



## Pengaruh Rekrutment Pegawai, Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM (Studi Kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai)

Merry Moy Mita

Program Studi Pariwisata, Universitas Imelda Medan

Email: [merrymoymita@gmail.com](mailto:merrymoymita@gmail.com)

**Abstract** The process of finding employees, or what is often called employee recruitment, is an important concern for employers. Recruitment is carried out with the hope of getting employees with the required classification. After the recruitment process is carried out, it is necessary to conduct training for new employees according to their job title. The training was conducted to equip employees to be more creative and able to provide excellent service to visitors. Training is one of the efforts to achieve the service standards that have been set in the business. The population and sample of this study were all 37 employees at Punokawan, with the data collection method in this study being a questionnaire that will be distributed to employees. The list of questions on the research questionnaire uses a Likert scale. The data analysis method uses descriptive qualitative analysis, namely by distributing questionnaires to respondents to solve the problems to be studied, and quantitative analysis is carried out by processing the data using the SPSS version 23 software tool. From the results of the study, it can be concluded that there is a significant influence between recruitment and training on employee performance at Punokawan restaurant. This means that business people must pay attention to a good recruitment process and intense training to improve employee performance.

**Keywords:** Recruitment, Employee Training, Performance, SMEs

**Abstrak** Proses pencarian karyawan atau yang sering disebut rekrutmen karyawan menjadi perhatian yang cukup penting bagi para pengusaha. Rekrutmen dilakukan dengan harapan mendapatkan karyawan dengan klasifikasi yang dibutuhkan. Setelah proses rekrutmen dilakukan, selanjutnya perlu dilakukan pelatihan pada karyawan baru sesuai dengan jobdest pekerjaannya. Pelatihan dilakukan untuk membekali karyawan agar lebih kreatif, serta mampu melakukan pelayanan prima kepada para pengunjung. Pelatihan menjadi salah satu upaya untuk mencapai standart-standart pelayanan yang telah ditetapkan di dalam bisnis. Populasi dan Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Punokawan sebanyak 37 orang. dengan metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada para karyawan. Daftar pertanyaan pada kuesioner penelitian menggunakan pengukuran Skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden untuk memecahkan masalah yang akan diteliti dan analisis kuantitatif dilakukan dengan pengolahan data menggunakan alat bantu *software SPSS* versi 23. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Punokawan. Artinya para pelaku bisnis harus memperhatikan proses rekrutment yang baik dan pelatihan yang intens untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Rekrutment, Pelatihan, Kinerja, UKM

### PENDAHULUAN

Karyawan merupakan hal penting yang harus dilaksanakan untuk mencapai target bisnis. Menemukan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan memerlukan proses yang cukup Panjang, salah satunya rekrutmen. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi (Adi, 2014). Dari proses rekrutment ini, diharapkan akan mampu menyaring karyawan dengan kualifikasi yang paling cocok. Karyawan yang telah memenuhi proses seleksi rekrutment harus mendapatkan pelatihan secara rinci mengenai jobdest pekerjaan. Menurut Billy (Nugraha, 2021), pelatihan merupakan program yang diberikan kepada karyawan. Kegiatan pelatihan

yang dilakukan harus mampu menunjang kinerja pegawai. Menurut Anita dan Kumar (Anitha & Kumar, 2016), pelatihan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan tersebut (Arif et al., 2020). Keberhasilan suatu bisnis tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan yang merupakan bagian penting dari aktifitas bisnis. Kinerja karyawan juga dapat dijadikan acuan untuk melihat seberapa besar kontribusi yang dilakukan karyawan dan seberapa besar loyalitas karyawan kepada perusahaan. Menurut Nurjaya (Nurjaya, 2021) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atas hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan. Kinerja yang baik dan sesuai dengan target akan memberikan dampak positif bagi bisnis seperti meningkatnya produktifitas serta meningkatkan kemampuan bisnis untuk bersaing.

Maka dari itu, pentingnya organisasi untuk menjamin kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, mencintai suatu pekerjaan (Hasibuan, 2013). Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan memiliki rasa semangat, rajin serta loyal. Bisnis yang mampu menciptakan kepuasan karyawan tidak akan mengalami hambatan dalam mengatur sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh para pelaku bisnis.

Kota Medan cukup dikenal sebagai Kota dengan jumlah UKM yang cukup besar, khususnya yang bergerak dalam bidang Kuliner. Salah satu UKM di Kota Medan adalah Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai. Rumah makan Punokawan hadir dengan tujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan sumber daya manusia, serta mampu bersaing ditengah situasi pandemi covid-19 dengan memperhatikan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hal ini menjadikan Rumah makan Punokawan harus memperhatikan kemampuan, semangat dan sikap para pegawainya. RUMAH MAKAN PUNOKAWAN harus mampu memenuhi kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan serta citarasa makanan yang disajikan. Agar mampu memenuhi kepuasan pelanggan RUMAH MAKAN PUNOKAWAN tentunya membutuhkan karyawan dengan berbagai macam keahlian khususnya dibidang kuliner.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen pegawai, pelatihan karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada UKM Di Kota Binjai (Studi Kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan) dengan beberapa

indikator pada setiap variabel. Indikator rekrutment adalah perencanaan dan kendala rekrutment (Al-Horr & Salih, 2013.). Indikator pelatihan adalah pelatihan diberikan dengan cara praktik, pelatih melakukan pendampingan saat praktik, belajar dari melihat karyawan senior, dan proses diskusi antara karyawan senior dengan karyawan junior (Mayangsari, 2014). Indikator Kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, Gaji atau upah, promosi, Hubungan dengan atasan, dan teman sekerja (Widodo, 2015). Dan indikator kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Bangun, 2012). Urgensi penelitian adalah untuk memastikan sejauh mana rumah makan Punokawan melakukan proses rekrutmen karyawan serta melakukan pelatihan guna menunjang kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan selanjutnya hasil dari analisa ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam menentukan standart-standart kualifikasi karyawan rumah makan Punokawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ijigu, 2015) tentang pengaruh rekrutment, pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang melakukan rekrutment serta pelatihan akan tetapi kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Padahal faktor kepuasan kerja karyawan menjadi kunci penting bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, menciptakan karyawan yang loyal karena mencintai pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis UKM yang ada di Medan untuk ikut menerapkan proses rekrutment serta membuat program pelatihan bagi karyawannya dengan mengutamakan kepuasan kerja karyawan guna mencapai kinerja karyawan serta kinerja bisnis.

Berdasarkan fenomena tersebut, sebagai mana dengan uraian pada latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH REKRUTMENT PEGAWAI, PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UKM (STUDI KASUS RUMAH MAKAN KEBUN PONDOK PUNOKAWAN, BINJAI)”

## **METODE**

Untuk mempermudah proses penelitian ini maka metode penelitian ini dilakukan menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif meruakan penelitian yang dasar analisisnya berisi perhitungan statistik, yang selanjutnya akan membuahkan hasil berupa data deskriptif yang berbentuk kata-kata tertulis maupun dalam bentuk lisan dari pengamatan terhadap orang maupun perilakunya (Arikunto, 2014). Instrumen penelitian ini menggunakan

kuisoner dan alat analisis menggunakan program *software SPSS 23.0*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di Rumah makan Punokawan

Penelitian ini dilakukan di salah satu UKM di Kota Binjai, yaitu Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan atau sering disebut Punokawan yang beralamat di Limau Mungkur, Kec. Binjai Barat, Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah makan Punokawan. Dan pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (karyawan) di Rumah makan Punokawan dengan jumlah 37 karyawan.

Instrumen penelitian ini menggunakan alat ukur kuisisioner. Variabel yang diukur pada penelitian ini adalah variabel rekrutmen ( $X_1$ ), variabel pelatihan ( $X_2$ ), variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja ( $Z$ ) yang diukur menggunakan skala likert. Jawaban pada setiap item akan diklasifikasikan dalam lima (5) kategori dan diberi skor 1 sampai dengan 5 terlihat pada tabel 1

**Tabel 1. Keterangan Skor Jawaban Skala Likert**

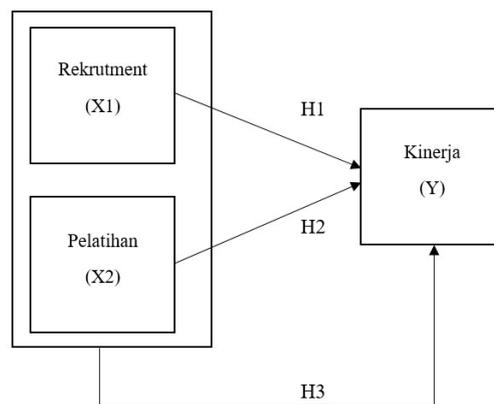
Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (Sugiyono, 2012)

Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis dengan menggunakan metode deskriptif melalui data kuisisioner yang akan diolah dari penyebaran kuisisioner kepada responden yang berguna untuk memecahkan masalah yang akan diteliti. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu software microsoft excel untuk tabulasi data serta analisis data dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 23.0 for Windows*. uji statistik yang dilakukan yaitu: uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, dan uji statistik.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur rekrutment ( $X_1$ ) adalah perencanaan, kendala rekrutment. Untuk indikator ( $X_2$ ) yaitu Pelatihan diberikan dengan cara praktik, Pelatih melakukan pendampingan saat praktik dan Belajar dari melihat karyawan senior. Sementara

Proses diskusi antara karyawan senior dengan karyawan junior indikator yang digunakan untuk mengukur variable Y adalah Pekerjaan itu sendiri, Gaji atau upah, Promosi dan Hubungan dengan atasan (Lie, 2018; Hasibuan, 2013). Kerangka pemikiran merupakan bertujuan untuk memecahkan masalah dalam penelitian yang kita lakukan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pada gambar 1 dibawah ini



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka muncul hipotesis penelitian. Berikut hipotesis pada penelitian ini:

- H1: Rekrutment pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM (Studi kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai)
- H2: Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM (studi kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai)
- H3: Rekrutment pegawai dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM (studi kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai)

Bisnis yang mampu menciptakan kepuasan karyawan tidak akan mengalami hambatan dalam mengatur sumber daya manusi salah satunya adalah pelatihan. Perusahaan yang melakukan pelatihan berarti memberikan pengetahuan serta keterampilan baru bagi karyawan (Putra, 2018). Begitu juga perusahaan yang sering melakukan penelitian kerja akan menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan baik dalam melakukan pekerjaannya dalam upaya peningkatan kinerjanya (Syahputra & Tanjung, 2020). Kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh para pelaku bisnis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Karakteristik Responden**

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia para pekerja di Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia**

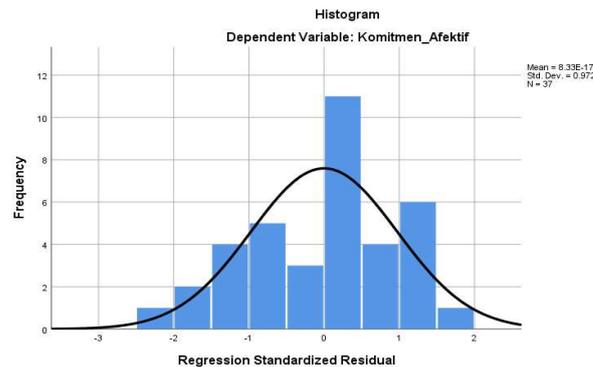
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
Pria	25	67,5%
Wanita	12	32,5%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Usia		
.Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 21 Tahun	2	5,4%
21 Tahun - 30 Tahun	16	43,2%
31 Tahun - 40 Tahun	12	32,4%
41 Tahun - 50 Tahun	7	19%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada tabel 2. di atas, menunjukkan dari 37 total karyawan sebanyak 25 karyawan atau 67,5% merupakan pria dan sebanyak 12 karyawan atau 32,5% merupakan wanita. Hal tersebut berarti pada Rumah Ide Cofee Medan jumlah pekerja pria lebih banyak dari pada jumlah pekerja wanita. Pada karakteristik responden berdasarkan usia bahwa responden yang berusia di bawah 21 tahun sebanyak 2 karyawan atau 5,4% dari total responden. Responden yang berusia 21 tahun - 30 tahun sebanyak 16 karyawan atau 43,2% dari total responden, responden yang berusia 31 tahun – 40 tahun sebanyak 12 karyawan atau 32,4%, responden yang berusia 41 tahun - 50 tahun sebanyak 7 karyawan atau 19%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dominan responden yang bekerja adalah: responden yang berusia 21 tahun - 30 tahun.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data, apakah berbentuk distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan melakukan analisis grafik histogram, analisis normal P-Plot, dan uji *Kolmogorov-smirnov*.



**Gambar 1 Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke tengah maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.314	4.591		940	.354
	Rekrutment	.269	.101	.392	2.680	.011
	Pelatihan	.302	.113	.391	2.676	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3. diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu: dengan rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -4.314 + 0,269 + 0,302 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = -4.314 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu: rekrutmen dan pelatihan ( $X_2$ ) yaitu: pelatihan bernilai 0, maka kinerja adalah: tetap bernilai sebesar -4.314
2. Koefisien  $X_1(b_1)$  = 0,269 menunjukkan bahwa variabel rekrutment ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,269. Artinya: setiap peningkatan nilai motivasi intristik ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 26,9%.

3. Koefisien  $X_2(b_2) = 0,302$  menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,302. Artinya: setiap peningkatan nilai pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 30,2%

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y). Hasil perhitungan dengan diketahuinya df adalah: 34 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  tersebut yaitu: sebesar 1,690, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.314	4.591		.940	.354
	Rekrutment	.269	.101	.392	2.680	.011
	Pelatihan	.302	.113	.391	2.676	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Pada variabel rekrutment ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,680) >  $t_{tabel}$  (1,690) dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai sehingga H1 diterima.
2. Pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,676) >  $t_{tabel}$  (1,690) dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai H2 diterima.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu: rekrutment ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu: kinerja (Y). Penentuan dalam menentukan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini:

Dengan diketahuinya df sebagai pembilang adalah: 2 dan df sebagai penyebut adalah:

34, maka dapat diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah: 3,28 sedangkan nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.547	2	57.773	6.574	.004 <sup>b</sup>
	Residual	298.777	34	8.788		
	Total	414.324	36			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutment						

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada table 5. di atas, nilai F hitung (6.574) > Ftabel (3,28) dengan tingkat signifikan  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ide Cofee sehingga H3 diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi (Adjust R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (adjust R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu: Rekrutment (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinan (Adjust R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.236	2.964
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Intristik				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 6. di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjust R Square (Adjusted R<sup>2</sup>)* atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,236. Hal ini berarti besarnya pengaruh rekrutment dan pelatihan terhadap kinerja adalah: sebesar 23,6% dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut pembahasan mengenai pengaruh rekrutment pegawai, pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada UKM (Studi kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai):

### **1. Pengaruh rekrutment pegawai, terhadap kinerja karyawan pada UKM (Studi kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai)**

Berdasarkan variabel rekrutment (X1) terlihat bahwa nilai thitung (2.680) > t-tabel (1.690) dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai. Rekrutment yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, rekrutment yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi rekrutment dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Reni, 2018). Kesesuaian rekrutment dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama (Nathasia et al, 2022). Rekrutment yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

### **2. Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada UKM (Studi kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai)**

Variabel pelatihan (X2) terlihat bahwa nilai thitung (2,676) > t-tabel (1.690) dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai. Pelatihan sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan, karena dengan pelatihan karyawan karyawan memiliki pengetahuan, sehingga dapat bekerja dengan produktivitas tinggi. Dengan pelatihan perusahaan dapat, menghemat waktu, biaya dan energi serta akan dapat menghasilkan barang dengan kualitas tinggi Ketika memiliki pengetahuan baru dengan pelatihan yang diberikan oleh pihak SDM (Ni Wayan, 2018). Untuk itu maka pimpinan perusahaan harus dapat memberi pengarahan, penjelasan dan dorongan yang baik kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan pelatihan yang tinggi dan semangat dalam bekerja

### **3. Pengaruh rekrutment pegawai, pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada UKM (Studi kasus Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai)**

Berdasarkan nilai F hitung (6.574) > Ftabel (3,28) dengan tingkat signifikan  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah makan Punokawan. Sama halnya

penelitian yang dilakukan oleh (Saefulloh & Ekowati, 2021) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada usaha konveksi adiguna Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik dengan alat analisa menggunakan SPSS, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan variabel rekrutment ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai thitung (2.680) > t-tabel (1.690) dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai.
2. Variabel pelatihan ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai thitung (2,676) > t-tabel (1.690) dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kebun Pondok Punokawan, Binjai.
3. Berdasarkan nilai F hitung (6.574) > Ftabel (3,28) dengan tingkat signifikan  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutment dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah makan Punokawan, Binjai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. (2014). *Management Recruitmen*. Pinasthika Publisher.
- Al-Horr, K., & Salih, A. H. (2013). Convergence or Diversity in National Recruitment and Selection Practices: A Case Study of the State of Qatar. <https://core.ac.uk/download/pdf/29818879.pdf>
- Anitha, R., & Kumar, M. A. (2016). A STUDY ON THE IMPACT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE INSURANCE SECTOR, COIMBATORE DISTRICT. In *International Journal of Management Research & Review*. [www.ijmrr.com](http://www.ijmrr.com)
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2020). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh Belas*. PT. Bumi Aksara.
- Ijigu, A. W. (2015). The Effect of Selected Human Resource Management Practices on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Banks. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.5195/emaj.2015.64>
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Maha, Putra. (2018). Determinasi Pelatihan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia,” *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), pp. 2528-1216
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mayangsari, V. (2014). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2). 10-19 <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1372>
- Nathasia et al. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4).
- Ni Wayan, E., S., A. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20139/12134>
- Nugraha, B. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia: Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai, Penilaian Kinerja pegawai, dan Pemeliharaan SDM*. CV Pena Persada.
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Reni, H. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i1.1934>
- Saefulloh, A., & Ekowati, S. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA USAHA KONVEKSI ADIGUNA KOTA BENGKULU. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(1). <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1380>
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surya Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.