JURNAL

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN INSENTIF, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI SINAR MAS TBK CABANG KEDIRI

EFFECT OF RECRUITMENT, TRAINING AND INCENTIVES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN INSURANCE SINAR MAS TBK BRANCH KEDIRI

Oleh:

ZAENUDIN

NPM : 11.1.02.02.0318

Dibimbing oleh :

1. Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M
2. Edy Djoko S, S.E, M.Pd,M.M

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : ZAENUDIN
NPM : 11.1.02.02. 0318
Telepun/HP : 0857 8427 8475
Alamat Surel (Email) :
Judul Artikel : PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN INSENTIF, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI SINAR MAS TBK CABANG KEDIRI
Fakultas – Program Studi : EKONOMI – MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi : Alamat, : Jl Kh Achmad Dahlan 76 Mojoroto.

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 8 Pebruari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M NIDN. 0727127801	Edy Djoko S, S.E, M.Pd,M.M NIDN. 0715106203	Zaenudin NPM. 11.1.02.02.0318

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN INSENTIF, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI SINAR MAS TBK CABANG KEDIRI

ZAENUDIN
NPM. 11.1.02.02.0318
FE – Manajemen
1. Ema Nurzainul Hakimah, SE., M.M[1] dan Edy Djoko S, S.E, M.Pd,M.M[2]

Email :
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Zaenudin : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Analisi Studi Kasus P.T Asuransi Sinar Mas .Tbk cabang Kediri). Skripsi. Manajemen. FE UN PGRI Kediri, 2016.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Insentif, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya kinerja karyawan di P.T Asuransi Sinar Mas Tbk yang dirasa kurang. Karna keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Rekrutmen, pelatihan, dan insentif terhadap kinerja karyawan P.T Asuransi Sinar Mas .Tbk.

Populasi dalam penelitian ini berjumalah 100 orang dan sampel yang diambil sebanyak 50 orang secara *Random Sampling*menggunakan rumus Umar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis mengunakan Uji t dan Uji F dengan program SPSS versi 20.

Hasil penelitian secara persial menunjukkan Rekrutmen, pelatihan dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan rekrutmen, pelatihan, insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, perusahaan dituntut untuk tetap memberikan yang terbaik kepada konsumen terutama dalam pelayanan, menjaga hubungan baik dan produk yang baik. Untuk mencapai hal – hal tersebut peranan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan haruslah yang dapat diandalkan. Dalam menjalankan operasinya, suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ruang lingkupnya meliputi perencanaan SDM yang terdiri dari penarikan kerja, pelatihan dan pengembangan, peningkatan kinerja, pemberian kompensasi atau insentif dan sebagainya. Sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan, perusahaan dapat melakukan strategi pengelolaan SDM yang berkualitas dengan berbagai langkah pengembangan SDM agar tercapai kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai produktivitas atau kinerja karyawan yang optimal diperlukan beberapa faktor yang meningkatkan produktivitas dan kinerja tersebut. Beberapa faktor tersebut diantaranya dapat dimulai dari penarikan pegawai (Rekruitmen), dalam memilih SDM yang berkualitas. Dalam

rangka menjamin ini perusahaan akan melaksanakan penarikan pegawai dengan berbagai pertimbangan yang matang agar mampu menemukan pegawai yang berpotensi meningkatkan pecapaian tujuan perusahaan. Tujuannya adalah mencari pegawai yang sesuai dengan harapan dan dapat membantu pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan melakukan langkah – langkah panjang dalam proses penarikan karyawan yang biasanya diambil dari seleksi, wawancara, tes kerja yang disesuaikan dengan job description.

Selain penarikan karyawan faktor lain yang cukup penting adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Faktor ini adalah merupakan usulan yang dilakukan perusahaan setelah selesai melakukan proses penarikan karyawan, setelah mendapatkan karyawan yang berkompetensi perusahaan akan melatih dan mengembangkan karyawan tersebut menjadi SDM yang lebih berkualitas lagi dengan cara memberikan komponen – komponen pelatihan yang bertujuan meningkatkan keahlian dan ketrampilan karyawan, pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang akan dilakukan karyawan selama proses kinerja karyawan didalam perusahaan, dengan pelaksanaan pelatihan karyawan akan lebih percaya diri dan berani mengambil resiko dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah pemberian insentif, setelah karyawan bekerja keras dan memberikan prestasi pada perusahaan, mereka selalu berharap selain kompensasi gaji pokok yang didapat kompensasi lain yang diharapkan adalah pemberian insentif atau bonus. Bonus merupakan kompensaasi yang diidamkan oleh karyawan setelah melakukan pekerjaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan pemberian insentif karyawan akan sangat loyal pada perusahaan dan akan selalu meningkatkan kinerjanya sekaligus memacu pencapaian prestasi yang tinggi. Dengan di dapatkannya insentif, karyawan bisanya tidak akan berkhianat pada perusahaan dan akan terus meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan dambaan setiap perusahaan, kinerja mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Kediri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Bank & Finansial, Asuransi khususnya wilayah kota Kediri. Untuk mencapai visi misinya perusahaan ini akan melakukan berbagai strategi, berbagai strategi itu adalah pengangkatan karyawan baru yang berkualitas, pelatihan dan pengembangan karyawan baru agar lebih memiliki ketrampilan yang baik dan pemberian insentif pada

karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dan tujuan yang diharapkan PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Kediri dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik sebuah judul penelitian **"Pengaruh Rekruitmen, Pelatihan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Kediri"**

B. METODE

Dalam pelaksanaannya jenis penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Singarimbun (2005 : 52) "penelitian survey" adalah "penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok". Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2),dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)pada P.T Asuransi Sinar Mas. Tbk cabang kediri.

Menurut Sugiyono (2008:115), "Populasi" adalah "wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".
Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Kediri, sebanyak 100 orang.

C. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Hasil

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,819	3,073		,527	,601
	Rekrutmen	,404	,136	,282	2,982	,005
	Pelatihan	,440	,110	,440	3,801	,000
	Insentif	,384	,110	,333	3,343	,001

Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Tabel 4.15
Uji Simultan Dengan F Test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1109,708	3	285,520	10,728	,000[b]
	Residual	392,241	40	6,027		
	Total	1502,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Insentif, Rekrutmen, Pelatihan
Sumber : Diolah dari data primer, 2016

D. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,982lebih besar dari t tabel yaitu 1,676dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi rekrutmen akan menjadikan PT Asuransi Sinar Mas Tbk Kantor Cabang Kediri semakin memiliki kinerja karyawan yang tinggi.Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki nilai yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Hal ini mendukung dalam pembentukan teori Handoko (2000:69), menyatakan bahwa Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.serta mendukung penelitian Kusuma (2013), Bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,801lebih besar darit tabel yaitu 1,676 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik atau kondusif suatu pelatihan maka akan menjadikan PT Asuransi Sinar Mas Tbk Kantor Cabang Kediri semakin memiliki kinerja karyawan yang tinggi.Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini mendukung/konsisten dengan dua belas indikator pembentuk pelatihan teoriGomes (2003:197) serta mendukung penelitian Kusuma (2013), bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik atau kondusif suatu pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pengaruh Insentif TerhadapKinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,037 lebih besar darit tabel yaitu 1,676 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan, menjadikan PT Asuransi Sinar Mas Cabang Kediri semakin memiliki kinerja karyawanyang tinggi.Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini mendukung konsisten dengan enam indikator pembentuk pemberian insentif teoriNewstrom dalam Rivai (2010:311) serta mendukung penelitian Gaffar (2012), insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

3. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda,diperoleh nilai F hitung sebesar 45,728 lebih besar dariF tabel yaitu 2,807 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan insentif berpengaruh signifikan terhadapkinerjakaryawan PT Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan insentif kepada karyawan, akan menciptakan kinerja yang kondusif dan baik. Sehingga karyawan akan lebih professional lagi dalam menjalankan pekerjaanya, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

4. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda,diperoleh nilai F hitung sebesar 45,728 lebih besar dariF tabel yaitu 2,807 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan insentif berpengaruh signifikan terhadapkinerjakaryawan PT Asuransi Sinar Mas Tbk Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan insentif kepada karyawan, akan menciptakan kinerja yang kondusif dan baik. Sehingga karyawan akan lebih professional lagi dalam menjalankan pekerjaanya, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Remaja Rosda Karya : Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Remaja Rosda Karya : Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara. . *Perilaku Konsumen.* PT. Eresco : Bandung.

Arikunto, S. 2007. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.

Dessler, Gary. 1997. *Human Behavior – Improving Perfomance at Work*. Reston Publishing Company. Inc: Virginia.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hadi, Sutrisno. 2007. *Statistik*. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.

Handoko, T, Hani. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga Belas. BPFE : Yogyakarta.

Ivancevich, John M, Dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga : Jakarta.

Malayu, S.P, Hasibuan, Drs. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta

Malayu, S.P, Hasibuan, Drs. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara : Jakarta

Mathis, Robert L. & John H, Jackson. 2004. *Human Resource Management*. Salemba Empat : Jakarta.

Moch, Nazir. 2003. *Metode Penelitian. Salemba Empat* : Jakarta.

Priyanto, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi dan Regresi*. Cetakan Pertama. Gaya Media : Yogyakarta.

Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Media Kom : Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber DAya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Singgih, Santoso. 2001. *Statistik Non Parametrik*. PT Elex Media Komutindo : Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan RD*. PT. Alfabeda : Bandung.