada responden, yaitu karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Prabumulih. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai rekrutmen, seleksi karyawan, dan kinerja karyawan. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan profil perusahaan, struktur organisasi, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian. Data dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat deskripsi objek penelitian.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku teks, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Instrumen yang baik harus mampu mengukur variabel secara tepat, objektif, dan konsisten,

sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis secara kuantitatif dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2025: 166).

Instrumen penelitian dalam penelitian ini disusun dalam bentuk kuesioner tertulis, yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian yang telah ditetapkan dalam kajian teori.

Pengukuran instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert yang digunakan terdiri dari:

**Tabel 3.1**

Skala Likert

| No | Jawaban                   | 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: M Haiqal *et.al* 2022

### 3.7 Operasional Variabel Dan Konseptual Variabel

#### 1. Operasional Variabel

Untuk mempermudah pengukuran variabel dalam penelitian ini, masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam indikator-indikator yang dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen penelitian. Operasional variabel bertujuan agar setiap variabel dapat diukur secara jelas, terstruktur, dan terhindar dari perbedaan penafsiran. Operasional variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian**

| No Variabel                   | Definisi Operasional                                                                                                                      | Indikator                                 | Kuesioner Skala |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------|
| 1 Rekrutmen (X <sub>1</sub> ) | Proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan Perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023) | 1. Sumber rekrutmen                       | 1-2             |
|                               |                                                                                                                                           | 2. Metode rekrutmen                       | 3-4             |
|                               |                                                                                                                                           | 3. Kejelasan informasi lowongan pekerjaan | 5-6             |
|                               |                                                                                                                                           |                                           | 7-8             |
|                               |                                                                                                                                           |                                           | Likert 1-       |

|                                                  |                                    |                                                                                                                                                                 |            |
|--------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                                                  |                                    | 4. Kesesuaian kualifikasi pelamar dengan kebutuhan jabatan                                                                                                      |            |
|                                                  |                                    | 5. Objektivitas proses rekrutmen                                                                                                                                |            |
| 2                                                | Seleksi Karyawan (X <sub>2</sub> ) | Proses pemilihan dan penentuan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan dan kebutuhan Perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023)                 | Likert 1-5 |
|                                                  |                                    | 1. Tes tertulis                                                                                                                                                 |            |
|                                                  |                                    | 2. Wawancara                                                                                                                                                    |            |
|                                                  |                                    | 3. Tes kemampuan kerja                                                                                                                                          | 1-2        |
|                                                  |                                    | 4. Kesesuaian hasil seleksi dengan pekerjaan                                                                                                                    | 3-4        |
|                                                  |                                    | 5. Objektivitas keputusan seleksi                                                                                                                               | 5-6        |
| 3                                                | Kinerja Karyawan (Y)               | Hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan (Mangkunegara, 2022) | Likert 1-5 |
|                                                  |                                    | 1. Kualitas hasil kerja                                                                                                                                         | 1-2        |
|                                                  |                                    | 2. Kuantitas hasil kerja                                                                                                                                        | 3-4        |
|                                                  |                                    | 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan                                                                                                                       | 5-6        |
|                                                  |                                    | 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan                                                                                                                            | 7-8        |
|                                                  |                                    | 5. Kemampuan bekerja sama                                                                                                                                       | 9-10       |
| Sumber: Data sekunder yang diolah penulis (2025) |                                    |                                                                                                                                                                 |            |

## 2. Konseptual Variabel

Konseptual variabel merupakan penjelasan teoritis mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Konseptualisasi variabel disusun berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan temuan empiris dari jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dan terverifikasi.

### a. Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

Rekrutmen merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik dan menghimpun sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi dan menarik individu yang memiliki kompetensi yang relevan agar melamar dan mengisi posisi yang dibutuhkan organisasi. Secara konseptual, rekrutmen dipandang sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki

kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Hadiati *et al.*, 2025).

b. Seleksi Karyawan ( $X_2$ )

Seleksi karyawan merupakan proses pemilihan calon tenaga kerja terbaik dari sejumlah pelamar yang telah direkrut untuk menentukan apakah mereka layak diterima sebagai karyawan. Menurut Hasibuan (2020), seleksi bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tujuan organisasi. Seleksi yang dilakukan melalui tahapan tes tertulis, wawancara, dan tes kemampuan kerja memungkinkan perusahaan menilai calon karyawan secara lebih objektif dan menyeluruh. Dalam kerangka konseptual penelitian ini, seleksi karyawan diposisikan sebagai variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin baik proses seleksi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Sari & Handayani, 2020).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Priatna *et al.* (2025), kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, serta produktivitas individu. Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi nyata sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif, teknik analisis data berkaitan dengan pengolahan data secara statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel

penelitian. Oleh karena itu, teknik analisis data telah ditentukan sejak tahap perancangan penelitian (Sugiyono, 2025: 381–382).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul dan diolah dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

### 3.8.1 Uji instrument

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (Sugiyono, 2025: 168).

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus (Sugiyono, 2025: 183):

Kriteria pengujian:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}(\alpha = 0,05)$ , maka item valid
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item tidak valid

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2021: 48):

Kriteria pengujian:

1. Cronbach's Alpha  $> 0,60 \rightarrow$  reliabel
2. Cronbach's Alpha  $\leq 0,60 \rightarrow$  tidak reliabel

### 3.8.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi linier berganda memenuhi persyaratan statistik (Ghozali, 2021: 107).

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov–Smirnov.

Kriteria:

Sig.  $> 0,05 \rightarrow$  data berdistribusi normal

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2021: 111):

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

IF=1/Tolerance

IF=1/Tolerance

Kriteria:

1. Tolerance > 0,10

2. VIF < 10

→ Tidak terjadi multikolinearitas

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser.

Kriteria:

1. Sig. > 0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Sig. ≤ 0,05 → terjadi heteroskedastisitas

## 4. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi karyawan dengan kinerja karyawan.

Uji korelasi dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus:

Nilai koefisien korelasi berada pada interval -1 sampai +1, di mana semakin mendekati +1 atau -1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat.

### 3.8.3 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

$$=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi rekrutmen

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi seleksi karyawan

X<sub>1</sub> = Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Seleksi karyawan

e = Error

### 3.8.4 Uji hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021: 98).

Rumus uji t:

Kriteria pengujian:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan Sig. < 0,05 → Hipotesis Diterima
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan Sig. ≥ 0,05 → Hipotesis Ditolak

#### 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (Ghozali, 2021: 99).

Kriteria pengujian:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Sig. < 0,05 → Hipotesis Diterima
2. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan Sig. ≥ 0,05 → Hipotesis Ditolak

### 3.8.5 Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2025: 284):

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

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

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

Semakin besar nilai  $R^2$ , maka semakin besar kontribusi rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk

PT. Adira Dinamika Multi finance Tbk merupakan perusahaan pembiayaan yang bergerak di sektor otomotif yang berdiri sejak tahun 1990 dan mulai beroperasi sejak 1991, PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih memiliki karyawan sebanyak 50 orang, Perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu entitas keuangan terkenal di Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan kebutuhan konsumen, Adira Finance juga meluncurkan berbagai produk dan layanan digital serta terus memperluas jaringan operasionalnya di seluruh Indonesia (Nurmasari , *et al.*, 2025).

Adira Dinamika Multi Finance Tbk tidak hanya berorientasi pada ekspansi bisnis, tetapi juga pada penguatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam industri pembiayaan yang kompetitif dan dinamis, kualitas pelayanan, kecepatan proses, serta ketepatan analisis kredit sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan pembiayaan yang bergerak di sektor otomotif, Adira Finance memiliki struktur organisasi yang terdiri atas beberapa bagian, seperti bagian pemasaran (*marketing*), kredit (*credit analyst*), administrasi, *collection*, dan bagian operasional lainnya. Setiap unit kerja memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda namun saling terintegrasi dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Prabumulih, dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, menjalankan fungsi operasional sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor pusat. Dalam pelaksanaannya, perusahaan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. Proses rekrutmen dan seleksi menjadi tahapan awal yang sangat menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara konseptual, sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan

jabatan (*person-job fit*), sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap tahapan dalam proses pencarian, penyaringan, hingga penempatan karyawan dilakukan secara objektif, transparan, dan berbasis kompetensi.

Dalam konteks penelitian ini, penting untuk menganalisis bagaimana praktik rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di cabang Prabumulih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat jumlah karyawan yang relatif terbatas, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam menjaga stabilitas operasional serta pencapaian target pembiayaan di wilayah tersebut.

Dengan demikian, gambaran umum perusahaan ini memberikan landasan kontekstual bagi penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan perusahaan jasa keuangan yang menghadapi dinamika persaingan dan transformasi digital yang semakin pesat.

#### **4.1.2 Visi Misi Perusahaan**

Adapun Visi dan Misi PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih :

##### **1. Visi**

1. Menciptakan nilai bersama untuk meningkatkan kesejahteraan.
2. Menjadi Perusahaan Pembiayaan Kelas Dunia

##### **2. Misi**

1. Menyediakan beragam solusi keuangan sesuai dengan kebutuhan setiap pelanggan melalui sinergi dan ekosistem.
2. Menyediakan produk dan pelayanan yang terdiversifikasi melalui beragam saluran distribusi.
3. Melaksanakan *operational excellence* dan manajemen risiko yang baik.
4. Menyediakan tempat bekerja terbaik bagi karyawan.
5. Memampukan komunitas untuk mengalami kesejahteraan.

#### **4.1.3 Lokasi Perusahaan**

PT. Adira Dinamika Multi finance Tbk Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang bergerak di sektor otomotif .

Lokasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih Secara umum adalah sebagai berikut :

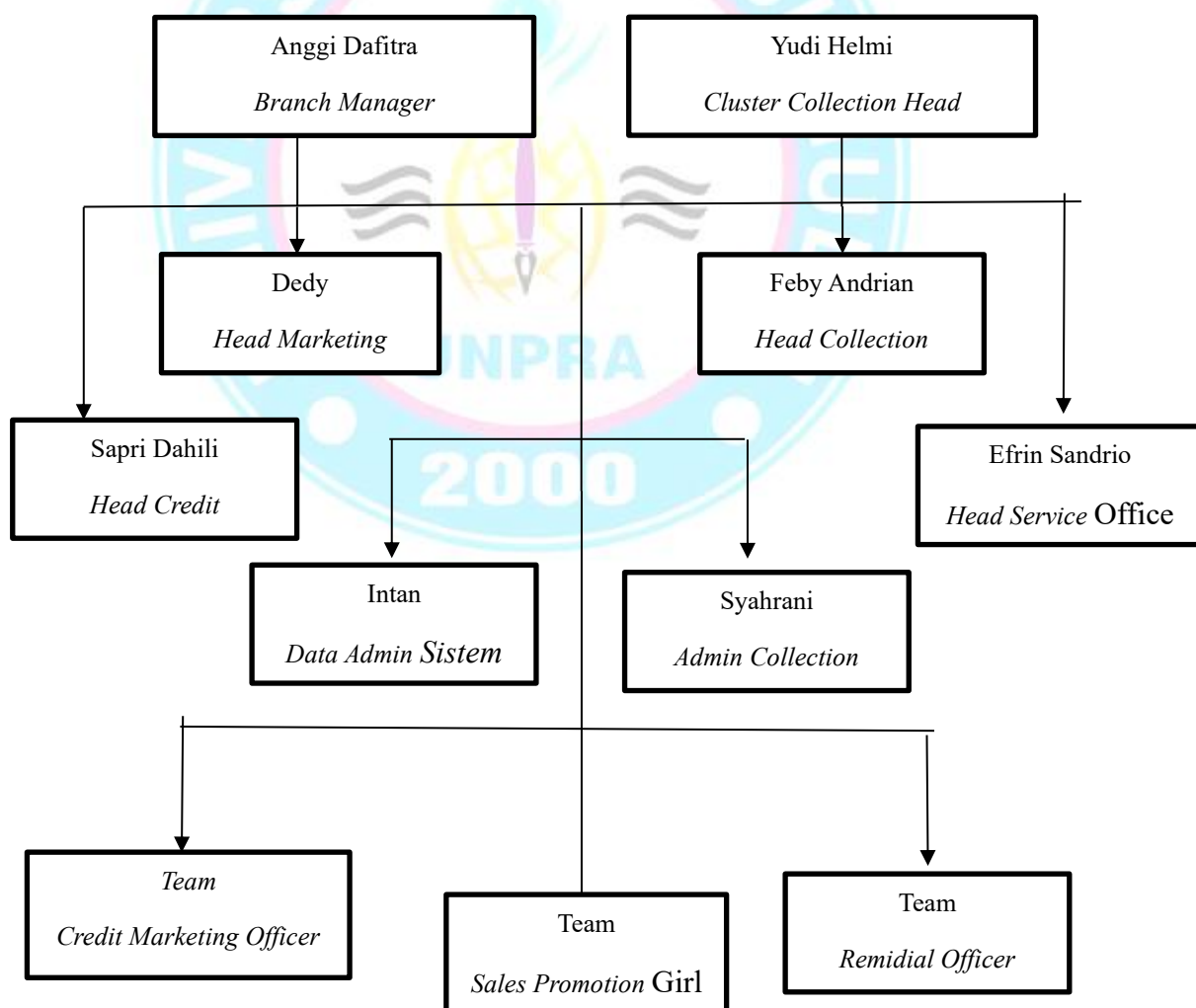
Nama : PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih

Alamat : Jl. Jendral Sudirman No. 14 Perumahan Graha, Gunung Ibul Barat, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran dari sistem kordinasi perusahaan yang mengatur tugas, tanggung jawab dan hubungan kerja dalam suatu organisasi. Dalam struktur organisasi terdapat jalur kordinasi dari tingkat atas ke tingkat bawah dan disini juga di jelaskan tugas dan wewenang dari setiap posisi yang ada.

Struktur organisai sangat penting bagi setiap perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi ini dapat memperjelas dan memperlihatkan proses dari jalur kordinasi organasi. Adapun susunan dari struktur organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih ditunjukkan pada gambar 4.1 :



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi-Finance Cabang Prabumulih

#### **4.1.5 Job Deskripsi**

Berikut ini adalah deskripsi dari tanggung jawab masing masing posisi yang tertera pada struktur organisasi di atas :

##### *1. Branch Manager*

- a. Memimpin dan mengelola seluruh kegiatan operasional cabang
- b. Menentukan strategi pencapaian target perusahaan
- c. Mengawasi kinerja seluruh divisi
- d. Bertanggung jawab atas pencapaian target bisnis cabang

##### *2. Cluster Collection Head*

- a. Mengawasi dan mengkoordinasikan aktivitas penagihan (collection)
- b. Mengontrol kualitas penagihan kredit bermasalah
- c. Menyusun strategi penanganan kredit macet
- d. Melaporkan kinerja tim collection kepada manajemen

##### *3. Head Marketing*

- a. Merencanakan dan menjalankan strategi pemasaran
- b. Mengawasi tim marketing dalam mencapai target penjualan
- c. Mencari peluang pasar dan memperluas jaringan pelanggan
- d. Mengevaluasi kinerja tim marketing

##### *4. Head Collection*

- a. Mengelola proses penagihan kredit dari pelanggan
- b. Mengawasi tim remedial officer
- c. Memastikan target penagihan tercapai
- d. Mengurangi tingkat kredit macet (NPL)

##### *5. Head Credit*

- a. Menganalisis kelayakan kredit calon pelanggan
- b. Menyetujui atau menolak pengajuan kredit
- c. Mengawasi risiko kredit perusahaan
- d. Memastikan proses kredit sesuai prosedur

##### *6. Head Service Office*

- a. Mengelola pelayanan administrasi dan operasional kantor

- b. Memastikan pelayanan kepada pelanggan berjalan dengan baik
- c. Mengawasi kinerja staf administrasi
- d. Menjaga kualitas layanan perusahaan

*7. Admin Collection*

- a. Membantu administrasi data penagihan
- b. Menginput dan mengelola data pelanggan yang menunggak
- c. Membuat laporan collection
- d. Mendukung kegiatan tim collection

*8. Data Admin Sistem*

- a. Mengelola data sistem perusahaan
- b. Memastikan keakuratan data dalam sistem
- c. Melakukan input dan update data
- d. Mendukung kebutuhan data operasional

*9. Credit Marketing Officer (CMO)*

- a. Mencari dan menawarkan produk pembiayaan kepada pelanggan
- b. Melakukan survei dan analisis awal calon konsumen
- c. Menjalin hubungan dengan dealer atau mitra
- d. Mencapai target penjualan kredit

*10. Remedial Officer*

- a. Menangani pelanggan dengan kredit bermasalah
- b. Melakukan penagihan langsung ke lapangan
- c. Menyusun strategi penyelesaian kredit macet
- d. Berkoordinasi dengan tim collection

*11. Sales Promotion Girl (SPG)*

- a. Mempromosikan produk perusahaan kepada calon pelanggan
- b. Memberikan informasi produk secara langsung
- c. Menarik minat konsumen di lokasi penjualan
- d. Mendukung tim marketing dalam meningkatkan penjualan

## 4.2 Gambaran Umum Responden

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Untuk memastikan bahwa responden adalah benar benar karyawan dari PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih maka penyebaran kuisioner selalu berkordinasi dengan pihak PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih. Penyajian data responden disini di peruntukan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden.

### 4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil observasi di lapangan yang dilakukan diperoleh data jenis kelamin responden PT Adira Dinamika Cabang Prabumulih, diperoleh data jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**

**Data responden berdasarkan jenis kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1  | Laki-laki     | 40        | 80%        |
| 2  | Perempuan     | 10        | 20%        |
|    | Total         | 50        | 100%       |

**Sumber : data primer, 2026**

Tabel 4.1 menunjukan jenis kelamin responden PT Adit Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (80%), dan jumlah responden perempuan berjumlah 10 orang (20%). Hasil dari Persentase tersebut diperoleh dari hasil perhitungan, misalnya responden laki-laki sebanyak 40 orang dari total 50 responden, sehingga diperoleh  $40/50 \times 100\% = 80\%$ , dan perempuan  $10/50 \times 100\% = 20\%$ . Dari data diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan, Karena komposisi karyawan di perusahaan tersebut memang didominasi oleh laki-laki, terutama pada posisi kerja yang menuntut mobilitas tinggi dan aktivitas lapangan, sehingga jumlah responden laki-laki menjadi lebih banyak dibandingkan perempuan

### 4.2.3 Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke lapangan diperoleh data umur responden PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, data umur responden penelitian ini dapat dilihat di tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2** Data Responden Berdasarkan Umur

| No    | Umur  | Frekuensi | Presentase |
|-------|-------|-----------|------------|
| 1     | <25   | 7         | 14%        |
| 2     | 26-40 | 35        | 70%        |
| 3     | >40   | 8         | 16%        |
| Total |       | 50        | 100%       |

Tabel 4.2 menunjukkan umur responden PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, dengan responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang (14%), responden berusia antara 26 sampai 40 tahun sebanyak 35 orang (70%) dan jumlah responden berusia diatas 40 tahun berjumlah 8 orang (16%). Hasil dari Persentase tersebut dihitung berdasarkan jumlah responden pada setiap kelompok umur dibandingkan total responden, misalnya usia 26–40 tahun sebanyak 35 orang, sehingga diperoleh  $35/50 \times 100\% = 70\%$ . Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden berusia antara 26-40 tahun lebih banyak di bandingkan responden berusia kurang dari 25 tahun dan lebih dari 40 tahun, Karena usia 26–40 tahun merupakan usia produktif yang paling dibutuhkan perusahaan, di mana pada rentang usia tersebut karyawan umumnya sudah memiliki pengalaman kerja, keterampilan yang matang, serta kondisi fisik dan mental yang lebih stabil, sehingga lebih banyak direkrut dan mendominasi jumlah responden dibandingkan usia yang lebih muda atau lebih tua.

#### 4.2.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke lapangan diperoleh data tingkat pendidikan dari responden PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, berikut ini adalah data tingkat pendidikan responden dari PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih yang dapat dilihat di tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3** Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

| No    | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|-------|--------------------|-----------|------------|
| 1     | D3                 | 20        | 40%        |
| 2     | S1                 | 30        | 60%        |
| Total |                    | 50        | 100%       |

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, dengan responden lulusan D3 sebanyak 20 orang (40%), responden lulusan S1 sebanyak 30 orang (60%). Hasil dari Persentase tersebut diperoleh dari perbandingan jumlah responden tiap tingkat pendidikan dengan total responden, misalnya lulusan S1 sebanyak 30 orang sehingga  $30/50 \times 100\% = 60\%$ . Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden lulusan S1 lebih banyak dibandingkan responden lulusan D3, Karena perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 yang dianggap memiliki pengetahuan, kemampuan analisis, dan kompetensi yang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga jumlah responden lulusan S1 lebih banyak dibandingkan lulusan D3.

#### 4.2.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke lapangan diperoleh data masa kerja dari responden PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, berikut ini adalah data masa kerja responden dari PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih yang dapat dilihat di tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4** Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No           | Masa Kerja | Frekuensi | Presentase |
|--------------|------------|-----------|------------|
| 1            | <1 Tahun   | 5         | 10%        |
| 2            | 1-5 Tahun  | 20        | 40%        |
| 3            | 5-10 Tahun | 10        | 20%        |
| 4            | >10        | 15        | 30%        |
| <b>Total</b> |            | 50        | 100%       |

Tabel 4.4 menunjukkan tingkat masa kerja responden PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, dengan responden masa kerja <1 tahun sebanyak 5 orang (10%), responden masa kerja 1-5 tahun sebanyak 20 orang (40%), responden masa kerja 5-10 tahun sebanyak 10 orang (20%), responden masa kerja >10 tahun sebanyak 15 orang (30%). Hasil dari Persentase tersebut dihitung dari jumlah responden pada masing-masing kategori masa kerja dibandingkan total responden, misalnya masa kerja 1–5 tahun sebanyak 20 orang sehingga  $20/50 \times 100\% = 40\%$ . Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja

1-5 tahun lebih banyak di bandingkan responden dengan masa kerja yang lain, Karena masa kerja 1–5 tahun merupakan fase di mana karyawan masih berada pada tahap produktif dan aktif dalam bekerja, serta jumlahnya memang lebih banyak di perusahaan dibandingkan masa kerja lainnya, sehingga responden dengan masa kerja tersebut menjadi yang paling dominan.

### **4.3 Data Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Analisis Tanggapan Responden**

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dari penelitian ini, khususnya terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Angka jawaban responden tidak dimulai dari 0 melainkan dimulai dari 1 hingga 5, rentan tersebut yang akan digunakan untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian .

1.00- 1.79 = Sangat Tidak Baik

1.80- 2,59 = Kurang Baik

2.60- 3.39 = Cukup Baikl

3.40- 4.19 = Baik

4.20- 5.00 = Sangat Baik

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif dari penelitian ini, terkhusus terhadap variabel variabel penelitian yang digunakan, kuisisioner yang dibagikan kepada responden menggunakan skala linkert. Berdasarkan hasil dari observasi dilapangan melalui pembagian kuisisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 50 orang, bahwa tanggapan responden terkait variabel Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap kinerja Karyawan, dengan menggunakan skor skala yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuisisioner berikut:

#### **4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen**

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Rekrutmen pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan Rekrutmen, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan responden mengenai Rekrutmen (X1) (n=50)**

| No                          | Penilaian Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X1) |   |                     |   |              |    |              |     |                      |    |             |
|-----------------------------|------------------------------------------------------|---|---------------------|---|--------------|----|--------------|-----|----------------------|----|-------------|
|                             | Sangat tidak setuju STS (1)                          |   | Tidak setuju TS (2) |   | Netral N (3) |    | Setuju S (4) |     | Sangat setuju SS (5) |    | $\bar{X}_1$ |
| 1                           | -                                                    | - | -                   | - | 18           | 54 | 20           | 80  | 12                   | 60 | 3,88        |
| 2                           | -                                                    | - | 2                   | 4 | 11           | 33 | 27           | 108 | 10                   | 50 | 3,9         |
| 3                           | -                                                    | - | 1                   | 2 | 20           | 60 | 21           | 84  | 8                    | 40 | 3,72        |
| 4                           | -                                                    | - | 3                   | 6 | 16           | 48 | 23           | 92  | 8                    | 40 | 3,72        |
| 5                           | -                                                    | - | 2                   | 6 | 21           | 63 | 19           | 76  | 7                    | 35 | 3,6         |
| 6                           | -                                                    | - | 2                   | 4 | 10           | 20 | 25           | 100 | 12                   | 60 | 3,88        |
| 7                           | -                                                    | - | -                   | - | 16           | 48 | 21           | 84  | 13                   | 65 | 3,94        |
| 8                           | -                                                    | - | 2                   | 4 | 9            | 27 | 28           | 112 | 11                   | 55 | 3,96        |
| 9                           | -                                                    | - | 2                   | 4 | 21           | 63 | 20           | 80  | 7                    | 35 | 3,64        |
| 10                          | -                                                    | - | 2                   | 4 | 14           | 42 | 27           | 108 | 7                    | 32 | 3,78        |
| <b>Total Rata-Rata Skor</b> |                                                      |   |                     |   |              |    |              |     |                      |    | <b>3,80</b> |

**Sumber :** Data yang diolah, 2026

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa total nilai rata-rata dari variable rekrutment adalah sebesar 3,80 dengan ini dapat dikatakan bahwa rekrutment dari PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih sudah sangat baik. Untuk mempertahankan poin penilaian responden terhadap variabel Rekrutmen maka PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih perlu memperhatikan aspek penyampaian informasi rekrutmen. Hal ini didasarkan pada nilai terendah yang terdapat pada pernyataan 'Informasi lowongan kerja disampaikan secara jelas'. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kualitas penyampaian informasi rekrutmen agar tetap baik di masa yang akan datang.

#### 4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi Karyawan (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Seleksi Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan seleksi karyawan, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan responden terhadap seleksi karyawan (X2) (n=50)**

| No                          | Penilaian Responden Terhadap Variabel Seleksi Karyawan (X2) |   |                     |    |              |    |              |     |                      |    |             |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|---|---------------------|----|--------------|----|--------------|-----|----------------------|----|-------------|
|                             | Sangat tidak setuju STS (1)                                 |   | Tidak setuju TS (2) |    | Netral N (3) |    | Setuju S (4) |     | Sangat setuju SS (5) |    | $\bar{X}$ 2 |
| 1                           | -                                                           | - | -                   | -  | 13           | 39 | 28           | 112 | 9                    | 45 | 3,92        |
| 2                           | -                                                           | - | 1                   | 2  | 19           | 57 | 22           | 88  | 8                    | 40 | 3,74        |
| 3                           | -                                                           | - | 1                   | 2  | 17           | 51 | 24           | 96  | 8                    | 40 | 3,78        |
| 4                           | -                                                           | - | 2                   | 4  | 16           | 48 | 23           | 92  | 9                    | 45 | 3,78        |
| 5                           | -                                                           | - | 21                  | 42 | 2            | 6  | 17           | 68  | 10                   | 50 | 3,32        |
| 6                           | -                                                           | - | 5                   | 10 | 11           | 33 | 30           | 120 | 4                    | 20 | 3,66        |
| 7                           | -                                                           | - | 2                   | 4  | 15           | 45 | 19           | 76  | 14                   | 70 | 3,9         |
| 8                           | -                                                           | - | 3                   | 6  | 16           | 48 | 23           | 92  | 8                    | 40 | 3,72        |
| 9                           | -                                                           | - | 1                   | 2  | 8            | 24 | 25           | 100 | 16                   | 80 | 4,12        |
| 10                          | -                                                           | - | 1                   | 2  | 17           | 51 | 27           | 108 | 5                    | 25 | 3,72        |
| <b>Total Rata-Rata Skor</b> |                                                             |   |                     |    |              |    |              |     |                      |    | <b>3,76</b> |

**Sumber:** data yang diolah, 2026

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa total nilai rata-rata dari variable seleksi karyawan adalah sebesar 3,76, dengan ini dapat dikatakan bahwan kualitas seleksi karyawan dari PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih sudah baik. Untuk meningkatkan poin penilaian responden terhadap variabel Seleksi Karyawan maka PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih perlu memperhatikan kesesuaian hasil seleksi dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada nilai terendah yang terdapat pada pernyataan ‘Hasil seleksi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan’. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat menjaga kualitas proses seleksi agar tetap baik di masa yang akan datang.

#### 4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebgai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) (n=50)**

| No                          | Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) |   |                     |   |              |    |              |     |                      |    |             |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------|---|---------------------|---|--------------|----|--------------|-----|----------------------|----|-------------|
|                             | Sangat tidak setuju STS (1)                                |   | Tidak setuju TS (2) |   | Netral N (3) |    | Setuju S (4) |     | Sangat setuju SS (5) |    | $\bar{Y}$   |
| 1                           | -                                                          | - | -                   | - | 15           | 45 | 28           | 112 | 7                    | 35 | 3,84        |
| 2                           | -                                                          | - | 1                   | 2 | 17           | 51 | 25           | 100 | 7                    | 35 | 3,76        |
| 3                           | -                                                          | - | -                   | - | 20           | 60 | 22           | 88  | 8                    | 40 | 3,76        |
| 4                           | -                                                          | - | 2                   | 4 | 13           | 39 | 25           | 100 | 10                   | 50 | 3,86        |
| 5                           | -                                                          | - | 2                   | 4 | 20           | 60 | 23           | 92  | 5                    | 25 | 3,62        |
| 6                           | -                                                          | - | 3                   | 6 | 15           | 45 | 23           | 92  | 9                    | 45 | 3,76        |
| 7                           | -                                                          | - | 4                   | 8 | 18           | 54 | 18           | 72  | 10                   | 50 | 3,68        |
| 8                           | -                                                          | - | 1                   | 2 | 18           | 54 | 21           | 84  | 10                   | 50 | 3,8         |
| 9                           | -                                                          | - | 2                   | 2 | 12           | 36 | 29           | 116 | 7                    | 35 | 3,82        |
| 10                          | -                                                          | - | 2                   | 4 | 11           | 33 | 27           | 108 | 10                   | 50 | 3,9         |
| <b>Total Rata-Rata Skor</b> |                                                            |   |                     |   |              |    |              |     |                      |    | <b>3,78</b> |

**Sumber:** data yang diolah 2026

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa total nilai rata-rata dari variable rekrutment adalah sebesar 3,78 dengan ini dapat dikatan bahwa kinerja karyawan dari PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih sudah baik. Untuk meningkatkan poin penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan maka PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih perlu memperhatikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Hal ini didasarkan pada nilai terendah yang terdapat pada pernyataan ‘Saya mematuhi aturan perusahaan’. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat menjaga konsistensi penerapan aturan agar kinerja karyawan tetap berada pada kategori baik di masa yang akan datang

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Instrumen Penelitian

Sugiono (dalam Fauziyah *et al*, 2023) mendefinisikan instrumen penelitian sebagai suatu perangkat atau alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang tengah diamati. Penelitian ini menggunakan angket (kuisisioner) sebagai instrument penelitian, yang berupa pernyataan yang akan ditanggapi oleh para responden

Data primer dari penelitian ini diperoleh dari angket (kuisisioner), agar kuisisioner yang disebarkan kepada responden benar benar dapat mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini, maka kuisisioner ini haruslah valid dan handal, maka untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitasterhadap butir butir pernyataan dalam kuisisioner agar data yang diperoleh tidak menyesatkan, pengujian terhadap kuisisioner digunakan analisi sebagai berikut

#### 4.4.2 Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian ynag dapat dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, instrument penelitian yang dapat dikatakan valid apabila instrument penelitian dapat mengungkapkan data dari variable yang ditelti. Berkut Ini adalah kriteriaan untuk penilaian uji validitas sebagai beikut:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid

standar untuk nilai korelasi dibandingkan r tabel, r tabel dicari pada signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $(n) = 50$ ,  $df = n-2$  dengan signifikasi (Sig 5%), jumlah data sebanyak 50, maka  $df = 50-2$  yaitu 48 maka di dapat r tabel sebesar 0,2787, maka syarat validitas dari penelitian ini adalah 0,2787

**Tabel 4.8**

**Hasil uji validitas**

| Variabel                             | Pernyataan | Korelasi r<br>hitung | r Tabel | Keterangan |
|--------------------------------------|------------|----------------------|---------|------------|
| <b>Rekrutmen<br/>(X1)</b>            | X1,1       | 0,414                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,2       | 0,648                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,3       | 0,384                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,4       | 0,468                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,5       | 0,596                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,6       | 0,531                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,7       | 0,441                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,8       | 0,433                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,9       | 0,349                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X1,10      | 0,511                | 0,2787  | Valid      |
| <b>Seleksi<br/>Karyawan<br/>(X2)</b> | X2,1       | 0,481                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X2,2       | 0,665                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X2,3       | 0,573                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X2,4       | 0,546                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X2,5       | 0,717                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X2,6       | 0,614                | 0,2787  | Valid      |
|                                      | X2,7       | 0,496                | 0,2787  | Valid      |

|                             |       |       |        |       |
|-----------------------------|-------|-------|--------|-------|
|                             | X2,8  | 0,580 | 0,2787 | Valid |
|                             | X2,9  | 0,698 | 0,2787 | Valid |
|                             | X2,10 | 0,541 | 0,2787 | Valid |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Y,1   | 0,291 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,2   | 0,497 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,3   | 0,482 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,4   | 0,503 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,5   | 0,569 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,6   | 0,518 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,7   | 0,581 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,8   | 0,553 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,9   | 0,425 | 0,2787 | Valid |
|                             | Y,10  | 0,575 | 0,2787 | Valid |

**Sumber : data yang diolah, 2026**

Hasil uji validitas pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa semua hasil dari nilai korelasi  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel yang berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

#### 4.4.3 Uji Realibitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach alfa. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuisioner dalam peneltian ini adalah sebagai berikut:

4. apabila hasil koefisien alfa > taraf signifikasi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut riabel
5. apabila hasil koefisien alfa < taraf signifikasi 60% atau 0,6 maka kuisioner tidak riabel, hasil uji riabilitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Realibitas**

| <b>Variabel</b>              | <b>Alpha Croncach,s</b> | <b>Taraf Signifikansi</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| <b>Rekrutmen (X1)</b>        | <b>0,624</b>            | <b>0,6</b>                | <b>Riabel</b>     |
| <b>Seleksi Karyawan (X2)</b> | <b>0,826</b>            | <b>0,6</b>                | <b>Riabel</b>     |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  | <b>0,671</b>            | <b>0,6</b>                | <b>Riabel</b>     |

**Sumber : data primer diolah, 2026**

Berdasarkan hasil uji riabilitas yang dapat dilihat dari tabel 4.9 di atas, dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach alpha variabel rekrutmen sebesar 0,624,

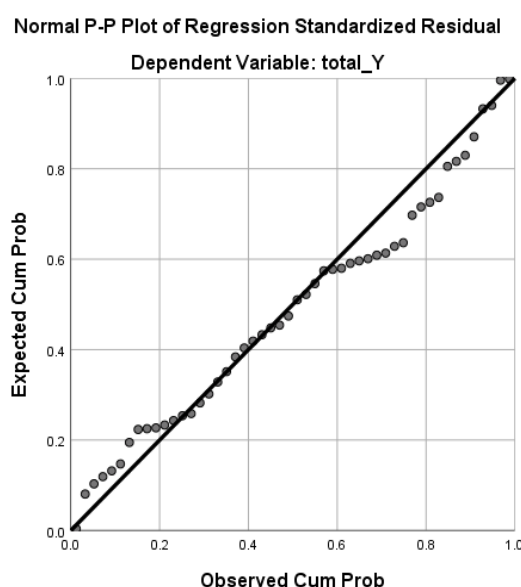
variabel seleksi karyawan sebesar 0,826 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan riabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian model regresi yang baik harus memenuhi ketentuan agar tidak ada masalah dengan uji asumsi klasik dalam modelnya, jika masih ada asumsi klasik maka model regresi tersebut masih bias. Jika dalam suatu model masih terdapat asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut, pengujian asumsi klasik dalam peneltian ini adalah sebagai berikut.

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat persebaran data apakah sudah normal atau belum. Uji normalitas dilakukan dengan cara normal P plot. Hasil dari analisis regresi linier dengan grafik normal P-plot terhadap residual eror model regresi diperoleh dengan menunjukan adanya pola grafik yang normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi, data yang normal adalah data dengan bentuk titik-titik dengan sebaran tidak jauh dari garis diagonal. Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut



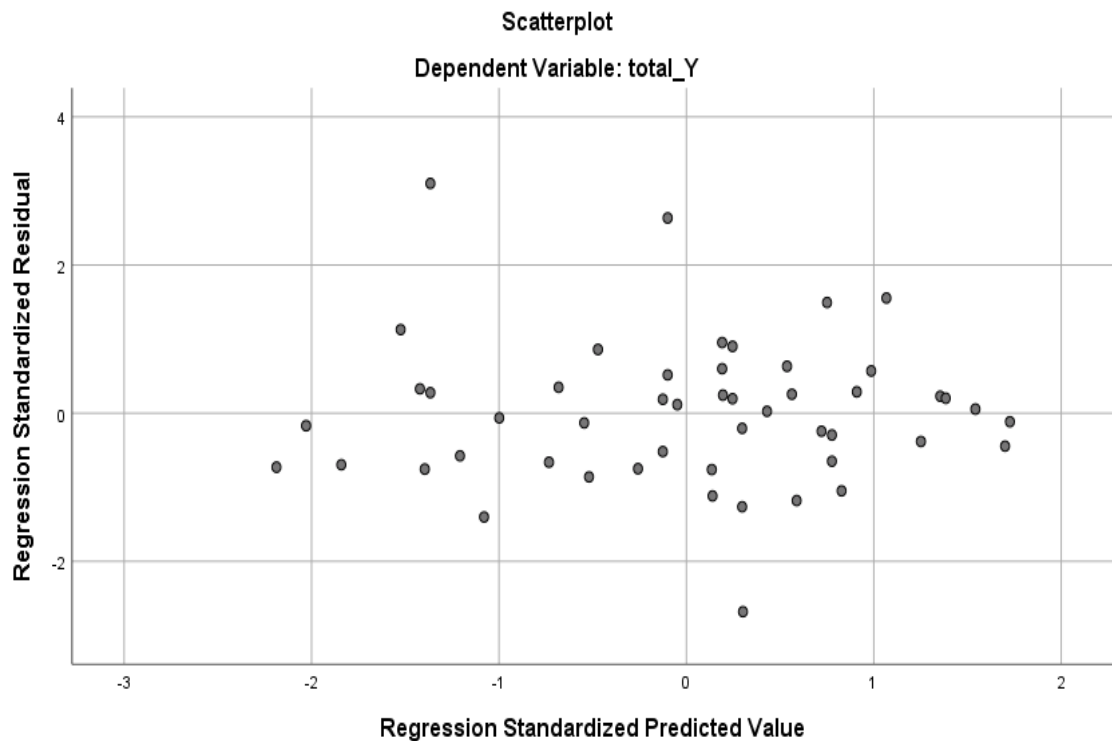
**Gambar 4.2**  
**Grafik Pngujian Normalitas**

Dari hasil analisis regresi linier dengan grafik normal p-plot di atas terhadap residual eror model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya plot grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik-titik tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi secara normal.

#### 4.5.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu dengan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedasitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedasitas. Menurut Ghazali (dalam Maryati dan khoiri,2024) Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dan jika varians bebas, disebut heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas maka dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedasitas antara nilai prediksi variabel responden dengan variabel independen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.3**  
**Hasil Pengujian Heteroskedasitas**

Dari Scatterplots grafik diatas terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

#### 4.5.3 Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF, suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bias dilihat dari nilai VIF( Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji multikolonieritas**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients <sup>a</sup> |  | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|----------------------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                                   |  |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 8.769                       | 4.597      |                                        |  | 1.908 | .063 |                         |       |
| total_X1     | .415                        | .116       | .402                                   |  | 3.565 | .001 | .882                    | 1.134 |
| total_X2     | .348                        | .090       | .435                                   |  | 3.857 | .000 | .882                    | 1.134 |

a. Dependent Variable: total\_Y

**Sumber: Data yang diolah, 2026**

Hasil Pengujian Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai dari VIF (1.134) dari variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala Multikolonieritas dalam model regresi.

#### 4.5.4 Uji Korelasi

Uji korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan tersebut dekendalikan untuk dibuat tetap keberadaanya. Untuk menentukan besaran korelasi maka dapat berpedoman pada pendapat Sugiyono (dalam Ikhsan *et al*, 2024) pedoman dari uji korelasi adalah sebagai berikut

**Tabel 4.11**  
**Interprestasi nilai r**

| Besarnya nilai r | Interprestasi nilai r |
|------------------|-----------------------|
| 0,800-1,000      | Sangat kuat           |
| 0,600-0,799      | Kuat                  |
| 0,400,0,599      | Sedang                |
| 0,200-0,399      | Lemah                 |
| 0,000-0,199      | Sangat Lemah          |

**Sumber :** Ikhsan *et al*, 2024

Hasil dari uji korelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada table 4.12 Berikut

**Tabel 4.12**  
**Uji Korelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .687 <sup>a</sup> | .472     | .449              | 2.83237                    | 2.456         |

a. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1

b. Dependent Variable: total\_Y

**Sumber: Data yang diolah,2026**

Hasil perhitungan korelasi person pada tabel 4.12 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Keeratan hubungan antara rekrutmen dan seleksi karyawan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,687 yang berarti hubungan antar variabel memiliki derajat hubungan yang kuat
2. Kefisien korelasi antar variabel rekrutmen dan seleksi karyawan dengan kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,687 hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antar rekrutmen dan seleksi karyawan dengan keinerja karyawan. Arah hubungan yang positif( tidak ada tanda negative pada angka 0,687) menunjukkan semakin tinggi rekrutmen dan seleksi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.

#### 4.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai variabel Rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Perhitungan secara statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**

##### Hasil Regresi linier berganda

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |                           | T    | Sig.  | Collinearity Statistics |      |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|
|              | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |      |       | Tolerance               | VIF  |
|              | B                           | Std. Error                | Beta |       |                         |      |
| 1 (Constant) | 8.769                       | 4.597                     |      | 1.908 | .063                    |      |
| total_X1     | .415                        | .116                      | .402 | 3.565 | .001                    | .882 |
| total_X2     | .348                        | .090                      | .435 | 3.857 | .000                    | .882 |

a. Dependent Variable: total\_Y

**Sumber: Data yang diolah, 2026**

Berdasarkan data diatas dapat kita ketahui nilai konstanta (a) dari penelitian ini sebesar 8,769. Disini juga diketahui nilai dari koefisien regresi dari Rekrutmen (X1) sebesar 0,415 dan seleksi Karyawan (X2) sebesar 0,348.

$$Y = 8,769 + 0,415x_1 + 0,348x_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 8,769 dan bernilai positif, jika nilai tersebut menunjukkan rekrutmen dan seleksi karyawan bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 8,769
- Nilai koefisien regresi rekrutmen 0,415 dan bernilai positif, artinya apabila rekrutmen mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,415
- nilai koefisien regresi seleksi karyawan sebesar 0,348 dan bernilai positif, artinya apabila seleksi karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,348

Dari hasil koefisien regresi berganda diatas, maka dapat dilakukan uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji hipotesis model regresi masing masing secara parsial, dapat dilakukan dengan uji t. berikut ini adalah ketentuan dari uji t:

1. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh
2. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya penelitian ini secara parsial berpengaruh
3. standard nilai korelasi dibandingkan dengan t tabel, t tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data  $n=50$ ,  $df= n-k$  dengan signifikansi (sig 5% ), jumlah data 5p maka  $df = 50-2$ , maka hasilnya adalah 48 sehingga dapat kita ketahui nilai dari t tabel adalah sebesar.

**Tabel 4.14**  
**Uji t ( parsial)**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Coefficients <sup>a</sup> |      | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Standardized Coefficients | Beta |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 8.769                       | 4.597      |                           |      | 1.908 | .063 |                         |       |
| total_X1     | .415                        | .116       | .402                      |      | 3.565 | .001 | .882                    | 1.134 |
| total_X2     | .348                        | .090       | .435                      |      | 3.857 | .000 | .882                    | 1.134 |

a. Dependent Variable: total\_Y

**Sumber: data primer diolah, 2026**

Berikut ini adalah penjabaran dari uji t (secara parsial) , pengaruh variabel variabel independen terhadap variabel dependen:

4. diketahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah nilai t hitung 3,565 > t tabel 1, 677, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka berdasarkan analisis pengaruh variabel independen rekrutmen terhadap variabel dependen kinerja karyawan berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa  $H_1$  diterima

5. diketahui pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah nilai  $t$  hitung  $3,857 > t$  tabel 1, 677, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka berdasarkan analisis pengaruh variabel independen seleksi karyawan terhadap variabel dependen kinerja karyawan berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa  $H_2$  diterima.

#### 4.6.2 Uji F ( Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji  $f$  dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah ketentuan dari syarat uji  $f$ :

- Ho ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau nilai Sig  $< 0,05$
- Ho diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F$  hitung  $< F$  tabel atau nilai Sig  $> 0,05$
- Diketahui bahwa  $df_1 = 1$  dan  $df_2 = 47$  maka nilai dari  $f$  tabel adalah sebesar 4,05

**Tabel 4.15**

#### Hasil uji F(simultan)

##### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 336.952        | 2  | 168.476     | 21.001 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 377.048        | 47 | 8.022       |        |                   |
|       | Total      | 714.000        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: total\_Y

b. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1

**Sumber: data primer diolah, 2026**

Berdasarkan data pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $21,001 > F$  tabel sebesar 4,05 dan hal ini diperkuat dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dengan demikian  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperuntukan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square.

**Tabel 4.16**  
**Koefisien determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                         |                 |                          |                                   |
|----------------------------------|-------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <b>Model</b>                     | <b>R</b>                | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
| <b>1</b>                         | <b>.687<sup>a</sup></b> | <b>.472</b>     | <b>.449</b>              | <b>2.83237</b>                    |

a. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1

b. Dependent Variable: total\_Y

**Sumber: Data primer diolah, 2026**

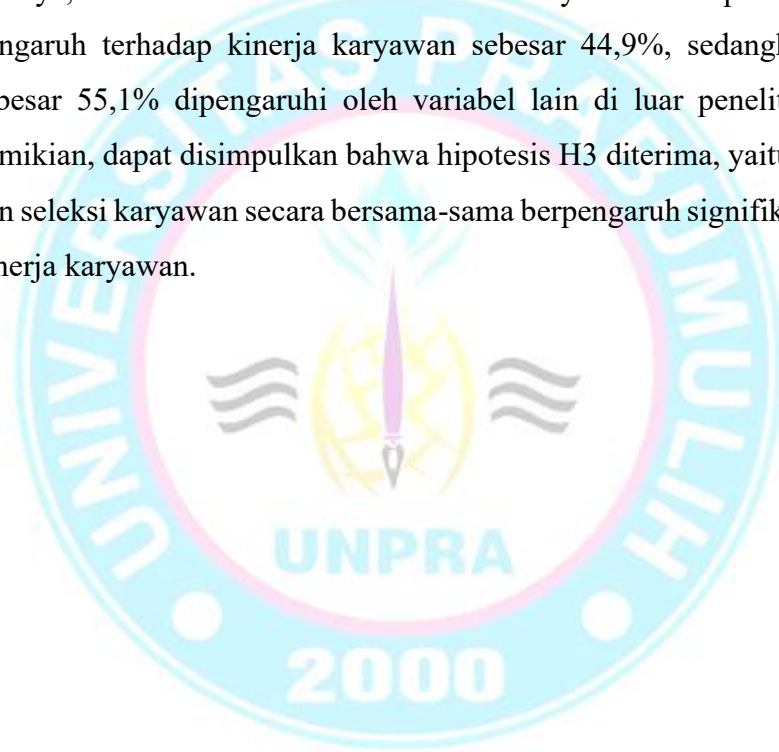
Dari tabel koefisien determinasi diatas didapat bahwa nilai dari Adjusted R square adalah sebesar 0,449 hal ini menunjukkan presentase pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan mempunyai persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), variabel rekrutmen dan seleksi karyawan mampu menjelaskan sebesar 44,9% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 55,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### **4.7 Pembahasan**

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil analisis regresi, yaitu nilai t hitung sebesar  $3,565 > t$  tabel  $1,677$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,415 yang bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,415 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,857 > t$  tabel  $1,677$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel seleksi karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,348 yang juga bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan seleksi karyawan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,348 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2

diterima, yaitu seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar  $21,001 > F$  tabel 4,05 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan seleksi karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,449 (44,9%). Artinya, variabel rekrutmen dan seleksi karyawan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%, sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teori-teori yang mendukung penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki t hitung sebesar 3,565 lebih besar(>) dari pada t-tabel sebesar 1,677, serta nilai  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , dan rekrutmen diketahui memiliki nilai koefisien sebesar 0,415. maka Hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,415 setiap kenaikan satu satuan dari variabel Rekrutmen.
2. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel seleksi karyawan memiliki t hitung sebesar 3,857 lebih besar(>) dari pada t-tabel sebesar 1,677, serta nilai  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , dan seleksi karyawan diketahui memiliki nilai koefisien sebesar 0,348. maka Hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,348 setiap kenaikan satu satuan dari variabel seleksi karyawan.
3. Berdasarkan uji F menunjukan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki nilai F hitung sebesar 21,001 lebih besar dari pada F tabel sebesar 4,05, serta nilai  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , maka Hipotesis diterima, dan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih. Diketahui bahwa variabel rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,449, maka dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki kontribusi sebesar 44,9% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yaitu

rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembahasan dan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih, Seiring dengan pesatnya perkembang teknologi di Indonesia untuk PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dengan memastikan informasi lowongan kerja disampaikan secara jelas, detail, dan transparan agar mampu menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat metode seleksi, baik melalui tes maupun wawancara, agar dapat mengukur kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja calon karyawan secara lebih komprehensif. Konsistensi dan objektivitas dalam setiap tahapan seleksi juga harus dijaga, terutama saat kebutuhan tenaga kerja meningkat, agar kualitas keputusan tetap terjaga. Di samping itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi dan penyempurnaan secara berkala terhadap sistem rekrutmen dan seleksi yang digunakan, serta memberikan pelatihan atau program pengembangan bagi karyawan baru agar dapat beradaptasi lebih cepat dan meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Bagi akademis, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan variabel atau objek yang berbeda.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, Bagi Peneliti Selanjutnya Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, pelatihan, kompensasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasilnya lebih general dan dapat dibandingkan antar perusahaan atau sektor industri. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan

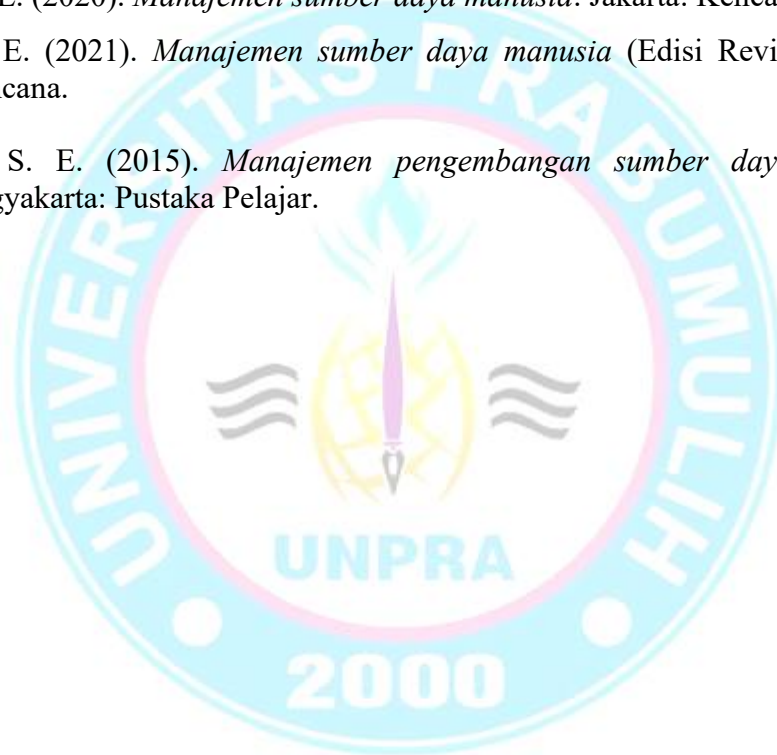
menggunakan metode analisis yang lebih beragam untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiati, *et al.* (2025). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, A., Smith, B., & Clark, R. (2023). Digital recruitment and employee performance: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 33(4), 100–112.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Narulita, *et al.* (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nurmasari, *et al.* (2025). Transformasi digital pada perusahaan pembiayaan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 18(2), 89–104.

- Priatna, *et al.* (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salim, *et al.* (2023). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 101–115.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2025). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1 Daftar Nama Karyawan

### Daftar Nama Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih

| No | Nama                  | Tingkat Pendidikan |
|----|-----------------------|--------------------|
| 1  | A. RAHMAN IBRAHIM     | S1                 |
| 2  | A YUSRIZAL            | D3                 |
| 3  | ADITYA MAHATVA YODHA  | S1                 |
| 4  | AHMAD YUDI            | S1                 |
| 5  | ANDES ANDRI           | S1                 |
| 6  | ANGGI DAFITRA         | S1                 |
| 7  | AROHRMAN              | D3                 |
| 8  | ARJANI                | S1                 |
| 9  | ARYA MAULANA          | D3                 |
| 10 | APRITA SARI           | S1                 |
| 11 | ASUARMAN HADI         | D3                 |
| 12 | DARMIN                | S1                 |
| 13 | DEDY FIRMANSYAH       | D3                 |
| 14 | DEDY SAPUTRA          | S1                 |
| 15 | DEVEN SETIA BURNI     | D3                 |
| 16 | DIA AYU SAPUTRI       | S1                 |
| 17 | DIANSYAHRI            | D3                 |
| 18 | ERFIN SANDRIO         | S1                 |
| 19 | ESA LOISTINA          | D3                 |
| 20 | FEBY ABRIKA           | S1                 |
| 21 | FEBY ANDRIAN          | S1                 |
| 22 | HARIAN                | D3                 |
| 23 | INTAN PUSPITA SARI    | S1                 |
| 24 | IRFANSYAH             | D3                 |
| 25 | ITRA                  | S1                 |
| 26 | JOSHUA TILAS MIPON    | S1                 |
| 27 | M. SYAHRIAL KURNIAWAN | D3                 |
| 28 | M AKBAR TARUNA        | S1                 |
| 29 | MALIKI                | D3                 |
| 30 | MAREZA ROMADONI       | S1                 |
| 31 | MGS HENDRY            | D3                 |
| 32 | YUSRIANSYAH           | S1                 |
| 33 | MICHAEL EKO SAPUTRO   | D3                 |
| 34 | NOFRIANDY             | S1                 |
| 35 | PIKRIANTO             | D3                 |
| 36 | PROKLAMASI            | S1                 |
| 37 | RAHMAT DEBY ANGRIAN   | S1                 |
| 38 | REPI ZULKARNAIN       | D3                 |
| 39 | REZA PRATAMA PUTRA    | S1                 |
| 40 | RIA AGUS RENI         | S1                 |
| 41 | RIDUANSYAH            | D3                 |
| 42 | SANDI PEBRIYANTO      | S1                 |
| 43 | SAPRI DAHILI          | S1                 |
| 44 | SITO SAPUTRA          | D3                 |
| 45 | SONIA                 | S1                 |
| 46 | SYAHRANI DWI LESTARI  | S1                 |
| 47 | VOFFI SAFITRI         | S1                 |
| 48 | WENDI ARDITA          | D3                 |
| 49 | YOGA ABDI SUCAHYO     | D3                 |
| 50 | YUDI HELMI            | S1                 |

## Lampiran 2 Kusioner

### Kusioner Penelitian Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih

#### A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dibawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada lembar yang disediakan.

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

| No | PERTANYAAN                                                   | STS | TS | N | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| A  | REKRUTMEN (X1)                                               | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 1  | Perusahaan memiliki sumber rekrutmen yang jelas              |     |    |   |   |    |
| 2  | Informasi lowongan kerja disebarkan secara luas              |     |    |   |   |    |
| 3  | Metode rekrutmen yang digunakan perusahaan sudah tepat       |     |    |   |   |    |
| 4  | Proses rekrutmen mudah dipahami oleh pelamar                 |     |    |   |   |    |
| 5  | Informasi lowongan kerja disampaikan secara jelas            |     |    |   |   |    |
| 6  | Persyaratan jabatan dijelaskan secara rinci                  |     |    |   |   |    |
| 7  | Kualifikasi pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan          |     |    |   |   |    |
| 8  | Perusahaan memilih pelamar sesuai kompetensi yang dibutuhkan |     |    |   |   |    |
| 9  | Proses rekrutmen dilakukan secara objektif                   |     |    |   |   |    |
| 10 | Proses rekrutmen dilakukan secara transparan                 |     |    |   |   |    |

| No       | PERTANYAAN                                               | STS      | TS       | N        | S        | SS       |
|----------|----------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>B</b> | <b>SELEKSI KARYAWAN (X2)</b>                             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1        | Tes tertulis sesuai dengan pekerjaan yang dilamar        |          |          |          |          |          |
| 2        | Tes tertulis mampu mengukur kemampuan calon karyawan     |          |          |          |          |          |
| 3        | Wawancara dilakukan secara profesional                   |          |          |          |          |          |
| 4        | Wawancara menggali kemampuan dan sikap kerja pelamar     |          |          |          |          |          |
| 5        | Tes kemampuan kerja sesuai dengan tugas pekerjaan        |          |          |          |          |          |
| 6        | Tes yang diberikan membantu menilai keterampilan pelamar |          |          |          |          |          |
| 7        | Hasil seleksi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan          |          |          |          |          |          |
| 8        | Karyawan yang diterima sesuai dengan kualifikasi jabatan |          |          |          |          |          |
| 9        | Keputusan seleksi dilakukan secara adil                  |          |          |          |          |          |
| 10       | Proses seleksi dilakukan secara objektif                 |          |          |          |          |          |

| No       | PERTANYAAN                                               | STS      | TS       | N        | S        | SS       |
|----------|----------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>C</b> | <b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>                              | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1        | Saya mampu mengoperasikan pekerjaan dengan kualitas baik |          |          |          |          |          |
| 2        | Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan              |          |          |          |          |          |
| 3        | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target         |          |          |          |          |          |
| 4        | Produktivitas kerja saya tergolong tinggi                |          |          |          |          |          |
| 5        | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                 |          |          |          |          |          |
| 6        | Saya jarang menunda pekerjaan                            |          |          |          |          |          |
| 7        | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan                |          |          |          |          |          |
| 8        | Saya mematuhi aturan perusahaan                          |          |          |          |          |          |
| 9        | Saya mampu bekerja sama dengan tim                       |          |          |          |          |          |
| 10       | Saya berkomunikasi dengan baik dalam bekerja             |          |          |          |          |          |

### Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner

| No | REKRUTMEN |      |      |      |      |      |      |      |      |       | SELEKSI KARYAWAN |      |      |      |      |      |      |      |      |      | KINERJA KARYAWAN |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |      |
|----|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|
|    | X1.1      | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Skor             | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10            | Skor | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Skor |
| 1  | 4         | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     | 44               | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4                | 44   | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 42   |
| 2  | 4         | 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 38               | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4                | 44   | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 39   |
| 3  | 3         | 2    | 2    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 31               | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3                | 35   | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 37   |
| 4  | 3         | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4     | 36               | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4                | 42   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4   | 39   |
| 5  | 4         | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4     | 34               | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4                | 39   | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3   | 34   |
| 6  | 4         | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 3    | 4     | 41               | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                | 40   | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3   | 39   |
| 7  | 5         | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5     | 40               | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3                | 35   | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 45   |
| 8  | 5         | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4     | 40               | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3                | 39   | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 39   |
| 9  | 3         | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 4    | 3     | 36               | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4                | 33   | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3   | 35   |
| 10 | 4         | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 36               | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3                | 35   | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4   | 34   |
| 11 | 4         | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 41               | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4                | 39   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 36   |
| 12 | 4         | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 43               | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4                | 45   | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3   | 41   |
| 13 | 5         | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 41               | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3                | 31   | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 39   |
| 14 | 5         | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3     | 38               | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4                | 45   | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4   | 41   |
| 15 | 3         | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3     | 39               | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3                | 36   | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 36   |
| 16 | 4         | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4     | 35               | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4                | 44   | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3   | 31   |
| 17 | 4         | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3     | 32               | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3                | 35   | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 43   |
| 18 | 3         | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4     | 39               | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3                | 35   | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 35   |
| 19 | 3         | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3     | 32               | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4                | 35   | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 35   |
| 20 | 3         | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 4     | 38               | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3                | 30   | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2   | 31   |
| 21 | 4         | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 36               | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3                | 30   | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4   | 32   |
| 22 | 4         | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2     | 29               | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3                | 35   | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 31   |
| 23 | 4         | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     | 44               | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4                | 32   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 36   |
| 24 | 3         | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 35               | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4                | 31   | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 35   |
| 25 | 3         | 4    | 3    | 2    | 2    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 32               | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3                | 30   | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 32   |
| 26 | 4         | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     | 45               | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4                | 40   | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5   | 42   |
| 27 | 4         | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 31               | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2                | 30   | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2   | 30   |
| 28 | 5         | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4     | 40               | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3                | 35   | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3   | 39   |
| 29 | 4         | 5    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 42               | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4                | 33   | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5   | 38   |
| 30 | 5         | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 4     | 41               | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4                | 45   | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 42   |
| 31 | 5         | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4     | 42               | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4                | 45   | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4   | 42   |
| 32 | 3         | 3    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 5     | 40               | 5    | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3                | 40   | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4   | 40   |
| 33 | 3         | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 2    | 4    | 4     | 33               | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 5    | 4                | 40   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 36   |
| 34 | 3         | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3     | 33               | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                | 35   | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4   | 33   |
| 35 | 4         | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4     | 39               | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5                | 45   | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 45   |
| 36 | 5         | 5    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 2    | 3     | 39               | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4                | 36   | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5   | 38   |
| 37 | 5         | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 2     | 39               | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3                | 41   | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 41   |
| 38 | 3         | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5     | 38               | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 3                | 40   | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 39   |
| 39 | 3         | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3     | 37               | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4                | 45   | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5   | 44   |
| 40 | 5         | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 3    | 4     | 40               | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 5                | 38   | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3   | 35   |
| 41 | 4         | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4     | 40               | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5                | 42   | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5   | 37   |
| 42 | 3         | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 3     | 38               | 4    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4                | 40   | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 41   |
| 43 | 3         | 3    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3     | 38               | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5                | 44   | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 38   |
| 44 | 5         | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3     | 38               | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 2    | 4    | 4                | 33   | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4   | 37   |
| 45 | 4         | 5    | 5    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4     | 40               | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 5    | 3                | 38   | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4   | 38   |
| 46 | 4         | 5    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 41               | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4                | 42   | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4   | 42   |
| 47 | 5         | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5     | 41               | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4                | 36   | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4   | 41   |
| 48 | 3         | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4     | 39               | 4    | 5    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4                | 38   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4   | 35   |
| 49 | 4         | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5     | 41               | 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5                | 44   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3   | 40   |
| 50 | 5         | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4     | 41               | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4                | 36   | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4   | 40   |

## Lampiran 4 Hasil Analisis SPSS 25

### Hasil Instrumen Penelitian

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a). Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |       |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|----------|
|          |                     | x1.1         | x1.2   | x1.3   | x1.4   | x1.5   | x1.6   | x1.7   | x1.8   | x1.9  | x1.10  | total_X1 |
| x1.1     | Pearson Correlation | 1            | .193   | .273   | -.069  | .305*  | .124   | -.042  | .238   | -.116 | .075   | .414**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .180   | .055   | .635   | .031   | .390   | .770   | .097   | .422  | .602   | .003     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.2     | Pearson Correlation | .193         | 1      | .233   | .218   | .265   | .294*  | .129   | .347*  | .179  | .251   | .648**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .180         |        | .103   | .128   | .063   | .039   | .372   | .013   | .213  | .079   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.3     | Pearson Correlation | .273         | .233   | 1      | .136   | .113   | .141   | -.135  | .016   | -.175 | .253   | .384**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .055         | .103   |        | .347   | .433   | .327   | .350   | .914   | .224  | .076   | .006     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.4     | Pearson Correlation | -.069        | .218   | .136   | 1      | .231   | .164   | .268   | -.052  | .226  | .066   | .468**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .635         | .128   | .347   |        | .107   | .255   | .060   | .719   | .114  | .650   | .001     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.5     | Pearson Correlation | .305*        | .265   | .113   | .231   | 1      | .376** | .257   | .040   | -.007 | .226   | .596**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .031         | .063   | .433   | .107   |        | .007   | .072   | .782   | .964  | .114   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.6     | Pearson Correlation | .124         | .294*  | .141   | .164   | .376** | 1      | .162   | .030   | -.036 | .256   | .531**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .390         | .039   | .327   | .255   | .007   |        | .262   | .836   | .805  | .072   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.7     | Pearson Correlation | -.042        | .129   | -.135  | .268   | .257   | .162   | 1      | .207   | .203  | .048   | .441**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .770         | .372   | .350   | .060   | .072   | .262   |        | .149   | .157  | .738   | .001     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.8     | Pearson Correlation | .238         | .347*  | .016   | -.052  | .040   | .030   | .207   | 1      | .184  | .094   | .433**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .097         | .013   | .914   | .719   | .782   | .836   | .149   |        | .201  | .516   | .002     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.9     | Pearson Correlation | -.116        | .179   | -.175  | .226   | -.007  | -.036  | .203   | .184   | 1     | .216   | .349*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .422         | .213   | .224   | .114   | .964   | .805   | .157   | .201   |       | .133   | .013     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| x1.10    | Pearson Correlation | .075         | .251   | .253   | .066   | .226   | .256   | .048   | .094   | .216  | 1      | .511**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .602         | .079   | .076   | .650   | .114   | .072   | .738   | .516   | .133  |        | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |
| total_X1 | Pearson Correlation | .414**       | .648** | .384** | .468** | .596** | .531** | .441** | .433** | .349* | .511** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .003         | .000   | .006   | .001   | .000   | .000   | .001   | .002   | .013  | .000   |          |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50    | 50     | 50       |

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

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

## b). Hasil Uji Validitas Seleksi Karyawan (X2)

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | x2.1         | x2.2   | x2.3   | x2.4   | x2.5   | x2.6   | x2.7   | x2.8   | x2.9   | x2.10  | total X2 |
| x2.1     | Pearson Correlation | 1            | .121   | .380** | .238   | .249   | .105   | .412** | .033   | .308*  | .269   | .481**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .403   | .006   | .096   | .082   | .468   | .003   | .818   | .030   | .059   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.2     | Pearson Correlation | .121         | 1      | .324*  | .383** | .392** | .372** | .463** | .348*  | .385** | .339*  | .665**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .403         |        | .022   | .006   | .005   | .008   | .001   | .013   | .006   | .016   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.3     | Pearson Correlation | .380**       | .324*  | 1      | .184   | .542** | .240   | .383** | .152   | .248   | .141   | .573**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .006         | .022   |        | .202   | .000   | .093   | .006   | .292   | .082   | .328   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.4     | Pearson Correlation | .238         | .383** | .184   | 1      | .360*  | .143   | .476** | .157   | .288*  | .112   | .546**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .096         | .006   | .202   |        | .010   | .324   | .000   | .276   | .042   | .437   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.5     | Pearson Correlation | .249         | .392** | .542** | .360*  | 1      | .280*  | .465** | .445** | .287*  | .391** | .717**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .082         | .005   | .000   | .010   |        | .049   | .001   | .001   | .043   | .005   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.6     | Pearson Correlation | .105         | .372** | .240   | .143   | .280*  | 1      | .438** | .465** | .639** | .088   | .614**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .468         | .008   | .093   | .324   | .049   |        | .001   | .001   | .000   | .543   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.7     | Pearson Correlation | .412**       | .463** | .383** | .476** | .465** | .438** | 1      | .251   | .558** | .479** | .796**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .003         | .001   | .006   | .000   | .001   | .001   |        | .078   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.8     | Pearson Correlation | .033         | .348*  | .152   | .157   | .445** | .465** | .251   | 1      | .361*  | .341*  | .580**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .818         | .013   | .292   | .276   | .001   | .001   | .078   |        | .010   | .015   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.9     | Pearson Correlation | .308*        | .385** | .248   | .288*  | .287*  | .639** | .558** | .361*  | 1      | .272   | .698**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .030         | .006   | .082   | .042   | .043   | .000   | .000   | .010   |        | .056   | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| x2.10    | Pearson Correlation | .269         | .339*  | .141   | .112   | .391** | .088   | .479** | .341*  | .272   | 1      | .541**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .059         | .016   | .328   | .437   | .005   | .543   | .000   | .015   | .056   |        | .000     |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |
| total_X2 | Pearson Correlation | .481**       | .665** | .573** | .546** | .717** | .614** | .796** | .580** | .698** | .541** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50       |

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

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

### c). Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | y1           | y2     | y3     | y4     | y5     | y6     | y7     | y8     | y9     | y10    | total_Y |
| y1      | Pearson Correlation | 1            | -.040  | .310*  | .075   | .085   | .041   | .156   | .016   | -.150  | .091   | .291*   |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .781   | .028   | .603   | .558   | .776   | .278   | .912   | .298   | .532   | .040    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y2      | Pearson Correlation | -.040        | 1      | .244   | .412** | .332*  | .073   | .197   | .058   | .152   | .105   | .497**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .781         |        | .088   | .003   | .019   | .612   | .170   | .688   | .292   | .470   | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y3      | Pearson Correlation | .310*        | .244   | 1      | .194   | .174   | .143   | .037   | .240   | -.086  | .254   | .482**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .028         | .088   |        | .178   | .226   | .322   | .798   | .093   | .555   | .075   | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y4      | Pearson Correlation | .075         | .412** | .194   | 1      | .192   | .074   | .110   | .220   | .063   | .181   | .503**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .603         | .003   | .178   |        | .182   | .612   | .447   | .125   | .664   | .208   | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y5      | Pearson Correlation | .085         | .332*  | .174   | .192   | 1      | .084   | .377** | .151   | .218   | .262   | .569**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .558         | .019   | .226   | .182   |        | .564   | .007   | .295   | .128   | .066   | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y6      | Pearson Correlation | .041         | .073   | .143   | .074   | .084   | 1      | .283*  | .273   | .236   | .286*  | .518**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .776         | .612   | .322   | .612   | .564   |        | .046   | .055   | .099   | .044   | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y7      | Pearson Correlation | .156         | .197   | .037   | .110   | .377** | .283*  | 1      | .170   | .258   | .192   | .581**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .278         | .170   | .798   | .447   | .007   | .046   |        | .238   | .070   | .181   | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y8      | Pearson Correlation | .016         | .058   | .240   | .220   | .151   | .273   | .170   | 1      | .261   | .342*  | .553**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .912         | .688   | .093   | .125   | .295   | .055   | .238   |        | .067   | .015   | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y9      | Pearson Correlation | -.150        | .152   | -.086  | .063   | .218   | .236   | .258   | .261   | 1      | .152   | .425**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .298         | .292   | .555   | .664   | .128   | .099   | .070   | .067   |        | .291   | .002    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| y10     | Pearson Correlation | .091         | .105   | .254   | .181   | .262   | .286*  | .192   | .342*  | .152   | 1      | .575**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .532         | .470   | .075   | .208   | .066   | .044   | .181   | .015   | .291   |        | .000    |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |
| total_Y | Pearson Correlation | .291*        | .497** | .482** | .503** | .569** | .518** | .581** | .553** | .425** | .575** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .040         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   |         |
|         | N                   | 50           | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50     | 50      |

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

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

## 2. Hasil Uji Reabilitas

### a). Hasil Uji Reabilitas Variabel Rekretmen (X1)

#### Reliability Statistics

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .624       | 10         |

### b) Hasil Uji Reabilitas Variabel Seleksi Karyawan (X2)

#### Reliability Statistics

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .826       | 10         |

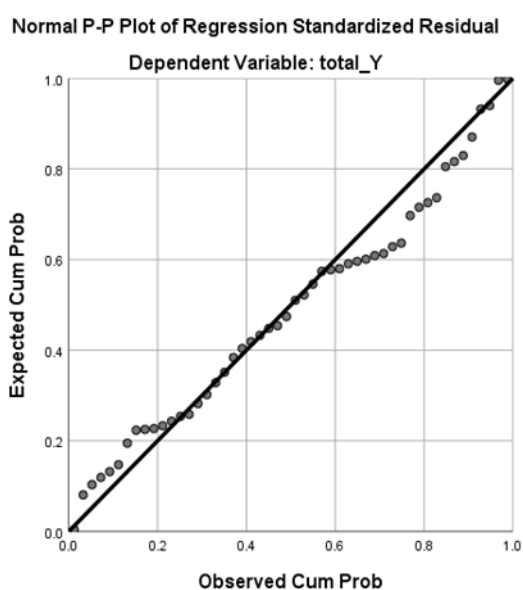
### c). Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

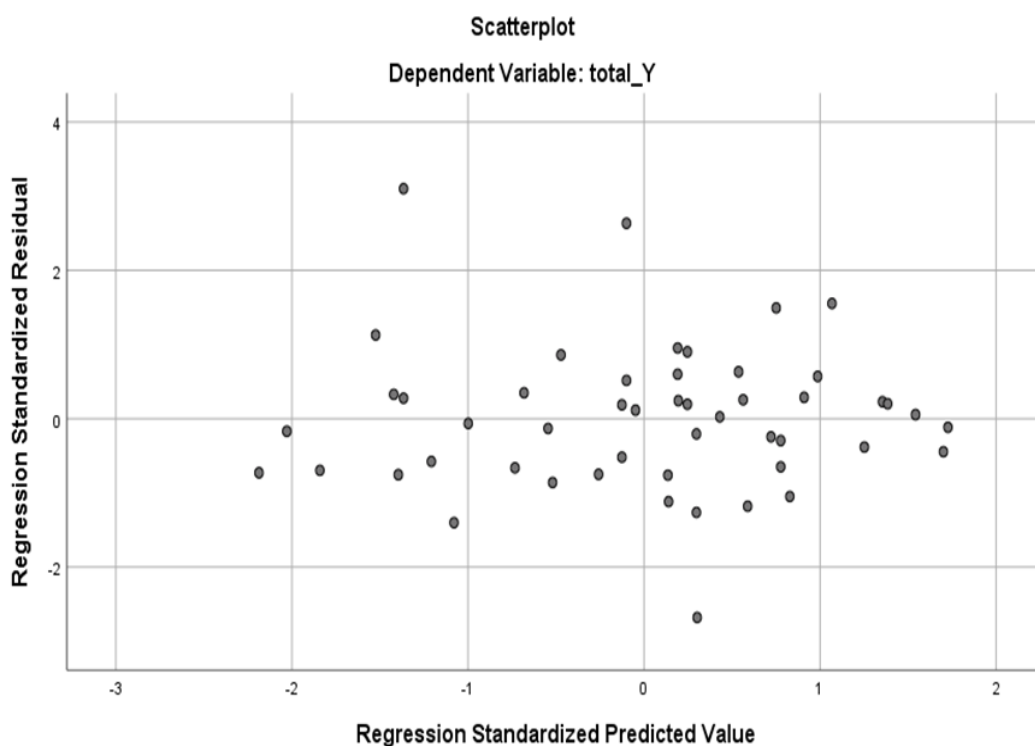
|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .671       | 10         |

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas



## 2. Hasil Uji Heteroskedasitas



## 3. Hasil Uji Multikolonieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

|           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | T     | Sig. | Collinearity Statistics |     |
|-----------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
|           | B                           | Std. Error | Beta                           |       |      | Tolerance               | VI  |
| Constant) | 8.769                       | 4.597      |                                | 1.908 | .063 |                         |     |
| total_X1  | .415                        | .116       | .402                           | 3.565 | .001 | .882                    | 1.1 |
| total_X2  | .348                        | .090       | .435                           | 3.857 | .000 | .882                    | 1.1 |

Dependent Variable: total\_Y

## 4. Hasil Uji Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .687 <sup>a</sup> | .472     | .449              | 2.83237                    | 2.456         |

a. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1

## 5. Hasil Uji Regresi linier berganda

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) | 8.769                       | 4.597      |                           |  | 1.908 | .063 |                         |       |
| total_X1   | .415                        | .116       | .402                      |  | 3.565 | .001 | .882                    | 1.134 |
| total_X2   | .348                        | .090       | .435                      |  | 3.857 | .000 | .882                    | 1.134 |

a. Dependent Variable: total\_Y

## 6. Hasil Uji t

| Uji t ( parsial) |                             |            |                           |  |       |      |                         |       |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)     | 8.769                       | 4.597      |                           |  | 1.908 | .063 |                         |       |
| total_X1         | .415                        | .116       | .402                      |  | 3.565 | .001 | .882                    | 1.134 |
| total_X2         | .348                        | .090       | .435                      |  | 3.857 | .000 | .882                    | 1.134 |

a. Dependent Variable: total\_Y

## 7. Hasil Uji f

| Hasil uji F(simultan) |            |                |    |             |        |                   |
|-----------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| ANOVA <sup>a</sup>    |            |                |    |             |        |                   |
| Model                 |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                     | Regression | 336.952        | 2  | 168.476     | 21.001 | .000 <sup>b</sup> |
|                       | Residual   | 377.048        | 47 | 8.022       |        |                   |
|                       | Total      | 714.000        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: total\_Y

b. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1

## 8. Hasil Uji

### Koefisien determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .687 <sup>a</sup> | .472     | .449              | 2.83237                    |

a. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1

b. Dependent Variable: total\_Y



## Lampiran 5 Tabel Distribusi Statistik

### 1. Tabel r

**Tabel r untuk df = 1 - 50**

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35         | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45         | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46         | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47         | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48         | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49         | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50         | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

## 2. Tabel t

| df | 0,05  | 0,025  |
|----|-------|--------|
| 1  | 6.314 | 12.706 |
| 2  | 2.920 | 4.303  |
| 3  | 2.353 | 3.182  |
| 4  | 2.132 | 2.776  |
| 5  | 2.015 | 2.571  |
| 6  | 1.943 | 2.447  |
| 7  | 1.895 | 2.365  |
| 8  | 1.860 | 2.306  |
| 9  | 1.833 | 2.262  |
| 10 | 1.812 | 2.228  |
| 11 | 1.796 | 2.201  |
| 12 | 1.782 | 2.179  |
| 13 | 1.771 | 2.160  |
| 14 | 1.761 | 2.145  |
| 15 | 1.753 | 2.131  |
| 16 | 1.746 | 2.120  |
| 17 | 1.740 | 2.110  |
| 18 | 1.734 | 2.101  |
| 19 | 1.729 | 2.093  |
| 20 | 1.725 | 2.086  |
| 21 | 1.721 | 2.080  |
| 22 | 1.717 | 2.074  |
| 23 | 1.714 | 2.069  |
| 24 | 1.711 | 2.064  |
| 25 | 1.708 | 2.060  |
| 26 | 1.706 | 2.056  |
| 27 | 1.703 | 2.052  |
| 28 | 1.701 | 2.048  |
| 29 | 1.699 | 2.045  |
| 30 | 1.697 | 2.042  |
| 31 | 1.696 | 2.040  |
| 32 | 1.694 | 2.037  |
| 33 | 1.692 | 2.035  |
| 34 | 1.691 | 2.032  |
| 35 | 1.690 | 2.030  |
| 36 | 1.688 | 2.028  |
| 37 | 1.687 | 2.026  |
| 38 | 1.686 | 2.024  |
| 39 | 1.685 | 2.023  |
| 40 | 1.684 | 2.021  |
| 41 | 1.683 | 2.020  |
| 42 | 1.682 | 2.018  |
| 43 | 1.681 | 2.017  |
| 44 | 1.680 | 2.015  |
| 45 | 1.679 | 2.014  |
| 46 | 1.679 | 2.014  |
| 47 | 1.678 | 2.013  |
| 48 | 1.677 | 2.012  |
| 49 | 1.677 | 2.011  |
| 50 | 1.676 | 2.010  |
| 51 | 1.675 | 2.008  |
| 52 | 1.675 | 2.007  |

| df  | 0,05  | 0,025 |
|-----|-------|-------|
| 53  | 1.674 | 2.006 |
| 54  | 1.674 | 2.005 |
| 55  | 1.673 | 2.004 |
| 56  | 1.673 | 2.003 |
| 57  | 1.672 | 2.002 |
| 58  | 1.672 | 2.002 |
| 59  | 1.671 | 2.001 |
| 60  | 1.671 | 2.000 |
| 61  | 1.670 | 2.000 |
| 62  | 1.670 | 1.999 |
| 63  | 1.669 | 1.998 |
| 64  | 1.669 | 1.998 |
| 65  | 1.669 | 1.997 |
| 66  | 1.668 | 1.997 |
| 67  | 1.668 | 1.996 |
| 68  | 1.668 | 1.995 |
| 69  | 1.667 | 1.995 |
| 70  | 1.667 | 1.994 |
| 71  | 1.667 | 1.995 |
| 72  | 1.666 | 1.993 |
| 73  | 1.666 | 1.993 |
| 74  | 1.666 | 1.993 |
| 75  | 1.665 | 1.992 |
| 76  | 1.665 | 1.992 |
| 77  | 1.665 | 1.991 |
| 78  | 1.665 | 1.991 |
| 79  | 1.664 | 1.990 |
| 80  | 1.664 | 1.990 |
| 81  | 1.664 | 1.990 |
| 82  | 1.664 | 1.989 |
| 83  | 1.663 | 1.989 |
| 84  | 1.663 | 1.989 |
| 85  | 1.663 | 1.988 |
| 86  | 1.663 | 1.988 |
| 87  | 1.663 | 1.988 |
| 88  | 1.662 | 1.987 |
| 89  | 1.662 | 1.987 |
| 90  | 1.662 | 1.987 |
| 91  | 1.662 | 1.986 |
| 92  | 1.662 | 1.986 |
| 93  | 1.661 | 1.986 |
| 94  | 1.661 | 1.986 |
| 95  | 1.661 | 1.985 |
| 96  | 1.661 | 1.985 |
| 97  | 1.661 | 1.985 |
| 98  | 1.661 | 1.984 |
| 99  | 1.660 | 1.984 |
| 100 | 1.660 | 1.984 |
| 101 | 1.660 | 1.984 |
| 102 | 1.660 | 1.983 |
| 103 | 1.660 | 1.983 |
| 104 | 1.660 | 1.983 |

| df  | 0,05  | 0,025 |
|-----|-------|-------|
| 105 | 1.659 | 1.983 |
| 106 | 1.659 | 1.983 |
| 107 | 1.659 | 1.982 |
| 108 | 1.659 | 1.982 |
| 109 | 1.659 | 1.982 |
| 110 | 1.659 | 1.982 |
| 111 | 1.659 | 1.982 |
| 112 | 1.659 | 1.981 |
| 113 | 1.658 | 1.981 |
| 114 | 1.658 | 1.981 |
| 115 | 1.658 | 1.981 |
| 116 | 1.658 | 1.981 |
| 117 | 1.658 | 1.980 |
| 118 | 1.658 | 1.980 |
| 119 | 1.658 | 1.980 |
| 120 | 1.658 | 1.980 |
| 121 | 1.658 | 1.980 |
| 122 | 1.657 | 1.980 |
| 123 | 1.657 | 1.979 |
| 124 | 1.657 | 1.979 |
| 125 | 1.657 | 1.979 |
| 126 | 1.657 | 1.979 |
| 127 | 1.657 | 1.979 |
| 128 | 1.657 | 1.979 |
| 129 | 1.657 | 1.979 |
| 130 | 1.657 | 1.978 |
| 131 | 1.657 | 1.978 |
| 132 | 1.656 | 1.978 |
| 133 | 1.656 | 1.978 |
| 134 | 1.656 | 1.978 |
| 135 | 1.656 | 1.978 |
| 136 | 1.656 | 1.978 |
| 137 | 1.656 | 1.977 |
| 138 | 1.656 | 1.977 |
| 139 | 1.656 | 1.977 |
| 140 | 1.656 | 1.977 |
| 141 | 1.656 | 1.977 |
| 142 | 1.656 | 1.977 |
| 143 | 1.656 | 1.977 |
| 144 | 1.656 | 1.977 |
| 145 | 1.655 | 1.976 |
| 146 | 1.655 | 1.976 |
| 147 | 1.655 | 1.976 |
| 148 | 1.655 | 1.976 |
| 149 | 1.655 | 1.976 |
| 150 | 1.655 | 1.976 |
| 151 | 1.655 | 1.976 |
| 152 | 1.655 | 1.976 |
| 153 | 1.655 | 1.976 |
| 154 | 1.655 | 1.975 |
| 155 | 1.655 | 1.975 |
| 156 | 1.655 | 1.975 |

| df  | 0,05  | 0,025 |
|-----|-------|-------|
| 157 | 1.655 | 1.975 |
| 158 | 1.655 | 1.975 |
| 159 | 1.654 | 1.975 |
| 160 | 1.654 | 1.975 |
| 161 | 1.654 | 1.975 |
| 162 | 1.654 | 1.975 |
| 163 | 1.654 | 1.975 |
| 164 | 1.654 | 1.975 |
| 165 | 1.654 | 1.974 |
| 166 | 1.654 | 1.974 |
| 167 | 1.654 | 1.974 |
| 168 | 1.654 | 1.974 |
| 169 | 1.654 | 1.974 |
| 170 | 1.654 | 1.974 |
| 171 | 1.654 | 1.974 |
| 172 | 1.654 | 1.974 |
| 173 | 1.654 | 1.974 |
| 174 | 1.654 | 1.974 |
| 175 | 1.654 | 1.974 |
| 176 | 1.654 | 1.974 |
| 177 | 1.654 | 1.973 |
| 178 | 1.653 | 1.973 |
| 179 | 1.653 | 1.973 |
| 180 | 1.653 | 1.973 |
| 181 | 1.653 | 1.973 |
| 182 | 1.653 | 1.973 |
| 183 | 1.654 | 1.973 |
| 184 | 1.653 | 1.973 |
| 185 | 1.653 | 1.973 |
| 186 | 1.653 | 1.973 |
| 187 | 1.653 | 1.973 |
| 188 | 1.653 | 1.973 |
| 189 | 1.654 | 1.973 |
| 190 | 1.653 | 1.973 |
| 191 | 1.653 | 1.972 |
| 192 | 1.653 | 1.972 |
| 193 | 1.653 | 1.972 |
| 194 | 1.653 | 1.972 |
| 195 | 1.654 | 1.972 |
| 196 | 1.653 | 1.972 |
| 197 | 1.653 | 1.972 |
| 198 | 1.653 | 1.972 |
| 199 | 1.653 | 1.972 |
| 200 | 1.653 | 1.972 |

## 3. Tabel f

| $\alpha = 0,05$ | $df_1=(k-1)$        |         |                     |         |         |                     |         |         |
|-----------------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------|---------------------|---------|---------|
| $df_2=(n-k-1)$  | 1                   | 2       | 3                   | 4       | 5       | 6                   | 7       | 8       |
| 1               | 161.44 <sub>8</sub> | 199.500 | 215.70 <sub>7</sub> | 224.583 | 230.162 | 233.98 <sub>6</sub> | 236.768 | 238.883 |
| 2               | 18.513              | 19.000  | 19.164              | 19.247  | 19.296  | 19.330              | 19.353  | 19.371  |
| 3               | 10.128              | 9.552   | 9.277               | 9.117   | 9.013   | 8.941               | 8.887   | 8.845   |
| 4               | 7.709               | 6.944   | 6.591               | 6.388   | 6.256   | 6.163               | 6.094   | 6.041   |
| 5               | 6.608               | 5.786   | 5.409               | 5.192   | 5.050   | 4.950               | 4.876   | 4.818   |
| 6               | 5.987               | 5.143   | 4.757               | 4.534   | 4.387   | 4.284               | 4.207   | 4.147   |
| 7               | 5.591               | 4.737   | 4.347               | 4.120   | 3.972   | 3.866               | 3.787   | 3.726   |
| 8               | 5.318               | 4.459   | 4.066               | 3.838   | 3.687   | 3.581               | 3.500   | 3.438   |
| 9               | 5.117               | 4.256   | 3.863               | 3.633   | 3.482   | 3.374               | 3.293   | 3.230   |
| 10              | 4.965               | 4.103   | 3.708               | 3.478   | 3.326   | 3.217               | 3.135   | 3.072   |
| 11              | 4.844               | 3.982   | 3.587               | 3.357   | 3.204   | 3.095               | 3.012   | 2.948   |
| 12              | 4.747               | 3.885   | 3.490               | 3.259   | 3.106   | 2.996               | 2.913   | 2.849   |
| 13              | 4.667               | 3.806   | 3.411               | 3.179   | 3.025   | 2.915               | 2.832   | 2.767   |
| 14              | 4.600               | 3.739   | 3.344               | 3.112   | 2.958   | 2.848               | 2.764   | 2.699   |
| 15              | 4.543               | 3.682   | 3.287               | 3.056   | 2.901   | 2.790               | 2.707   | 2.641   |
| 16              | 4.494               | 3.634   | 3.239               | 3.007   | 2.852   | 2.741               | 2.657   | 2.591   |
| 17              | 4.451               | 3.592   | 3.197               | 2.965   | 2.810   | 2.699               | 2.614   | 2.548   |
| 18              | 4.414               | 3.555   | 3.160               | 2.928   | 2.773   | 2.661               | 2.577   | 2.510   |
| 19              | 4.381               | 3.522   | 3.127               | 2.895   | 2.740   | 2.628               | 2.544   | 2.477   |
| 20              | 4.351               | 3.493   | 3.098               | 2.866   | 2.711   | 2.599               | 2.514   | 2.447   |
| 21              | 4.325               | 3.467   | 3.072               | 2.840   | 2.685   | 2.573               | 2.488   | 2.420   |
| 22              | 4.301               | 3.443   | 3.049               | 2.817   | 2.661   | 2.549               | 2.464   | 2.397   |
| 23              | 4.279               | 3.422   | 3.028               | 2.796   | 2.640   | 2.528               | 2.442   | 2.375   |
| 24              | 4.260               | 3.403   | 3.009               | 2.776   | 2.621   | 2.508               | 2.423   | 2.355   |
| 25              | 4.242               | 3.385   | 2.991               | 2.759   | 2.603   | 2.490               | 2.405   | 2.337   |
| 26              | 4.225               | 3.369   | 2.975               | 2.743   | 2.587   | 2.474               | 2.388   | 2.321   |
| 27              | 4.210               | 3.354   | 2.960               | 2.728   | 2.572   | 2.459               | 2.373   | 2.305   |
| 28              | 4.196               | 3.340   | 2.947               | 2.714   | 2.558   | 2.445               | 2.359   | 2.291   |
| 29              | 4.183               | 3.328   | 2.934               | 2.701   | 2.545   | 2.432               | 2.346   | 2.278   |
| 30              | 4.171               | 3.316   | 2.922               | 2.690   | 2.534   | 2.421               | 2.334   | 2.266   |
| 31              | 4.160               | 3.305   | 2.911               | 2.679   | 2.523   | 2.409               | 2.323   | 2.255   |
| 32              | 4.149               | 3.295   | 2.901               | 2.668   | 2.512   | 2.399               | 2.313   | 2.244   |
| 33              | 4.139               | 3.285   | 2.892               | 2.659   | 2.503   | 2.389               | 2.303   | 2.235   |
| 34              | 4.130               | 3.276   | 2.883               | 2.650   | 2.494   | 2.380               | 2.294   | 2.225   |
| 35              | 4.121               | 3.267   | 2.874               | 2.641   | 2.485   | 2.372               | 2.285   | 2.217   |
| 36              | 4.113               | 3.259   | 2.866               | 2.634   | 2.477   | 2.364               | 2.277   | 2.209   |
| 37              | 4.105               | 3.252   | 2.859               | 2.626   | 2.470   | 2.356               | 2.270   | 2.201   |
| 38              | 4.098               | 3.245   | 2.852               | 2.619   | 2.463   | 2.349               | 2.262   | 2.194   |
| 39              | 4.091               | 3.238   | 2.845               | 2.612   | 2.456   | 2.342               | 2.255   | 2.187   |
| 40              | 4.085               | 3.232   | 2.839               | 2.606   | 2.449   | 2.336               | 2.249   | 2.180   |
| 41              | 4.079               | 3.226   | 2.833               | 2.600   | 2.443   | 2.330               | 2.243   | 2.174   |
| 42              | 4.073               | 3.220   | 2.827               | 2.594   | 2.438   | 2.324               | 2.237   | 2.168   |
| 43              | 4.067               | 3.214   | 2.822               | 2.589   | 2.432   | 2.318               | 2.232   | 2.163   |
| 44              | 4.062               | 3.209   | 2.816               | 2.584   | 2.427   | 2.313               | 2.226   | 2.157   |
| 45              | 4.057               | 3.204   | 2.812               | 2.579   | 2.422   | 2.308               | 2.221   | 2.152   |
| 46              | 4.052               | 3.200   | 2.807               | 2.574   | 2.417   | 2.304               | 2.216   | 2.147   |
| 47              | 4.047               | 3.195   | 2.802               | 2.570   | 2.413   | 2.299               | 2.212   | 2.143   |
| 48              | 4.043               | 3.191   | 2.798               | 2.565   | 2.409   | 2.295               | 2.207   | 2.138   |
| 49              | 4.038               | 3.187   | 2.794               | 2.561   | 2.404   | 2.290               | 2.203   | 2.134   |
| 50              | 4.034               | 3.183   | 2.790               | 2.557   | 2.400   | 2.286               | 2.199   | 2.130   |
| 51              | 4.030               | 3.179   | 2.786               | 2.553   | 2.397   | 2.283               | 2.195   | 2.126   |

## Lampiran 6 Surat Izin Penelitian



### UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 25 Februari 2026

Nomor : 153 /MNJ /FEB/ UNPRA/II/2026  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Izin  
 Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.  
 Pimpinan PT. Adira Dinamika *Multi Finance*  
 Cabang Prabumulih  
 di  
 Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama : Shinta Munawaroh  
 NIM : 2022110006  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Dinamika *Multi Finance* Cabang 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  
  
**Amanadin, S.Pt., M.M.**  
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)

## Lampiran 7 Balasan Surat Izin Penelitian



Prabumulih, 02 April 2026

Lampiran : -  
 Perihal : Balasan Permohonan Ijin Penelitian &  
 Pengambilan data.

Kepada Yth.  
 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas

Di Prabumulih

Menanggapi surat No. 153/MNJ/FEB/UNPRA/II/2026 tanggal 25 Februari 2026 perihal  
 “ Permohonan Ijin Penelitian & Pengambilan data, pada PT. Adira Dinamika Multi Finance  
 Cabang Prabumulih.

| No | Nama              | NIM        | Judul Skripsi                                                                                                          |
|----|-------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Shintha Munawaroh | 2022110006 | Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih |

Dengan ini di beritahukan pada skripsinya bahwa Kami tidak keberatan dengan permohonan yang dimaksud. Demikian surat balasan dari kami, terima kasih. Salam Sahabat.

Head Of Branch SSD



Anggi Dafitra

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk  
 Branch Office Prabumulih  
 Jl. Jend. Sudirman No. 12  
 Kel. Gunung Ibul Barat Kec. Prabumulih Timur  
 Kota Prabumulih Sumatera Selatan 31131  
 T. 0811 6817 3654

## Lampiran 8 Kartu Bimbingan



### UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

#### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SHINTHA MUNAWAROH  
NIM : 2022110006  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PRABUMULIH

DOSEN PEMBIMBING I : YUDI TUSRI, S.E., M.Si

| Tanggal | Pembahasan | Komentar                                    | Tanda Tangan | Ket |
|---------|------------|---------------------------------------------|--------------|-----|
| 6/2025  | Bab I      | Per baik: Tay di ben hula                   |              |     |
| 7/2025  | Bab I      | Acc                                         |              |     |
|         | Bab II     | Per baik: -Toko<br>-fasil<br>-komplek pikic |              |     |
|         | Bab III    | Per baik: Tay di ben hula                   |              |     |
|         | Bab III    | Per baik: Tay di corel<br>Acc.              |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desiliana, S.E., M.M  
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Yudi Tusri, S.E., M.Si  
NUPTK. 2146750651130173

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : SHINTHA MUNAWAROH  
**NIM** : 2022110006  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PRABUMULIH

**DOSEN PEMBIMBING II** : RIKA FITRI RAMAYANI, S.Kom., M.M

| Tanggal       | Pembahasan | Komentar                                                         | Tanda Tangan | Ket |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| 16/2025<br>12 | Bab 1      | Revisi Latar belakang, sistematis Penulisan                      |              |     |
| 22/2025<br>12 | Bab 1      | - Revisi Latar belakang<br>- Permasalahan<br>- Tujuan penelitian |              |     |
| 23/2025<br>12 | Bab I      | - Att Bab I & Lanjut bab II                                      |              |     |
| 29/2025<br>12 | Bab II     | - Revisi kerangka pemikiran<br>- Revisi Hipotesis                |              |     |
| 6/2025<br>1   | Bab II     | - Att Bab II & Lanjut bab III                                    |              |     |

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desiliana, S.E., M.M  
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M  
NUPTK. 2837767668230542

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

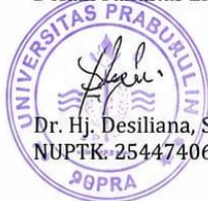
**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : SHINTHA MUNAWAROH  
**NIM** : 2022110006  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PRABUMULIH

**DOSEN PEMBIMBING II** : RIKA FITRI RAMAYANI, S.Kom., M.M

| Tanggal     | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                                                                                                          | Tanda Tangan | Ket |
|-------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| 6/2026<br>1 | Bab III    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisi waktu penelitian</li> <li>- Definisi &amp; pengukuran dlm penelitian</li> <li>- Data penelitian</li> <li>- Sampel penelitian</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> <li>- Cantumkan pengelolaan Data</li> <li>- Rumus</li> </ul> |              |     |
| 8/2026<br>1 | Bab III    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc Bab III</li> <li>- Acc Ujian &amp; lengkap lampiran</li> </ul>                                                                                                                                                                       |              |     |

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desiliana, S.E., M.M  
 NUPTK. 2544740641230233

**Dosen Pembimbing II**

Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M  
 NUPTK. 2837767668230542

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : SHINTHA MUNAWAROH  
**NIM** : 2022110006  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA DINAMIKA  
 MULTI FINANCE CABANG PRABUMULIH  
**DOSEN PEMBIMBING I** : YUDI TUSRI, S.E., M.Si

| Tanggal      | Pembahasan | Komentar                                                                                                           | Tanda Tangan | Ket |
|--------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| 22/4<br>2026 | BAB IV     | Perbaiki keterangan data Responden<br>keterangan jawaban Responden<br>keterangan tabel uji t.<br>Pembahasan<br>Acc |              |     |
| 30/4<br>2026 | BAB IV     |                                                                                                                    |              |     |
| 4/5<br>2026  | BAB V      | Acc.                                                                                                               |              |     |

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desiliana, S.E., M.M

**Dosen Pembimbing I**

Yudi Tusri, S.E., M.Si  
NUPTK. 2146750651130173

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)



**UNIVERSITAS PRABUMULIH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**  
**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**NAMA MAHASISWA** : SHINTHA MUNAWAROH  
**NIM** : 2022110006  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PRABUMULIH

**DOSEN PEMBIMBING II** : RIKA FITRI RAMAYANI, S.Kom., M.M

| Tanggal          | Pembahasan | Komentar                                                                                                                                                                                      | Tanda Tangan | Ket |
|------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|
| 13 / 2026<br>/ 1 | Bab IV     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisi hasil penelitian</li> <li>- Perbaikan pada tabel sesuai template</li> <li>- Hasil kuesioner responden</li> <li>- Indikator kinerja</li> </ul> | <i>Ret.</i>  |     |
| 27 / 2026<br>/ 1 | Bab IV     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc Bab IV &amp; lanjut Bab V</li> <li>- Acc Bab V</li> </ul>                                                                                        | <i>Ret.</i>  |     |
| 30 / 2026<br>/ 1 | Bab V      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc Bab V</li> </ul>                                                                                                                                 | <i>Ret.</i>  |     |
| 7 / 2026<br>/ 5  | Bab V      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc ujian &amp; lengkapi</li> </ul>                                                                                                                  | <i>Ret.</i>  |     |

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M  
 NUPTK. 2544740641230233

**Dosen Pembimbing II**

Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M  
 NUPTK. 2837767668230542

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan  
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia  
 Telefon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418  
 e-mail: [mail@unpra.ac.id](mailto:mail@unpra.ac.id)

## Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian



## Lampiran 10 Riwayat Hidup



Shinta Munawaroh adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Desa Tanjung Dalam Kec.Tanah Abang Kab.PALI, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 09 Oktober 2005 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Eryadi.M dan Ibu Mustaria. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 18 Tanah Abang pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Tanah Abang dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 Tanah Abang dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan

pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Prabumulih"**.