

The Influence of Social Recruitment and Selection on Employee Performance at Wahana Megahputra, Makassar City

Sulfiana¹, Agung Widhi Kurniawan², Rezky Amalia Hamka³, Zainal Ruma⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Makassar. Indonesia
sulfianathahir0@gmail.com¹, agung234wk@yahoo.com², rezky.amalia.hamka@unm.ac.id³,
zainal.ruma@unm.ac.id⁴, uhud.darmawan@unm.ac.id⁵

Abstract

The increasingly competitive automotive industry requires companies to possess a highly competent workforce. This urgency arises from the need to ensure that recruitment and selection processes play a crucial role in influencing employee performance. The purpose of this study is to analyze the partial and simultaneous effects of recruitment and selection on employee performance at PT Wahana Megahputra Kota Makassar. This research employs a quantitative approach with a total sampling technique, involving all employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with a total of 33 samples. The results of the analysis of the coefficient of determination (R Square) are that there is an influence from recruitment and selection which has a contribution of 76,6% on the performance of employees at PT Wahana Megahputra, while 24,4% is the influence of variables not examined in this study.
Keywords: recruitment, selection, employee performance, human resource management.

Abstrak

Persaingan industri otomotif yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Urgensi ini muncul dari kebutuhan perusahaan otomotif untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Megahputra Kota Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling, melibatkan seluruh karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda pada 33 sampel. Hasil penelitian analisis koefisien determinasi (R Square) adalah terdapat pengaruh dari rekrutmen dan seleksi yang memiliki kontribusi sebesar 76,6% terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra, sedangkan 24,4% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan, sumber daya manusia.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama yang memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (Sedarmayanti, 2017). Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan potensi SDM dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Investasi pada manusia melalui jalur pendidikan, pelatihan, pengembangan, serta proses rekrutmen dan seleksi yang tepat akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Becker, 1993).

Rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong untuk melamar kerja ke organisasi. Proses rekrutmen yang dilakukan secara selektif dan terstruktur membantu perusahaan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Sinambela, 2018).

Seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima dan menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya (Munandar dalam Sinambela, 2018).

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu tugas dalam organisasi yang menunjukkan seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peran yang telah ditentukan. Ketika perusahaan mampu menempatkan seseorang yang memiliki kemampuan, nilai, dan minat sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan, maka karyawan akan merasa nyaman, termotivasi, dan pada akhirnya menampilkan kinerja optimal (Sedarmayanti, 2017).

Dalam perspektif *Human Capital Theory*, rekrutmen dan seleksi dipandang sebagai salah satu bentuk investasi awal perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan organisasi menjaring kandidat terbaik dari berbagai sumber, sedangkan proses seleksi yang sistematis membantu menilai kesesuaian kompetensi, pengalaman, dan sikap kerja calon karyawan dengan tuntutan jabatan serta budaya organisasi.

Industri otomotif di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan dan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten sebagai faktor penentu keberhasilan operasional, pencapaian target penjualan, serta kualitas layanan kepada pelanggan. Efektivitas kedua proses ini memiliki implikasi langsung terhadap kinerja karyawan, terutama pada perusahaan diler otomotif yang bergantung pada kemampuan teknis, interaksi dengan pelanggan, serta pencapaian performa individu.

Meskipun demikian, sejumlah studi sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor perbankan, manufaktur, dan perusahaan berskala besar, (Boihaki et al., 2021; M. A.W Laode 2024; Panaha et al., 2022) sementara penelitian pada diler otomotif masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yaitu kurangnya bukti empiris mengenai efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan diler otomotif berskala menengah.

Urgensi penelitian ini semakin jelas pada kebutuhan perusahaan otomotif untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan efektif dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas, terutama pada situasi persaingan industri yang semakin kompetitif dan dinamis. Oleh karena itu, penelitian mendalam mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan menjadi penting, baik secara ilmiah untuk memperluas literatur sumber daya manusia, maupun secara praktis menjadi dasar bagi perusahaan dalam memperbaiki strategi rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan eksplanatori dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis dan mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara statistik.

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Wahana Megahputra Kota Makassar, sedangkan objek penelitian meliputi variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 33 orang dijadikan sampel penelitian. Definisi operasional dan variabel pengukuran dijelaskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan PT Wahana Megahputra dalam membangun ketertarikan pelamar kerja agar bersedia mengajukan diri sebagai kandidat untuk posisi tertentu yang ada di PT Wahana Megahputra. Rekrutmen diukur dengan indikator perencanaan rekrutmen, penentuan sumber rekrutmen, metode dan media rekrutmen, kriteria dan persyaratan pelamar, serta pelaksanaan proses rekrutmen (Sutrisno, 2019).

2. Seleksi

Seleksi merupakan proses yang dilakukan oleh PT Wahana Megahputra untuk menilai, menyaring, dan memutuskan kandidat yang paling sesuai dengan posisi kerja yang tersedia. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan di PT Wahana Megahputra.

Seleksi diukur melalui indikator kemampuan umum, keahlian teknis, pengalaman kerja, sikap dan kepribadian, serta motivasi kerja (Rivai, 2020).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan PT Wahana Megahputra dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Mangkunegara, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Setiap indikator diukur menggunakan skala likert empat point.

Instrumen penelitian ini mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur dengan akurat dan konsisten, dengan kata lain uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen memenuhi standar pengukuran ilmiah. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, dengan tahapan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi, uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Diskusi

Analisis Deskriptif

Gambaran terhadap responden penelitian pada PT. Wahana Megahputra memiliki karyawan sejumlah 33 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja untuk memperjelas karakteristik responden tersebut seperti yang dijelaskan berikut ini:

Tabel Karakteristik Responden

No	Karateristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	25	75,8
		Perempuan	8	24,5
2	Usia	<25 Tahun	3	9,1
		25-35 Tahun	14	42,4
		35-45 Tahun	16	48,5
		>45 Tahun	-	-
3	Jabatan	<i>Branch Head</i>	1	3,0
		<i>HRD</i>	1	3,0
		<i>Sales</i>	7	21,2
		<i>Finance</i>	5	15,2
		<i>Workshop</i>	19	57,6
4	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	18	54,5
		Diploma	3	9,1
		Sarjana	11	33,3
		Magister	1	3,0

5	Lama Bekerja	<1 Tahun	4	12,1
		1-3 Tahun	4	12,1
		3-5 Tahun	1	3,0
		>5 Tahun	24	72,7

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden, ditemukan bahwa mayoritas karyawan PT Wahana Megahputra Kota Makassar berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau 75,8%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau 24,2%. Komposisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan di perusahaan ini didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, terutama karena sebagian besar posisi membutuhkan kemampuan teknis.

Dari segi usia, responden terbanyak berada pada rentang 35–45 tahun sebanyak 16 orang atau 48,5%, diikuti usia 25–35 tahun sebanyak 14 orang atau 42,4%, dan usia di bawah 25 tahun sebanyak 3 orang atau 9,1%. Tidak terdapat responden yang berusia di atas 45 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang.

Dilihat dari jabatan, sebagian besar karyawan bekerja pada bagian Workshop, yaitu 19 orang atau 57,6%. Selanjutnya posisi Sales berjumlah 7 orang (21,2%), Finance sebanyak 5 orang (15,2%), serta masing-masing 1 orang pada posisi Branch Head dan HRD (3,0%). Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan memiliki fokus besar pada layanan teknis dan operasional bengkel.

Dari tingkat pendidikan, mayoritas karyawan berpendidikan SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 18 orang atau 54,5%. Pendidikan sarjana berjumlah 11 orang (33,3%), diploma 3 orang (9,1%), dan magister 1 orang (3%). Ini menunjukkan bahwa perusahaan cenderung merekrut karyawan berdasarkan kompetensi teknis dan pengalaman kerja, bukan semata-mata jenjang pendidikan formal.

Berdasarkan lama bekerja, responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 24 orang atau 72,7%. Sementara itu, yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang (12,1%), bekerja 1–3 tahun sebanyak 4 orang (12,1%), dan 3–5 tahun sebanyak 1 orang (3,0%). Hal ini menunjukkan tingkat retensi karyawan yang cukup tinggi, serta menandakan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1	0,897	0,344	Valid
	2	0,879	0,344	Valid
	3	0,901	0,344	Valid
	4	0,879	0,344	Valid
	5	0,893	0,344	Valid

	6	0,852	0,344	Valid
	7	0,883	0,344	Valid
	8	0,836	0,344	Valid
	9	0,822	0,344	Valid
	10	0,812	0,344	Valid
Seleksi (X2)	1	0,700	0,344	Valid
	2	0,610	0,344	Valid
	3	0,655	0,344	Valid
	4	0,571	0,344	Valid
	5	0,681	0,344	Valid
	6	0,656	0,344	Valid
	7	0,691	0,344	Valid
	8	0,784	0,344	Valid
	9	0,781	0,344	Valid
	10	0,757	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y) (Self Assessment)	1	0,693	0,344	Valid
	2	0,669	0,344	Valid
	3	0,671	0,344	Valid
	4	0,737	0,344	Valid
	5	0,689	0,344	Valid
	6	0,549	0,344	Valid
	7	0,568	0,344	Valid
	8	0,744	0,344	Valid
	9	0,694	0,344	Valid
	10	0,509	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y) (Peer Assessment)	1	0,561	0,344	Valid
	2	0,609	0,344	Valid
	3	0,661	0,344	Valid
	4	0,761	0,344	Valid
	5	0,607	0,344	Valid
	6	0,668	0,344	Valid
	7	0,593	0,344	Valid
	8	0,711	0,344	Valid
	9	0,675	0,344	Valid
	10	0,597	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y) (Superior Assessment)	1	0,736	0,344	Valid
	2	0,834	0,344	Valid
	3	0,643	0,344	Valid
	4	0,735	0,344	Valid
	5	0,854	0,344	Valid
	6	0,790	0,344	Valid
	7	0,671	0,344	Valid
	8	0,811	0,344	Valid
	9	0,664	0,344	Valid

	10	0,759	0,344	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur variabel terkait pada PT Wahana Megahputra Kota Makassar.

2. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,963	Reliabel
Seleksi (X2)	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y) (<i>Self Assessment</i>)	0,850	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y) (<i>Peer Assessment</i>)	0,838	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y) (<i>Superior Assessment</i>)	0,911	Reliabel

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 yakni variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,963, variabel Seleksi (X2) sebesar 0,878, variabel Kinerja Karyawan (*Self Assessment*) sebesar 0,850, variabel Kinerja Karyawan (*Peer Assessment*) sebesar 0,838, dan variabel Kinerja Karyawan (*Superior Assessment*) sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konsep pengukuran dalam kuesioner dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Alpha Cronbach > 0,6.

3. Penggabungan Data Penilaian 360° Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang diukur menggunakan metode penilaian 360 derajat, meliputi Self Assessment, Peer Assessment, dan Superior Assessment. Data kinerja dari ketiga perspektif ini kemudian digabungkan menjadi skor komposit dengan cara mengambil rata-rata skor tiap perspektif, sehingga setiap responden memiliki satu skor kinerja yang representatif dari seluruh pandangan terhadap kinerjanya. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = \frac{P1 + P2 + P3}{3}$$

Dimana

P1 = *Self Assessment*

P2 = *Peer Assessment*

P3 = *Superior Assessment*

Berikut hasil pengujian data penilaian 360° kinerja karyawan:

Tabel Skor Akhir Kinerja Karyawan

P1	P2	P3	Y
33	36	35	35

32	35	33	33
36	28	25	30
36	34	40	37
37	36	22	32
35	37	24	32
30	30	34	31
40	39	34	38
36	34	31	34
35	32	28	32
39	39	35	38
34	37	30	34
40	37	33	37
34	28	27	30
39	38	40	39
38	37	35	37
34	35	40	36
39	37	34	37
38	39	33	37
30	30	40	33
36	35	30	34
32	31	36	33
33	28	40	34
38	37	35	37
30	30	40	33
30	30	30	30
34	39	29	34
30	36	40	35
37	38	35	37
37	39	40	39
35	38	34	36
39	36	38	38
39	37	34	37

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, bahwa Y merupakan nilai total atau skor gabungan dari penilaian 360° kinerja karyawan, dengan kata lain, Y mencerminkan kinerja karyawan secara keseluruhan dari tiga perspektif berbeda, sehingga memberikan gambaran yang lebih objektif dan komprehensif.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,896	2,630		4,143	,000
	X1	,486	,056	,779	8,761	,000
	X2	,205	,057	,317	3,565	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,896 + 0,486X_1 + 0,205X_2$$

Nilai konstanta sebesar 10,896 menunjukkan bahwa apabila variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) berada pada nilai dasar 10,896. Koefisien regresi rekrutmen (X1) sebesar 0,486 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,486, dengan asumsi variabel seleksi (X2) berada dalam kondisi tetap. Koefisien regresi seleksi (X2) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,205, dengan asumsi variabel rekrutmen (X1) tetap.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu cara yang digunakan untuk melakukan pengujian normalitas adalah melalui uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30806153
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,119
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		,741

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada tabel, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,741. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,741 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu metode untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,896	2,630		4,143	,000		
	X1	,486	,056	,779	8,761	,000	,986	1,015
	X2	,205	,057	,317	3,565	,001	,986	1,015

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel rekrutmen dan seleksi masing-masing sebesar 0,986, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,015. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah varians residual dalam model regresi berbeda antar pengamatan. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,092	1,550		1,995	,055
	X1	-,008	,033	-,045	-,255	,800
	X2	-,050	,034	-,263	-1,485	,148

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,800 dan untuk variabel Seleksi (X_2) sebesar 0,148. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,896	2,630		4,143	,000
	X1	,486	,056	,779	8,761	,000
	X2	,205	,057	,317	3,565	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti, 2025

Tabel menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai t hitung sebesar 8,761 juga lebih besar dari t tabel 1,692, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti H1 diterima, sehingga semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Variabel seleksi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai t hitung sebesar 3,565 lebih besar dari t tabel 1,692, menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H2 diterima, yang berarti semakin baik proses seleksi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

b. Uji Simultas (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,490	2	89,745	49,173	,000 ^a
	Residual	54,753	30	1,825		
	Total	234,242	32			

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,173 yang dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,316 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Dengan kata lain, variabel independen yaitu rekrutmen (X₁) dan seleksi (X₂) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,875 ^a	,766	,751	1,351	2,854

Sumber: Peneliti, 2025

Nilai R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa 76,6% variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh faktor-faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sebagainya. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,751 juga mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, proporsi pengaruh tetap tinggi, sehingga model regresi yang digunakan tergolong sangat baik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Kesimpulan

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra Kota Makassar. Semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik proses seleksi yang diterapkan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan

Ucapan Terimakasih

Penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Karta Jayadi, M.Sn. selaku Rektor Universitas Negeri Makassar, serta Prof. Dr. H. Basri Bado, S.Pd., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dr. Anwar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, beserta seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan dukungan selama masa perkuliahan.

Penghargaan yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Dr. Agung Widhi Kurniawa, ST., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, serta Rezky Amalia Hamka, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II, atas segala bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dr. Zainal Ruma, S.Pd., M.M. selaku Dosen Penguji I, dan Dr. Uhud Darmawan Natsir, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji II, yang telah memberikan masukan berharga selama proses penyempurnaan skripsi.

Ucapan terima kasih kepada Bayu Pamungkas Djamal selaku HRD PT Wahana Megahputra Kota Makassar serta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan waktu selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada keluarga tercinta, khususnya orang tua penulis atas

doa, kasih sayang, keteguhan, dan dukungan yang tidak pernah putus. Semangat dan pengorbanan mereka menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis. Dukungan penuh dari saudara-saudara penulis juga menjadi motivasi berarti dalam penyelesaian studi ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat dan rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan moral, kebersamaan, serta bantuan selama proses penelitian dan penyusunan skripsi. Penulis juga menghargai setiap pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada akhirnya, penulis juga berterima kasih kepada diri sendiri atas ketekunan, kesabaran, dan kemampuan bertahan dalam menghadapi proses panjang penyusunan skripsi ini. Semoga karya ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Referensi

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Boihaki, & Musliadi, D. (2021, Januari). Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen (Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i1.323>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panaha, N. L., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 278–287.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela. L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- William, L. M. A. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) (Skripsi, Universitas Negeri Makassar). Universitas Negeri Makassar Repository