ARTIKEL

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Kediri

The Effect Of Training, Recruitment, And Compensation On Employee Perfomance In Bank Branch Of Jatim Kediri

Oleh:

NAMA : RIZKA MAHARANI

NPM : 13.1.02.02.0301

Dibimbing oleh :

1. **Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, SE.,M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Rizka Maharani
NPM	: 13.1.02.02.0301
Telepun/HP	: 085648461566
Alamat Surel (Email)	: Rizkahan14@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis 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, 31 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M NIDN. 0727127801	Amat Pintu Batu S, SE.,M.M NIDN. 0725075601	Rizka Maharani NPM : 13.1.02.02.0301

Rizka Maharani | 13.1.02.02.0301
Ekonomi–Manajemen
simki.unpkediri.ac.id
|| 1||

Skripsi oleh:

RIZKA MAHARANI
NPM: 13.1.02.02.0301

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG KEDIRI

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

Tanggal : 20 Juni 2017

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M	**Amat Pintu Batu Silalahi, SE.,M.M**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0725075601**

ii

Skripsi oleh:

RIZKA MAHARANI
NPM: 13.1.02.02.0301

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 12 Juli 2017

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M :
2. Penguji I : Poniran Yudho L, S.E., M.M :
3. Penguji II : Faisol, S.Pd., M.M. :

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 071706660

iii

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG KEDIRI

Rizka Maharani
13.1.02.02.0301
Ekonomi-Manajemen
Rizkahan14@gmail.com
Ema Nurzainul hakimah, S.E, MM dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, MM
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh seiring dengan berkembangnya era globalisasi, perusahaan dituntut untuk memberikan yang terbaik kepada konsumen terutama dalam pelayanan, menjaga hubungan yang baik. Untuk mencapi hal-hal tersebut peranan sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dihandalkan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan oleh karena itu, hendaknya perusahaan memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: 1) Adakah pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri ? 2) Adakah pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri ? 3) Adakah pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri ? 4) Adakah pengaruh yang signifikan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri?

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*, sebanyak 33 sampel. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23* dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah 1) Ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri. 2) Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri. 3) Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri. 4) Ada pengaruh signifikan variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.

KATA KUNCI : Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, perusahaan dituntut untuk tetap memberikan yang terbaik kepada konsumen terutama dalam pelayanan, menjaga hubungan yang baik. Untuk mencapai hal-hal tersebut peranan sumber daya manusia dalam perusahaan harus yang dapat dihandalkan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena peranya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberi hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu perusahaan oleh karena itu, hendaknya perusahaan memberi arahan yang positif demi tercapinya tujuan perusahaan.

Bank Jatim Cabang Kediri yang beralamat di Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No. 122 Kediri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan. Namun dalam pelaksanaan tugasnya Bank Jatim Cabang Kediri mengalami beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun.

Banyak alternatif penyebab masalah tersebut diatas tetapi dari wawancara sepintas dengan pihak bank hal tersebut disebabkan oleh rekrutmen ya tidak bersungguh-sungguh. Menurut Rivai (2009:1), “rekrutmenmerupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”. Faktor lain yang menyebabkan kinerja menurun adalah pelatihan. Menurut Husnan (2007:7),“pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dengan aktivitas ekonomi, membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis, dan meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuanya”. Faktor yang ketiga yang peneliti duga sangat kuat penyebabnya adalah kompensasi. Menurut Handoko (2005:21),“kompensasi” adalah “imbalan berupa uang atau bukan uang kepada karyawan atau pekerjaan

(fisik atau pikiran) yang telah dilakukan untuk organisasi atau perusahaan".

Berdasarkan permasalahan pada uraian tersebut diatas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang" *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri ".*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

Dengan adanya rekrutmen, perlatihan dan kompensasi suatu perusahaan akan mendapat hasil kinerja karywan yang optimal.Ada beberapa faktor yang harus di perhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal yaitu rekrutmen, pelatihan dan kompensasi, secara umum bedasarkan pendapat para ahli memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian terfokus maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji variabel rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sumber daya manusia.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi dan selaras denganbatasan masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikanantara rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karywan Bank Jatim Cabang Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Dari kegunaan penelitian diatas, penelitian ini memliliki kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sekaligus menginformasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungannya dengan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana perusahaan telah dapat meningkatkan rekrutmen, pelatihan dan kompensasi. Serta mendapatkan masukan hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan agar tercapainya kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian diperlukan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti maka diperlukan variabel penelitian. Sehubungan dengan itu perlu diuraikan definisi variabelnya.

Menurut Arikunto (2011:91), “variabel” adalah “obyek penelitian atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (Independen Variable)

Adalah variabel yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian. Variabel bebas merupakan variabel yang berdiri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah rekrutmen, pelatihan dan kompensasi.

b. Variabel Terikat (Dependen Variable)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang mempunyai fungsi sebagai akibat atau ketergantungan. Artinya variabel tidak bebas ini diakibatkan atau ketergantungan adanya variabel yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu peneliti menyusun instrumen penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner untuk mendapatkan data penelitian, selanjutnya data yang diperoleh tersebut diproses dengan cara memberi simbol angka untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS versi-23.

2. **Teknik Penelitian**

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah menggunakan statistik. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah statistik *inferensial* (sering disebut statistik *induktif* atau statistik *probabilitas).*

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat**

Tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Jatim Cabang Kediri Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No. 122 Kediri. Alasanya karena dulu saya pernah praktik kerja lapangan disana.

2. **Waktu**

Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama empat bulan yaitu mulai bulan Maret 2017 sampai bulan Agustus 2017.

D. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:119), "populasi" adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank Jatim Cabang Kediri yang berjumlah 130 orang.

2. **Sampel Dan Teknik Sampling**

Menurut Arikunto (2011:120), "besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditentukan atas pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang ditanggung oleh peneliti". Karena alasan itulah besar kecilnya sampel penelitian itu berbeda-beda. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi. Dan apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Karena populasi berjumlah 130 orang, maka peneliti mengambil sampel 25 % dari keseluruhan populasi, yaitu 33 orang.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Pengembangan Instrumen

Agar mendapatkan data maka dibutuhkan sebuah instrumen. Instrumen tersebut harus dikembangkan agar peneliti mendapatkan data yang memadai. Instrumen yang digunakan adalah menggunakan kuesioner (angket).

a. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:193), "kuesioner" adalah "teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya"

b. Teknik Pemberian Skor

Karena instrumen ini akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka harus memiliki skala. Skala yang digunakan adalah *Skala Likert.* Menurut Sugiyono (2016:136), "*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Untuk keperluan analisis, instrumen ini akan dibuat dalam bentuk cheklist dsn penelitian akan memberi skor pada setiap jawaban responden setiap indikator.

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
RG	: Ragu-Ragu	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang dikembangkan tersebut diatas, masih harus dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52), "uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner". Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu keputusan mengenai valid tidaknya butir kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47), "uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach alpha* > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach alpha* < 0,6.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono(2016:333), "analisis data" adalah "proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi untuk dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain". Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + ... + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien variabel

e = Standart eror

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Pada model regresi linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013:98) pengujian ini dilakukan berguna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan tethadap variabel terikat (Y). Sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 23.0 Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak (simultan) terhadap variabel terikat (Y) adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Apabila probabilitas sig< sig 0,05 atau Fhitung> Ftabel maka hipotesis pokok (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara varibel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

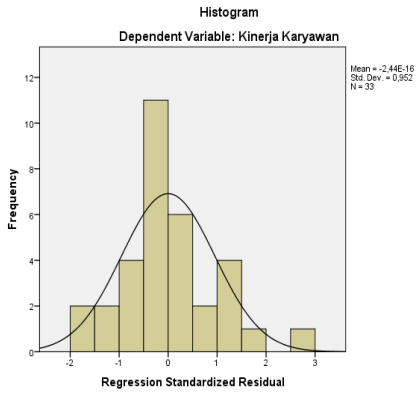
III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:110), "Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal".

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram di tunjukan pada Gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2
Grafik histogram
Sumber : data diolah (2017)

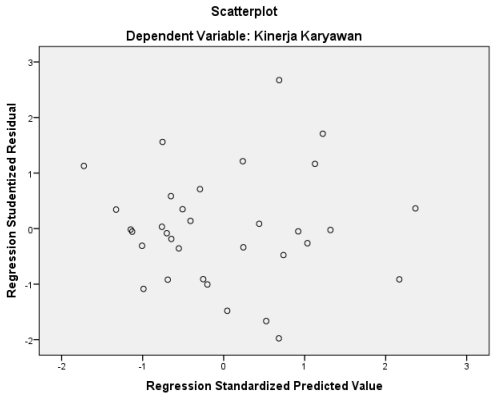
Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva bebentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

a) Uji Heterokedatisitas

Menurut Ghozali (2013:105), "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain".Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* di

tunjukan pada Gambar 4.4 dibawah ini:



Gambar 4.4

Grafik Scaterplots

Sumber : data diolah (2017)

Berdasarkan gambar 4.4 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), kompensasi (X_3) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.11

Hasil Uji t (persial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,263	1,768		,714	,481
Rekrutmen	,246	,096	,354	2,563	,016
Pelatihan	,238	,082	,397	2,915	,007
Kompensasi	,236	,090	,273	2,632	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Pengujian Hipotesis 4)

Berikuthasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainyaakandibandingkandengansignifikansi 0,05atau 5%.

Tabel 4.12

Hasil Uji F (simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	760,375	3	253,458	34,792	,000[b]
Residual	211,261	29	7,285		
Total	971,636	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi, <0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.

3. **Pembahasan**

1. **Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,016 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2. **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,007 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

3. **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikanbahwa kompensasi berpengaruhpositifdan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,013 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruhpositifdan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilinidapatdiartikanbahwa setiapadapeningkatan kompensasi akanmeningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan terdapat secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai 76%. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi, dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 76,6% dan sisanya yaitu 23,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel yaitu rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan dengan nilai beta sebesar 0,397.

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Rekrutmen Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri.Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.
4. Dari data yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pengusaha

Diharapkan pengusaha / pimpinan lebih memperhatikan lagirekrutmen, pelatihan, dan kompensasi yang pada akhirnya dapat digunakan sebagi suatu

strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran dan wawasan kepada karyawan mengenai hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini agar lebih komprehensif dan memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Renika

Azwar. 2010. *Teori Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia

Sutrisno. 2009. *Manajemen Teori Konsep*. Bumi Aksara. Jakarta

Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falfalah, Teori dan Penerapanya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analitis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. B.P.F.E UGM*. Yogyakarta.

Husnan. 2004. *Manajemen personalia (Manajemen Sumber daya Manusia)*. Edisi Ketiga. Jakarta Ghalia Indonesia

Mangkunegara, Anwar Prabu 2010. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung

MangkuPrawira. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia

Munawar. 2012. *JurnalManajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung

Nasucha, Sinambela. 2012. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aksara

Notoatmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Penerbit Reneka Cipta. Jakarta

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia

Pramudyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Roxyida. 2010. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta BPFE. Aksara

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

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Edisi 8*. Bandung : Alfabeta

Sofian. 2009. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta : Renika

Suryoadi. 2012. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Tohardi, Ahmad. 2008. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung