

PENGARUH REKRUTMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM PASAR RAYA PADANG KOTA PADANG

Rahmad Dany Sahputra¹, Ryan Oktaviano², Vivi Nila Sari³

rdanysahputra@gmail.com¹, rianoktaviano748@gmail.com², vivinilasari@upiypk.ac.id³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Kinerja karyawan salah satu hal terpenting dalam organisasi, karena kinerja karyawan memberikan kontribusi terbesar pada kinerja organisasi, oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dibandingkan dengan yang lain. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan UMKM Pasar Raya Kota Padang, dimana jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah UMKM Pasar Raya Kota Padang sebanyak 100 UMKM. Sampel penelitian ini sebanyak 100 UMKM, dengan Teknik sampling sensus. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian adalah: rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Rekrutmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau Simultan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Rekrutmen, Budaya Organisasi.

Abstract

Employee performance is a crucial aspect of an organization, as it contributes most significantly to overall organizational performance; consequently, it warrants greater attention than other factors. This study aims to analyze the impact of recruitment and organizational culture on employee performance. Conducted as quantitative research, the study focuses on MSMEs at the Pasar Raya in Padang City. The study population consists of 100 MSMEs, and a census sampling technique was employed to include all 100 of them in the sample. Data analysis was performed using multiple linear regression via SPSS software. The results indicate that recruitment does not have a significant effect on employee performance, whereas organizational culture does; furthermore, recruitment and organizational culture, when considered together (simultaneously), have a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Recruitment, Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari proses yang disebutkan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan perjanjian yang telah disepakati (Sari Suryani et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan suatu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, menurut Sutrisno dalam (Todiyan Peri1, 2025) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Hasil penelitian (Tidokartika et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan. Sama dengan penelitian sebelumnya menurut penelitian (Nirwana et al., 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai yang diyakini dan dipegang bersama oleh seluruh anggota perusahaan, yang secara langsung membentuk aspek personal karyawan dan mendorong tercapainya performa kerja yang diharapkan Robbins dalam (Handriyani et al., 2023).

Dalam pandangan (Nurhasanah et al., 2022), budaya organisasi yang berjalan secara efektif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Todiyan Peri1, 2025) rekrutmen adalah proses yang digunakan oleh organisasi untuk menarik kandidat yang berkualitas untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses ini melibatkan berbagai strategi dan teknik untuk memastikan bahwa organisasi dapat menemukan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Menurut hasil penelitian dari (Todiyan Peri1, 2025) rekrutmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang didesain untuk menunjukkan Pengaruh Rekrutmen dan Budaya Organisasi Terhadap UMKM Pasar Raya Kota Padang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil dari data primer yaitu data mengenai jumlah UMKM Pasar Raya Kota Padang yang terbaru pada tahun 2026 yang berjumlah 100 UMKM. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus) yang memakai seluruh jumlah populasi yang ada yaitu 100 responden. Kemudian dari responden tersebut diadakan survei dengan menggunakan kuesioner yang memuat 30 pernyataan.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi 30 pernyataan atau indikator dari rekrutmen, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas, adalah Uji yang digunakan untuk melihat valid tidaknya sebuah kuesioner yang telah dibagikan.
2. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur instrument dengan menggunakan uji cronbach's Alpha.
3. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.
4. Uji Multikolinearitas, untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas.
5. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat syarat asumsi klasik pada regresi linear.
6. Uji Regresi Linear Berganda, adalah persamaan model regresi dimana jumlah variable bebas lebih dari satu.
7. Uji t (Parsial), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu.
8. Uji F (Simultan). Untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y secara bersamaan atau simultan.
8. Uji F (Simultan). Untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y secara bersamaan atau simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,354	0,1966	Valid
	X1.2	0,388	0,1966	Valid
	X1.3	0,419	0,1966	Valid
	X1.4	0,463	0,1966	Valid
	X1.5	0,409	0,1966	Valid
	X1.6	0,292	0,1966	Valid
	X1.7	0,444	0,1966	Valid
	X1.8	0,526	0,1966	Valid
	X1.9	0,411	0,1966	Valid
	X1.10	0,347	0,1966	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,482	0,1966	Valid
	X2.2	0,523	0,1966	Valid
	X2.3	0,483	0,1966	Valid
	X2.4	0,480	0,1966	Valid
	X2.5	0,450	0,1966	Valid
	X2.6	0,445	0,1966	Valid
	X2.7	0,510	0,1966	Valid
	X2.8	0,442	0,1966	Valid
	X2.9	0,445	0,1966	Valid
	X2.10	0,510	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,242	0,1966	Valid
	Y1.2	0,558	0,1966	Valid
	Y1.3	0,727	0,1966	Valid
	Y1.4	0,430	0,1966	Valid
	Y1.5	0,208	0,1966	Valid
	Y1.6	0,553	0,1966	Valid
	Y1.7	0,340	0,1966	Valid
	Y1.8	0,627	0,1966	Valid
	Y1.9	0,720	0,1966	Valid
	Y1.10	0,273	0,1966	Valid

Sumber: Data Sekunder diolah dari SPSS 30

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui r hitung dari semua dari semua variabel dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > dari r tabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,606	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,608	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,616	Reliabel

Sumber: Data Sekunder diolah dari SPSS 30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas responden diketahui bahwa Rekrutmen, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah reliabel karena memiliki nilai > 0,6.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23357572
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,059
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,074

Sumber: Data Sekunder diolah dari SPSS 30

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,074 karena lebih besar dari 0,05 maka terdistribusi normal sehingga model regresi dapat dikatakan baik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

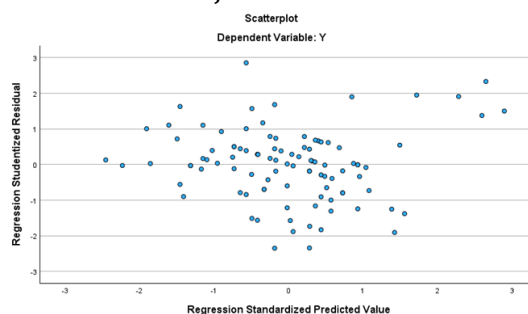
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	0,995	1,006
	Budaya Organisasi	0,995	1,006

Sumber: Data Sekunder diolah dari SPSS 30

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, dilihat dari nilai tolerance lebih dari (>) 0,1 dan nilai VIF kurang dari (<) 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada gambar diatas grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-56,100	15,993	
	Rekrutmen	4,805	3,576	0,113
	Budaya Organisasi	19,367	2,918	0,559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder diolah dari SPSS 30

Persamaan regresi linear berganda

$$Y = -56,100 + 4,805 (X_1) + 19,367 (X_2) + \varepsilon$$

Uji T

Tabel 6. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-56,100	15,993		-3,508	0,000
	Rekrutmen	4,805	3,576	0,113	1,344	0,182
	Budaya Organisasi	19,367	2,918	0,559	6,637	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder diolah dari SPSS 30

Uji F

Tabel 7. Uji T

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477,845	2	186,302	22,389	,000 ^b
	Residual	1035,145	97	28,75		
	Total	1512,990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Budaya Organisasi

Sumber: Data Sekunder diolah dari SPSS 30

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai thitung 1,344 < ttabel 1,985 dengan nilai sig. 0,182 > 0,05 maka hipotesisnya di tidak terima dan dapat disimpulkan Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 6,637 > t_{tabel} 1,985$ dengan nilai $sig. 0,000 > 0,05$ maka hipotesisnya di terima dan dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Rekrutmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji F hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 22,389 > F_{table} 2,70$ yang berarti secara bersama-sama atau simultan variabel rekrutmen dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Pasar Raya Padang Kota Padang.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Pasar Raya Padang Kota Padang.
3. Rekrutmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau Simultan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Pasar Raya Padang Kota Padang.

Saran

1. Pemilik UMKM disarankan untuk mengevaluasi pemberlakuan sistem rekrutmen pada UMKM Pasar Raya Kota Padang karena sistem rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Pasar Raya Kota Padang sedangkan menurut penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa pemberlakuan sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pemilik UMKM disarankan untuk mempertahankan bahkan mengembangkan budaya organisasi pada UMKM Pasar Raya Kota Padang karena budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada objek tersebut.
3. Manajemen UMKM Pasar Raya Kota Padang disarankan menerapkan rekrutmen dan budaya organisasi yang seirama dan sudah disesuaikan dengan kondisi usaha, karena sesuai hasil penelitian jika secara bersama-sama antara rekrutmen dan budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Pasar Raya Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 25(2).
- Nirwana, I., Yeni, A., Jl, A., Sudirman, J., Jawa, K., Harapan, K. T., & Solok, K. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. 2(1).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Sari Suryani, R., Agustina, G., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16>
- Tidokartika, S. A., Rinda, R. T., Maulani, D., Ibn, U., & Bogor, K. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. 4(4), 434–437.

Todiyani Permana, I. M. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Area Surabaya. September, 6241–6252.