

**PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA *HOME INDUSTRY* DI KABUPATEN
PEKALONGAN**

¹Desi Afrianingsih, ²Chalimah

^{1,2}Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Email : desiafriani269@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pelaku *home industry* di Kabupaten Pekalongan. Pengelolaan SDM meliputi fungsi rekrutmen-seleksi, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan SDM. Sampel penelitian ini sebanyak 30 pelaku *home industry* di Kabupaten Pekalongan. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer melalui kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen-seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku *home industry*, Namun pengembangan SDM berpengaruh negatif tidak signifikan, pemberian kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan, dan pemeliharaan SDM berpengaruh positif tidak signifikan.

Kata Kunci : *Rekrutmen seleksi, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, kinerja pelaku home industry.*

PENDAHULUAN

Manajemen sudah ada sejak dahulu, dimana sejak manusia memenuhi kebutuhannya melalui bantuan orang lain. Sehingga manajemen terdapat dalam semua kegiatan manusia baik dalam rumah tangga, sekolah, pemerintahan, perusahaan dan sebagainya. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan (Andri Feriyanto, 2015 p. 4).

Bisnis tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia, bahkan bisnis merupakan salah satu kegiatan yang populer dalam kehidupan sehari-hari manusia. Setiap hari manusia melakukan kegiatan bisnis. Manusia berperan sebagai produsen, perantara, maupun konsumen. Produsen menghasilkan produk dalam kegiatan bisnis, dimana produk tersebut akan menghasilkan keuntungan dan nilai tambah bagi konsumen. Seiring dengan perkembangan zaman, maka dewasa ini bisnis semakin kompleks. Saat ini, seorang pebisnis tidak hanya dituntut untuk memiliki keberanian dalam mengambil tindakan bisnis, namun juga pengetahuan dan wawasan yang mendukung, sehingga keputusan bisnis yang diambil bisa meminimalkan resiko dan mengoptimalkan keuntungannya (Alma, 2014 hal. 110).

Menjadi salah satu bagian dari pemilik atau pengusaha usaha kecil menengah (UKM) memang bukanlah hal yang dapat dicapai dengan cara instan atau dalam waktu sekejap (Deddy, 2019 hal. 18).

Usaha mikro, kecil dan Menengah (UMKM) bertujuan menumbuhkembangkan usaha dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi

yang berkeadilan. Hal ini mengandung makna, bahwa UMKM merupakan alat perjuangan nasional untuk menumbuhkan dan membangun perekonomian nasional dengan melibatkan sebanyak mungkin pelaku ekonomi berdasarkan potensi yang dimiliki atas dasar keadilan bagi semua pemangku kepentingan (Rio F. Wilantara, 2016 hal. 7)

Salah satu masalah yang sedang dihadapi Indonesia saat ini adalah pasca pandemi virus COVID-19. Indonesia yang didominasi oleh keberadaan UMKM terdampak secara serius tidak hanya pada aspek total produksi dan nilai perdagangan akan tetapi juga pada jumlah tenaga kerja yang harus kehilangan pekerjaannya karena pandemi. Pandemi menyebabkan turunnya kinerja dari sisi permintaan (konsumsi dan daya beli masyarakat) yang akhirnya berdampak pada sisi suplai yaitu pemutusan hubungan kerja (Sunarto, 2020), menuntut para pelaku home industry untuk memulihkan kinerja usaha. Kinerja usaha sangat tergantung sekali dengan pengelolaan SDM (meliputi kegiatan Penarikan dan seleksi, Pelatihan, pemberian kompensasi dan Pemeliharaan SDM), kreativitas pelaku *home industry*, persaingan usaha dan kebijakan Pemerintah.

Penelitian Meilinda Hermawati (2022) tentang Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kreativitas Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan *Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening pada usaha batik di Surakarta . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel *innovation capability*. Variabel kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel *innovation capability*. Variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Variabel kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Variabel *innovation capability* berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi.

Berdasarkan kondisi riil *home industry* dan hasil penelitian, serta pemulihan kondisi pasca pandemi covid-19 maka perlu diteliti pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja pelaku *home industry* di Kabupaten Pekalongan. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis

1. Pengaruh penarikan dan seleksi terhadap kinerja pelaku *home industry* di Kabupaten Pekalongan
2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pelaku *home industry* di Kabupaten Pekalongan
3. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pelaku *home industry* di Kabupaten Pekalongan
4. Pengaruh pemeliharaan SDM terhadap kinerja pelaku *home industry* di Kabupaten Pekalongan

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud meliputi (Sutrisno, 2010 p. 9) : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengendalian kegiatan pengadaan, Pengembangan, pemberian Kompensasi, dan Pemeliharaan SDM.

Penarikan atau rekrutmen karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Hani Handoko, 2008 p. 69). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) para pelamar diserahkan. Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun terkadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruiters*. Proses rekrutmen penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya (Hamali, 2016 p. 47).

Rekrutmen pada prinsipnya adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan oleh organisasi tertentu. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keorganisasian (Hamali, 2016 p. 47).

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat diperoleh melalui rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil. Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi, dan di departemen personalia rekrutmen dan seleksi digabungkan yang disebut *employment function* (Hamali, 2016 p. 49).

Hasil penelitian Islamudin dan Amana (2022) tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Rodateknindo Purajaya Bengkulu, dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian Aziz, dkk (2017) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja, dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi, seleksi berpengaruh terhadap kinerja dan rekrutmen secara langsung berpengaruh oleh kinerja.

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (*compensation*) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa yang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan pemberian kompensasi harus mempertimbangkan segi : *efficiency, equity and compliance* (Jurdi, 2018 pp. 250-251). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016 p. 81).

Hasil Penelitian Alvi dan Sri (2017) tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi baik finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)* Kalimantan Barat. Hasil

Penelitian Hanafi, dkk (2021) tentang Pengaruh Kompensasi, dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan , dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pekerja pasca panen padi di Kabupaten Sidrap.

Pengembangan sumber daya manusia mencakup pendidikan dan pelatihan (*training and development*), pengembangan (karier), penilaian prestasi kerja. Proses pengembangan karier dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kegiatan yang memuaskan dirinya sebagai manusia, mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, dan memuaskan karyawan dari pendapatan meningkat. Pengembangan karier itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Jalur pengembangan karier meliputi : *Enrichment, Lateral, Vertical, relocation, exploration, realignment* (Hamali, 2016 p. 154).

Hasil Penelitian Bayu dan Nurhayati (2017) tentang pengaruh pengembangan sumberdaya Manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu Malang, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Rizky (2017) tentang Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pemeliharaan SDM/karyawan merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap dan perilaku karyawan, agar mereka tetap loyol dan bekerja produktif untuk menuunjang tercapainya tujuan perusahaan (Melayu, 2000). Hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentur antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 (Jurdi, 2018 p. 258).

Hasil Penelitian Seriana (2014) tentang pengaruh Pemeliharaan SDM terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) TBK, dengan menggunakan analisis regresi linier menunjukkan bahwa pemeliharaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT BNI kantor cabang Unit Perguruan Tinggi Bandung

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan poekerjja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bnagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kesuksesan (Hamali, 2016 p. 99).

METODE PENELITIAN

Responden penelitian diambil dari pelaku UMKM di Kabupaten Pekalongan, berjumlah 30 Responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, wawancara, pengamatan, Pengolahan data pada penelitian menggunakan Software Mixcrosoft Excel dan bantuan SPSS versi 26. Teknik analisis meliputi uji instrument

penelitian (Validitas dan realibilitas). Uji asumsi klasik (Uji Normalitas Kolmogrov smirnov, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas), uji kecocokan model, Analisis linier berganda. Uji hipotesis dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lamanya berdagang. Berikut ini adalah hasil pengelompokan karakteristik reasponden berdasarkan kuisioner yang tersebar.

Jenis kelamin laki-laki sebesar 80% atau sebanyak 24 responden, responden jenis kelamin perempuan sebesar 20 % atau sebanyak 6 responden. Usia 31-35 tahun terdapat sebesar 30% atau sebanyak 9 responden, responden usia >35 tahun terdapat sebesar 70% atau sebanyak 21 responden. Lamanya menjadi pedagang 1-6 bulan terdapat sebesar 3,3 % atau sebanyak 1 responden, responden lamanya menjadi pedagang 7-12 bulan sebesar 13,3 % atau sebanyak 4 responden, responden lamanya menjadi pedagang >36 bulan sebesar 83,3 % atau sebanyak 25 responden.

Uji Instrumen

Hasil uji menggunakan sampel 30 responden, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel rekrutmen, pengembangan SDM, Pemberian kompensasi, pemeliharaan SDM, dan Kinerja Pelaku *home industry* dinyatakan valid. Berdasarkan $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana r_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 0,3061.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variable penelitian dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Komolgorov-Smirnov Test dan melihat gambar diatas uji normal probability plot dapat diketahui berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,179 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dipenden.

Uji Kecocokan model (*Goodness of Fit*)

Secara statistik, Kecocokan model setidaknya dapat diukur dari nilai statistik F dan Rsquare (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan dalam Uji F bisa dilaksanakan dengan menggunakan nilai *probability value* (p value).

Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan :
 - a. Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 - b. Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinasi, jika R2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis menggunakan SPSS 24 :

Tabel 1: Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.056	4	47.514	12.826	.000 ^b
	Residual	92.611	25	3.704		
	Total	282.667	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pemeliharaan, Pengembangan, Rekrutmen, Kompensasi						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05. Uji koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur presentase perubahan dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan dari variabel independen.

Tabel 2: hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 ^a	.672	.620	1.925	2.637
a. Predictors: (Constant), Pemeliharaan, Pengembangan, Rekrutmen, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai R square (R^2) sebesar 0,672 atau 67,2% hal ini mengandung arti mendekati nilai 1

Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh pengelolaan SDM (rekrutmen, kompensasi, pengembangan dan pemeliharaan) terhadap kinerja pelaku *home industri* pelaku di Kabupaten Pekalongan.

Analisis Regresi linier berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi berganda yang dilakukan SPSS 24 :

Tabel 3: Hasil Regresi linier berganda

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.389	5.585		1.860	.075
	REKRUTMEN_SEL EKSI	.389	.104	.543	3.737	.001
	KOMPENSASI	.284	.183	.231	1.553	.133
	PENGEMBANGAN	-.295	.195	-.179	-1.516	.142
	PEMELIHARAAN	.179	.206	.156	.871	.392

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji perhitungan pada tabel dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.389 + 0,389X_1 + 0,284X_2 - 0,295X_3 + 0,179X_4 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 10.389 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila rekrutmen seleksi, kompensasi, pengembangan dan pemeliharaan dianggap konstan maka kinerja pelaku *home industry* akan meningkat. Koefisien regresi rekrutmen seleksi sebesar 0,389 dengan parameter positif, menunjukkan apabila rekrutmen seleksi lebih baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pelaku *home industry*. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,284 dengan parameter positif, menunjukkan apabila kompensasi meningkat, maka akan dapat meningkatkan kinerja pelaku *home industry*. Koefisien regresi Pengembangan SDM sebesar 0,295 dengan parameter negatif, menunjukkan apabila pengembangan meningkat, maka kinerja pelaku *home industry* justru tidak meningkat atau menurun. Koefisien regresi pemeliharaan SDM sebesar 0,179 dengan parameter positif, menunjukkan apabila pemeliharaan meningkat, maka akan dapat meningkatkan kinerja pelaku *UMKM*.

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 3 variabel rekrutmen (X_1) terhadap kinerja *home industry* (Y), mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. berarti terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja *home industry*. Variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja *home industry* (Y), mempunyai nilai tidak signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu

0,133. sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja *home industry*.

Variabel pengembangan (X3) terhadap *home industry* (Y), mempunyai nilai tidak signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,326. sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja *home industry*. Variabel pemeliharaan (x4) terhadap kinerja home industri (Y), mempunyai nilai tidak signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,377. Sehingga dapat disimpulkan Pemeliharaan SDM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja *home industry*.

SIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengelolaan sumber daya manusia meliputi rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku *home industri* di kabupaten pekalongan, tetapi tidak memberikan nilai yang signifikan untuk pengembangan, pemberian kompensasi maupun pemeliharaan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi telah dilakukan dengan baik, sehingga karyawan yang diterima sudah sangat sesuai dengan diskripsi pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini berakibat terhadap pengelolaan SDM yang lain, misalnya akibat terhadap pengembangan SDM. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh pelaku *home industry* justru berpengaruh negatif, disebabkan karyawan telah memiliki kemampuan atau kompetensi yang dituntut dalam melaksanakan pekerjaan baru yang menuntut ketrampilan baru yang harus dilatihkan.

Implikasi Manejerial

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Kepada Pelaku *home industry* di Kab. Pekalongan untuk terus meningkatkan pengelolaan SDM terutama untuk kegiatan rekrutmen dan seleksi sehingga dapat meningkatkan kinerja *home industry*. Dengan rekrutmen dan seleksi yang baik maka akan memudahkan pelaksanaan pengembangan SDM, pemberian kompensasi, maupun merancang program pemeliharaan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma Buchari, 2014, Manajemen Bisnis Syariah Bandung : CV. Alfabeta.
Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati, 2017, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi (JRBI) Vol. 3 (3):24-32
Aziz T. A., Maarif M. S., & Sukmawati A., 2017, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM), 3(2), 246-253
Bayu Krisdianto dan Nurhajati, 2017, Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu Malang, Jurnal Ilmu Manajemen JIMMU Vol. 2 (2): 85-97
Deddy Romeo, 2019, Kaya Raya dengan Bisnis UKM Yogyakarta : Laksana.
Ghozali ,Imam, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25 , Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Hamali Arif Yusuf , 2016, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : CAPS.
Hani Handoko T. , 20028, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS (SENESES) 2023

- Hanafie Ahmad, Hakim, Dea Hariadi, 2021, Pengaruh Kompensasi, Dan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pasa Panen Padi di Kabupaten Sidrap, *Journal Industrial Engineering and Management* Vol. 2 (2): 65-72
- Hermawati, Meilinda dan Muzakar Isa, 2022 Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kreativitas Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Pada Usaha Batik di Kota Surakarta). Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Islamudin dan Amana Pratika, 2022, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Rodateknindo Purajaya Bengkulu, *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate* Volume 1 (1) : 153-164
- Jurdi Fatahullah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, Jawa Timur : Intrans Publishing.
- Melayu Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rio F. Wilantara Susilawati, S.P., 2016, *Strategi & Kebijakan Pengembangan UMKM Bandung* : PT Refika Aditama.
- Rizky Trisna Firman Haqiqi, 2017, Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia, *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 7 (1): 57-68
- Seriana Agia Yusadinata, 2014, Pengaruh Pemeliharaan SDM Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) TBK, Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia
- Sunarto, 2020, Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi, & Akuntansi)*. Volume 4 (2), 397-407
- Sutrisno Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

