PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN CV BOROBUDUR PRIMA SEJAHTERA KOTA KEDIRI TAHUN 2015

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

FATIMATUS ZAROEH
NPM.11.1.02.02.0163

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi Oleh :
FATIMATUS ZAROEH
NPM: 11.1.02.02.0163

Judul :
PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BOROBUDUR PRIMA SEJAHTAERA KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Uji / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas UNP Kediri

Pada Tanggal : 10 September 2015

Pembimbing I,	**Pembimbing II,**
Dr. Sri Aliami	**Dr. Hamzah Gunawan**
NIDN : 0716086403	**NIDN :**

Skripsi oleh :
FATIMATUS ZAROEH
NPM : 11.1.02.02.0163

Judul :
PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BOROBUDUR PRIMA KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan didepan untuk diajukan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas UNP Kediri

Pada Tanggal : 12 September 2015

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Sri Aliami, M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo
NIDN : 0717066601

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BOROBUDUR PRIMA SEJAHTERA KOTA KEDIRI TAHUN 2015

Oleh :
Fatimatus Zaroeh
11.1.02.02.0163
Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Dalam perusahaan, perhatian terhadap hasil produksi bukan hanya keuntungan yang disapat, tetapi perhatian juga kepada tenaga kerja atau karyawan yang bisa menjalankan perusahaan. Rekrutmen, pelatihan dan kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1). Pengaruh variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi secara persial (individu) terhadap kinerja karyawan pada CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri, (2). Pengaruh variabel rekrutmen pelatihan dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subjek populasi dalam penelitian ini berjumlah 55orang. Menurut Arikunto (2006:147), berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subjek di lokasi penelitian. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri sebanyak 55 karyawan, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik rendom sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statitical Program For Social Science*). Berdasarkan penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa : (1). Secara individual (persial) menunjukan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2). Secara individual (persial) menunjukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3). Secara individual (persial) menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (4) Secara bersama-sama (simultan) menunjukan bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi mempunyai pengarug yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

Dari penjelasan diatas maka peneliti menyarankan untuk : (1) CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri perlu meningkatan pemberian insentif secara khusus pada karyawan yang berprestasi agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan hasil kinerja karyawan semakin meningkat. (2). Bagi peneliti selanjutnya, dihrapkan untuk menambah variabel motivasi kerja, sebab ada kemungkinan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3). Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meningkatkan dan memantau kinerja karyawannya. Dengan begitu diharapkan prusahaan dapat terus berkembang dan dapat menjamin kesejahteraan karyawan sehingga dapat menciptakan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, pelatihan dan, kompensasi dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Menurut Sutrisno (2009 : 1) sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya perusahaan terdiri atas enam jenis yaitu : *Man* (Manusia), *Money* (Finansial), *Material* (Fisik), *Machine* (Teknologi), *Method* (Metode), *Market* (Pasar) dan kesemua itu sumber daya manusia memiliki peranan penting.

Kinerjakaryawanadalahhasilkerjas ecarakualitasdankuantitas yang dicapaiolehseorangkaryawandalammel aksanakantugasnyasesuaidengantangg ungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2010:9).Bahwa kinerja padadasarnyamencakupsikap mental yang selalumempunyaipandanganbahwakeh idupanhariiniharuslebihbaikdariharike marendanhariesokharuslebihbaikdarih ariini.

Beberapa faktor tersebut diantaranya dapat dimulai dari penarikan pegawai atau Rekrutmen. Menurut Rivai,2009:1, menyatakan, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. CV Borobudur Prima Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan ini akan melakukan berbagai strategi, berbagai strategi itu adalah pengangkatan karyawan baru yang berkualitas , pelatihan karyawan baru agar memiliki keterampilan yang lebih baik dan selayaknya menerima kompensasi. Karyawan diharapkan bersemangat dalam bekerja, sehingga menciptakan hasil kerja yang maksimal dan tujuan yang di harapkan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri dapat tercapai.

Berdasarkan permasalahan pada uraian tersebut di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri".**

Identifikasi Masalah

1. Sumberdayamanusiamerupakan asset terpentingperusahaankarenapera nnyasebagaisubyekpelaksanakeb ijakandankegiatanoperasionalper usahaan.

2. Kinerjakaryawanmerupakanfaktor yang sangatpentinguntukmempengaruhitingkatkeberhasilansuatuperusahaan.
3. Dengan adanya rekrutmen, pelatihan dan kompensasi suatu perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal.
4. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal yaitu Rekrutmen, pelatihan dan kompensasi, secara umum dan berdasarkan pendapat para ahli memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Batasan Masalah

1. Faktor-faktor yang mempengaruhikinerjakaryawan ditinjau dari rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi.
2. Subjek yang ditelitiadalahseluruhkaryawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri, untuk periode tahun 2015 CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh rekrutmenterhadapkinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pegaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

Manfaat Penelitian

1. Manfaatteoritis
   a. Dapatdijadikansebagaialatpenambahwawasandanilmupengetahuantentangmanajemensumberdayamanusiakhususnuya yang berkaitandengan rekrutmen, pelatihan, kompensasi dankinerjakaryawan.
   b. Hasilpenelitianinidiharapkandapatmembantu proses pembelajaransertapengaplikasianilmupengetahuan.
   c. Dapatdijadikansebagaibahanreferensiataustudipustakabagikegiatanpenelitianselanjutnyasertabahanbacaan yang menarik.
2. Manfaatpraktis
   a. Memberikansumbanganpemikiranbagiperusahaandalamupayamerumuskanberbagaikebijakan yang berhubungandenganrekrutmen, pelatihan, kompensasi dankinerjakaryawan.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

KajianTeori

Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010:9), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Rivai (2010:17),Menurut Sudarmanto (2009:7) sebagai berikut :

1. Kuantitas (*Quantity)*
2. Kualitas (*Quality)*
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness)*
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for Supervision*)
6. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*)

REKRUTMEN

Menurut Sutrisno (2009 :59), Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan

menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Menurut Rivai, (2009:150), yang menjadikan indikator rekrutmen sebagai berikut :

a. Kebijakan organisas
b. Perencanaan rekrutmen
c. Metode rekrutmen
d. Prosedur
e. Waktu pelaksanaan

PELATIHAN

Pengertian Pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo, (2007:16), sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Menurut Rivai, (2004:240), yang menjadikan indikator pelatihan, sebagai berikut :

a. Materi yang dibutuhkan
b. Metode yang digunakan
c. Pelatih
d. Peserta pelatihan
e. Sarana pelatihan

KOMPENSASI

Menurut Handoko, (2005:21), menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang kepada karyawan atas pekerjaan (fisik atau pikiran) yang telah dilakukan untuk organisasi atau perusahaan.Menurut Simamora (2004 : 445), yang menjadi indikator kompensasi sebagai berikut :

a. Gaji dan Upah
b. Insentif
c. Tunjangan
d. Fasilitas

Penelitian Terdahulu

1. Nursanah (2010) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keragaman Produk, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Hero Supermarket".
2. Widiyawati (2011) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan di Supermarket Papaya Darmo Surabaya".
3. Putra (2012) melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi pada Bengkel Mobil RapiGlass Autocare Semarang)".

4. Ramadani (2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Agen Galunggung Malang)".

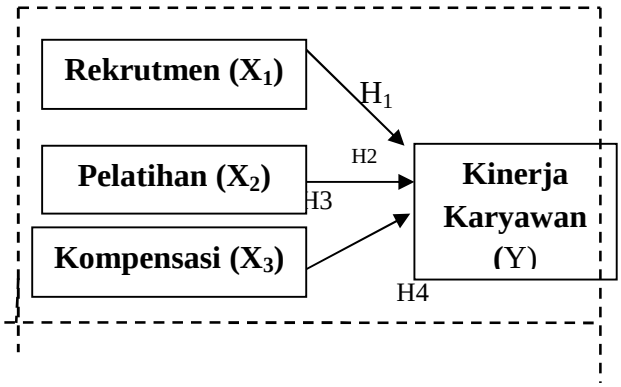
   Perbedaan dari keempat pnelitian diatas terletak pada variabel bebas yang diteliti dan tempat penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang variabel terikat loyalitas pelanggan dan sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

1. Menurut Munawar, (2012) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Nadira Prima Semarang)" dengan menggunakan variabel : rekrutmen, pelatihan kerja,dan kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan koesioner, metode *purposive sampling.*Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji angka indeks dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows.* Hasil dari penelitian diatas adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, pelatihan terhadap kinerja karyawan.Persamaan penelitian diatas adalah sama-sama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas adalah adalah pada variabel bebas (X_3) yaitu kompensasi.
2. Menurut Suryoadi, (2012) dalam skripsinya berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan "(Studi Kasus PT Bank Muamalat Cabang Semarang)" dengan menggunakan Variabel : Pelatihan Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner, metode *purposive sampling.* Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji

regresi linier berganda, uji hipotesis, uji angka indeks dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 *For windows.* Hasil dari penelitian diatas adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, pelatihan terhadap kinerja karyawan.Persamaan penelitian diatas adalah sama-sama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas adalahpada variabel (X_1) yaitu Rekrutmen.

3. Menurut Rahmawati, (2009) dalam skripsinya berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan "(Studi Kasus Asuransi Jiwa AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pasuruan Kota)" dengan menggunakan Variabel : Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Metode pengambilan Sampel menggunakan kuesioner, metode *purposive sampling.* Teknik analisis data dengan menggunakan validitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji angka indeks dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 *For windows.* Hasil dari penelitian diatas adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, terhadap kinerja karyawan.Persamaan penelitian diatas adalah sama-sama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas adalah pada variabel (X_1) dan (X_2) yaitu Rekrutmen dan Pelatihan.

Kerangka Konsep



Gambar 1Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

⟶ : Pengaruh secara Parsial

- - - -▸ : Pengaruh secara Simultan

Hipotesis

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri?
4. Rekrutmen, Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Menurut Reksoatmodjo (2007:129), "penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih". Teknik penelitian tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Arikunto (2006:147), "Kuantitatif" adalah "penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian yang dilakukan menggunakan rumus statistik."

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri, Jalan. Imam Bonjol No.106 Kota Kediri.Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 4 (empat) bulan terhitung mulai bulan April – Julitahun 2015.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2014:80) populasi memiliki pengertian sebagai, "wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri Tahun 2015.

Menurut Arikunto (2006:130), "sampel" adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti.Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel.sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri sejumlah 55 karyawan.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket (kuesioner) dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas, merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesakhihan suatu instrumen (Ghozali, (2011:52).
b. Uji Reliabilitas, merupakan alatuntukmengukursuatukuesioner yang merupakanindikatordarisuatuvariabel (Ghozali (2011:48).

Teknik Analisis Data

UjiAsumsiKlasik

a. Menurut Ghozali (2011:160) "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak".
b. Menurut Ghozali (2011:106) "Uji multikolinieritas bertujuan

untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas".

c. MenurutGhozali (2005:139) Ujiheteroskedastisitasbertujuanuntukmengetahuiapakahdalam model regresiterjadiketidaksamaanvariandarisuatu residual pengamatankepengamatan yang lain

d. Menurut imam Ghozali (2011:110) ujiautokolerasibertujuanmengujiapakahdalam model linear adakorelasiantarkesalahanpengganggupadaperiode t dengankesalahanpengganggupadaperiode t-1 (sebelumnya).

Analisis Regresi Linear Berganda

AnalisisRegresi Linear Bergandadigunakanuntukmengukurpengaruhantaralebihdarisatuvariabel predictor (variabelbebas) terhadapvariabelterikat..MenurutGhozali(2011:166)persamaannregresidalampenelitianiniadalah :

$$\mathbf{Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta 3.X_3 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
X_1 = Rekrutmen
X_2 = Pelatihan
X_3 = Kompensasi
β_1, β_2, β_3 Koefisien regresi
e = *Standar Eror*

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

MenurutGhozali (2011:97) Koefisiendeterminasipadaintinyamengukurseberapajauhkemampuan model dalammenerangkanvariasivariabeldependen. Jikanilai R^2 yang kecilberartikemampuanvariabel-variabelindependendalammenjelaskanvariasivariabeldependenamatterbatasdanjikamendekatisatuberartivariabelindependen memberikanhampirsemuainformasi yang dibutuhkanuntukmemprediksivariasivariabeldependen.

PengujianHipotesis

a. Uji t, menunjukkanseberapajauh pengaruhsuatuvariabelindependensecara individual dalammenerangkanvariabeldependen (Ghozali, 2011:98)
b. Uji F, digunakanuntukmengujipengaruhvariabelindependen secarabersamaterhadapvariabeldependen (Ghozali, 2011:98).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua item lebih besar daripada r_{tabel} dan semua bernilai positif. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Keterangan (Variabel)	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reliabilitas*	Kesimpulan
X1 (Rekruitmen)	0,729	0,60	Reliabel
X2 (Pelatihan)	0,766	0,60	Reliabel
X3 (Kompensasi)	0,756	0,60	Reliabel
Y1 (Kinerja karyawan)	0,763	0,60	Reliabel

Hasil Pengujian Reliabilitas

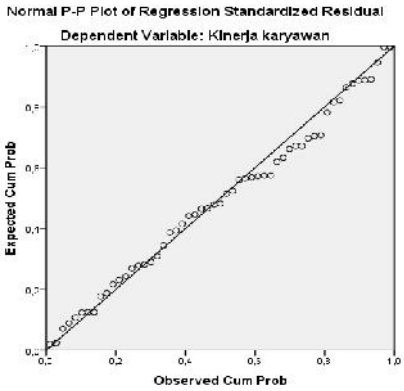
Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai r alpha hitung (alpha Cronbach) lebih dari 0,60 yang berarti reliabel. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel reliabel.

Analisi Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: data primer yang diolah, 2015

dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot of regression standardized* menunjukan pola grafik yang normal.Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.Maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3Hasil Uji Multikolinearitas

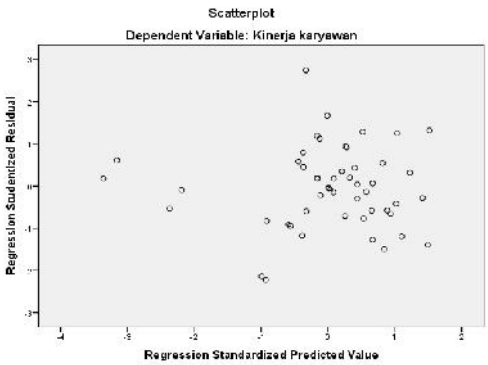
Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Rekruitmen	2,344
	Pelatihan	28,342
	Kompensasi	27,267

Sumber : data primer yang diolah, 2015

dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas/*independent* dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS for Windows versi 20.0, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1,724

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Du < DW < 4 – Du

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,724 sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 55 dan k = 3 adalah batas bawah (dl =1,284 dan du=1,505) dan batas atas (4-du = 2,495).Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,505<1,724< 2,495

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear BergandaHasil Analisis Regresi Linear Berganda

$Y = 1{,}095+0{,}766\ X_1 +2{,}557X_2 + 2{,}580\ X_3$

α =1,095 artinya apabola variabel rekrutmen ,pelatihan dan kompensasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 1,095.

β1= 0766 X1 besarnya koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,766 berarti rekrutmen bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Jadi setiap peningkatan 1 rekrutmen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,766.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaaan regresi berganda sebagai berikut : Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

β2=2,557 besarnya koefisien regresi pelatihan adalah sebesar 2,557 berarti pelatihan bernilai positif terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 2,557.

β3=2,580 besarnya oefisien regresi kompensasi adalah sebesar 2,580 berarti kompensasi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Jadi setiap peningkatan 1 kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,580.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)Tabel 6

Hasil Uji Korelasi danDeterminasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804[a]	,646	,626	3,07428	1,724

(R^2)

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Nilai*adjusted* R *square* (R^2) yaitu sebesar 62,6 % artinya variabilitas variabel rekrutmen, pelatihandan kompensasimampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 62,6%. Berarti masih ada

variabel lain sebesar 38,4% yang menjelaskan variabel kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial) Tabel 7

Hasil Uji t

Berdasarkan tabel hasil output SPSS for Windows versi 20.0 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Rekrutmrn Nilai sig.0,000 <0,05 menjelaskan bahwa variabel rekrutmen secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinetja karyan. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) d

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Regression	617,295	3	205,765	34,163
Residual	337,289	56	6,023	
Total	954,583	59		

Sumber: data primer yang diolah, 2015

erima.

Pelatihan Nilai sig.0,000 < 0,05 menjelaskan bahwa variabel pelatihan secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk hipotesis pertama (H2) dierima.

Kompensasi Nilai sig.0,000< 0,05 menjelaskan bahwa variabel kompensasi secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) diterima.

UjiF (simultan)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS yang diringkas pada Tabel 4.17 diperoleh F hitung = 31,084 dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, pelatihan dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera secara silmutan (bersama – sama).

Pembahasan

1. **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yaitu rekrutmenberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Sig 0,000lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil analisis data secara diatas membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini membuktikan ada pengaruh signifikan secara bersama - sama antara variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karywan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan di CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.
4. Secara simultan bersama-sama rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada perekrutan karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah di isi oleh karyawan CV Borobudur Prima Sejahtera Kota Kediri tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang melaksanakan, seingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misal dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengkaji variabel lain selain rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.Hal ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dalam waktu yang akan datang dengan memasukkan variabel diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, misalnya variabel Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini. 2006. *ManajemenKinerjaKaryawan*.Yogyakarta: BPFE.

Aksara.

Arikunto.2006.*ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik*. Jakarta: Renika

Arikunto.2010.*ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik*. Jakarta: PT Rinekaipta.BP

UniversitasDiponegoroCipta.

Dharma, Agus .2003.*ManajemenSupervisi*. Jakarta: PT.RajaGrafindoPersada

Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Kharisma Putra Utama.

Ferdinand, Augusty. 2007. *MetodePenelitianManajemen*. Edisi 2. Semarang

Ghozali, Imam. 2005. *AplikasiAnalisis Multivariatedengan Program SPSS*.

Ghozali, Imam. 2011. *AplikasiAnalisis Multivariatedengan Program SPSS*.

Hasibuan, Malayu S.P 2001. *ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta:Bumi

Mangkunegara, A.A.A.P. 2010.*ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung

Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Prabu, Anwar. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung:TrigendaKarya.

Ranupandojo, HeidjrachmandanHusnan, Suad. 1995. *ManajemenPersonalia.* Yogyakarta : BPFE.Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzaldan Ella JauvaniSagala.2010. *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan*.Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.

Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta.YKPN.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: ALFABETA CV

Sutrisno. 2005, *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi.* Bumi Aksara. Jakarta.

Tohardi, Ahmad.2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Mandar Maju: Bandung.