PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Program Studi Manajemen

OLEH :

RIAN BAGUS PRASETYO

NPM: 12.1.02.02.0399

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

RIAN BAGUS PRASETYO
NPM: 12.1.02.02.0399

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 27 Juli 2016.

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Ichsannuddin, Drs. Ec, M.M.	**Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M.**
NIDN. 0723105703	NIDN.0715106203

Skripsi oleh:

RIAN BAGUS PRASETYO

NPM: 12.1.02.02.0399

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
pada tanggal: 13 Agustus 2016.

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ichsannuddin, Drs. Ec, M.M.
2. Penguji I : Dr. Sri Aliami.
3. Penguji II : Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M.

Mengetahui,
Dekan FE

Dr.Ec. Subagyo, MM.
NIDN : 0717066601

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA KEDIRI

Rian Bagus Prasetyo
12.1.02.02.0399
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
rianbagus65@gmail.com
Ichsannuddin, Drs.Ec.M.M dan Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M .
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan organisasi dalam menghasilkan kinerja karyawan, mengelola serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Agar organisasi dapat mencapai kinerja seperti yang diharapkan, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi.

Permasalahan penelitian ini adalah : (1) Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri? (2) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri? (3) Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri? (4) Apakah rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri?

Subyek penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri, dengan populasi yang berjumlah 30 orang, dengan sampel seluruh karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri yang berjumlah 30 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi, kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri. (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri. (4) Secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

Disarankan kepada pihak-pihak yang terkait dalam Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri untuk selalu memperhatikan proses rekrutmen, pelatihan, dan pemberian kompensasi agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan-tujuan organisasi mampu terpenuhi.

Kata Kunci : kinerja karyawan, rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era otonomi daerah ternyata membawa dampak tersendiri bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri karena mendapat pelimpahan Pegawai Negeri Sipil dari instansi vertikal (Departemen Pendidikan Nasional, Depertemen Transmigrasi, Departemen Penerangan, Departemen Koperasi, dan Departemen Sosial) sehingga beban tugas Bagian Kepegawaian Pemerintah Kota Kediri semakin meningkat. Dengan demikian pengelolaan manajemen Pegawai Negeri Sipil sangat membutuhkan penataan organisasi yang dapat memberikan

pelayanan manajemen kepegawaian yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri sangat diharapkan dapat di optimalkan karena dengan kinerja yang optimal dapat menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas di Kota Kediri. Dengan proses rekrutmen, pelatihan, dan pemberian kompensasi secara tidak langsung akan mempengaruhi kontribusi para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri dalam pengoptimalan kinerja karyawan di dalam organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya ialah :

1. Organisasi perlu sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuannya.
2. Organisasi akan melakukan penarikan karyawan untuk mencari karyawan yang berkualitas.
3. Organisasi akan memberikan pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan.
4. Karyawan perlu kompensasi untuk memotivasi kinerja karyawan yang lebih tinggi.
5. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi.

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ditinjau dari rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri?
4. Apakah rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi :

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.
4. Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini akan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menambah ketrampilan dalam menganalisis masalah sumber daya manusia serta dapat menerapkan teori-teori sumber daya manusia.
   b. Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang pentingnya rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi organisasi tentang peran rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.
   b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi organisasi untuk pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja sebenarnya bukan hanya mengenai hasil kerja, tapi juga terkait dengan proses-proses berlangsungnya pekerjaan.

Rekrutmen

Bangun (2012:140), menyatakan bahwa penarikan tenaga kerja atau rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Rekrutmen tersebut berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

Pelatihan

Hasibuan (2010:69), pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral

pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.

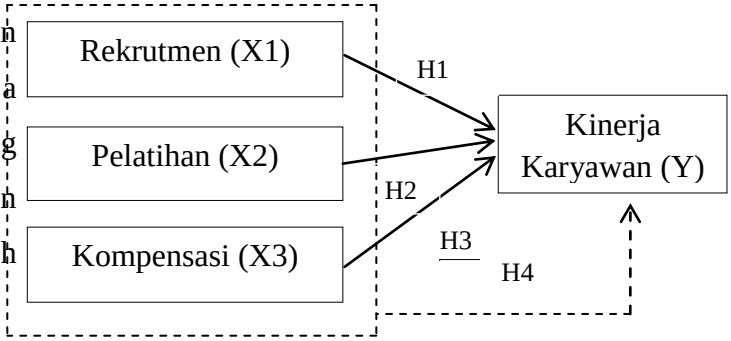
Kompensasi

Hasibuan(2010:119), mendefinisikan kompensasi yaitu apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Penelitian Terdahulu

1. Kushartati (2015), dalam skripsinya yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo.
2. Purwanti (2015), dalam skripsinya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan.
3. Nugroho (2012), dalam skripsinya yang berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Hipotesis

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

H_2 : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

H_3 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

H_4 : Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri.

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian tingkat eksplansi, penelitian ini menurut tingkat eksplansinya yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini nantinya bisa dikelompokkan menjadi asosiatif dalam bentuk hubungan kausal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitiannya, penulis melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri dengan alamat di Jalan Himalaya No.4 Kediri. Keseluruhan waktu pelaksanaan penelitian hingga penyelesaian karya ilmiah ini direncanakan 4 bulan, terhitung mulai bulan April 2016 hingga Juli 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri sebanyak 30 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri yang berjumlah 30 karyawan.

Instrumen penelitian dan Teknik Pengambilan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014:102).

Menurut Sugiyono (2014:93), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pertanyaan kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah : Sangat setuju (5), setuju (4), Netral (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. **Uji asumsi klasik**

   terdiri dari uji normalitas,multikolinearitas,heteroskedastisitas, dan Autokorelasi.

2. **Analisis regresi linier berganda**

   analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1,X_2,X_3) dengan variabel dependen

(Y). Dengan persamaan sebagai berikut :

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
B_0 : Bilangan Konstanta
β1, β2, β3 : Koefisien Regresi
X_1 : Rekrutmen
X_2 : Pelatihan
X_3 : Kompensasi
e : Standar Error

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut koefisien determinasi majemuk yang menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama (Sanusi, 2011:136). Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (rekrutmen, pelatihan dan kompensasi) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitupula sebaliknya, nilai yang mendekati satu, variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

4. Uji hipotesis

a. Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara Parsial (uji t)

Membandingkan nilai t dengan titik krisis menurut tabel. Menurut Ghozali (2011:89). Apabila nilai t hasil perhitingan lebih tinggi dibandingkan t tabel, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara Simultan (Uji F)

Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dalam Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 05 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Dinas yang dijabarkan dalam Keputusan Wali Kota Kediri No. 54 Tahun 2008 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu unsur Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pelaksanaan tugas tertentu dalam bidang kepegawaian, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statiscal Package for Social Science)* versi 20. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Untuk *degree of freedom*(df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30-2 atau df = 28 dengan nilai signifikansi 0,05 (5%) diperoleh r-tabel 0,361. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen	0.618	0,600	Reliabel
Pelatihan	0. 731	0,600	Reliabel
Kompensasi	0. 612	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0. 910	0,600	Reliabel

2. **Uji Reliabilitas**

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

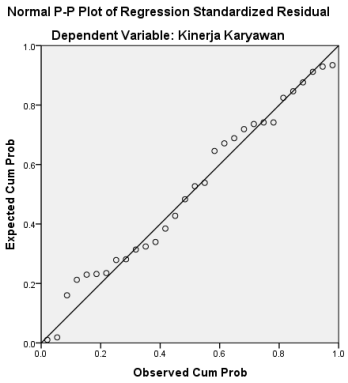
Sumber : Diolah dari data primer 2016.

Nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar daristandar reliabilitas 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan, rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan semua dinyatakan baik sebagai alat ukur variabel.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : diolah dari data primer 2016

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil kurva normal probability plot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikorenealitas

Tabel 2. Hasil uji Multikorenealitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	1,041	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	1,071	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X_3)	1,058	Bebas Multikolinearitas

Sumber : diolah ari data primer 2016

Dari tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik

multikolinearitas antar variabel bebas atau independen dalam model.

Model	Std. Error Of the Estimate	Durbin Watson
1	3,548	1,939

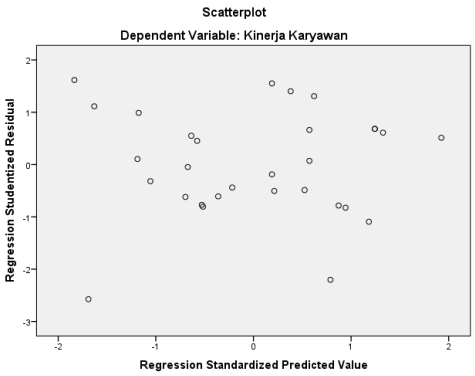
Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Sumber : data primer di olah sendiri 2016

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,939, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 30 dan k = 3. nilai du 1,649, sehingga 4 – du = 4 – 1,649 = 2,351. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : dioalah dari data primer 2016

Gambar 2 .Hasil Uji Heteroskedastistas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = -36{,}523 + 1{,}872\ X_1 + 0{,}555\ X_2 + 0{,}868\ X_3 + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Rekruetmen

X_2 : Pelatihan

X_3 : Kompensasi

a. **Interpretasi Hasil Data**

Persamaan regresi linier berganda tersebut, akan dijelaskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3{,}010 + 0{,}412\ X_1 + 0{,}283\ X_2 + 0{,}344\ X_3}$$

a. Konstanta = - 36.523

Artinya apabila variabel rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai -36.523.

b. Koefisien regresi rekrutmen (X_1) = 1.872

Artinya apabila rekrutmen (X_1) naik (satu) satuan sedangkan pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) dianggap konstan

atau nol (=0) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.872 satuan.

c. Koefisien regresi pelatihan (X_2) = 0.555

Artinya apabila pelatihan (X_2) naik (satu) satuan sedangkan rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_3) dianggap konstan atau nol (=0) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.555 satuan.

d. Koefisien regresi kompensasi (X_3) = 0.868

Artinya apabila kompensasi (X_3) naik (satu) satuan sedangkan rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_2) dianggap konstan atau nol (=0) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.868 satuan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.653[a]	.426	.360	3.548	1.939

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : dioalah dari data primer 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R adalah 0,653.Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mencapai hubungan yang cukup berarti. Sementara itu diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,360, Hal ini menunjukkan rekrutmen, pelatihan dan kompensasi mampu menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 36%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 64% yang dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-36.523	15.767		-2.316	.029
	Rekrutmen	1.872	.668	.425	2.803	.009
	Pelatihan	.555	.174	.489	3.183	.004
	Kompensasi	.868	.398	.333	2.177	.039

Sumber : diolah dari data primer 2016

Berdasarkan perhitungan di atas maka ditemukan sebagai berikut :

1. Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai signifikansi rekrutmen 0,009 < 0,05 dan t hitung 2,803 > 1,697 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka rekrutmen (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 1 yang berbunyi "Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri" terbukti.

2. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pelatihan 0,004 < 0,05 dan t hitung 3,183 > 1,697 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka pelatihan (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 2 yang berbunyi "Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri" terbukti.
3. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan 0,039 < 0,05 dan t hitung 2,177 > 1,697 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka Kompensasi (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 3 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri" terbukti.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.393	3	81.131	6.445	.002[b]
	Residual	327.307	26	12.589		
	Total	570.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Pelatihan

Sumber : diolah dari data primer 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai sig = 0,002 < 0,05 dan F hitung 6.445 > 2,98 yang artinya H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).Dengan demikian hipotesa ke 4 berbunyi "rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri" terbukti.

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel X (rekrutmen, pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Artinya, proses rekrutmen, pemberian pelatihan dan pemberian kompensasi yang dikelola secara baik di dalam organisasi,Pengaruh modal terhadap kinerja UMKM, Sebagai Berikut :

1. Pengaruh rekruitmen terhadap kinerja UMKM

   Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji t (*parsial*) menunjukkan nilai signifikansi rekrutmen 0,009 < 0,05 dan t hitung 2,803 > 2,042 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika proses rekrutmen dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akansemakin meningkat. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1).

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 dan t hitung 3,183 > 2,042 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika pemberian pelatihan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2).

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi 0,039 < 0,05 dan t hitung 2,177 > 2,042 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika pemberian kompensasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3).

4. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji F (simultan) menunjukkan nilai sig = 0,002 < 0,05 dan F hitung 6,445 > 2,92 yang artinya H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima, bahwa rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan jika proses rekrutmen, pelatihan, dan pemberian kompensasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri dilakukan dengan baik sehingga kinerja karyawan akan dicapai sesuai dengan harapan, dan hal tersebut membuktikan bahwa rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri dan terbukti dengan hipotesis (H_4), yang menyatakan rekrutmen, pelatihan dan

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri" dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan jika semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan jika pemberian pelatihan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan jika semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan semakin meningkat. Secara keseluruhan atau simultan bahwa rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan jika rekrutmen, pelatihan dan kompensasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri akan dicapai sesuai harapan.

Saran

Adapun saran yang peneliti berikan dari kegiatan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Disarankan kepada organisasi untuk selalu memperhatikan proses rekrutmen, pelatihan dan pemberian kompensasi, karena dengan rekrutmen, pelatihan dan pemberian kompensasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi mampu terpenuhi.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang rekrutmen, pelatihan dan kompensasi yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian

Daerah Kota kediri agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat . Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan. 2011. *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: ALFABETA.

Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga.

Kushartati, Febriana M. 2015. *"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo)"*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Online), Tersedia di http://eprints.ums.ac.id. Diunduh pada 16/06/2016.

Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

Nugroho, Aji M. 2012. *"Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar"*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar. (Online), Tersedia di http://core.ac.uk/download/pdf/25486423.pdf. Diunduh pada 16/06/2016.

Purwanti, Heni. 2015. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan"*. Jurnal Universitas

PGRI Yogyakarta. (Online) Tersedia di http://repository.upy.ac.id/id/eprint/185/. Diunduh pada 16/06/2016.

Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Rakhmat, D. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya*.

Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sihotang. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2014. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. *MANAJEMEN KINERJA-EDISI REVISI*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.