

Pengaruh Rekrutmen Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bengkulu

The Effect Of Recruitment, Training, And Compensation On Employee Performance At Bank Bengkulu

Nirman Azhari ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾; Lydia Gustina Putri ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ nirmanazhari336@gmail.com

How to Cite :

Azhari, N, Afriani, S., Gustina P, L. (2026). The Effect Of Recruitment, Training, And Compensation On Employee Performance At Bank Bengkulu. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [24 November 2025]

Revised [04 Maret 2026]

Accepted [30 Maret 2026]

KEYWORDS

Recruitment, Training, Compensation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di sektor perbankan yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Bank Bengkulu sebagai lembaga keuangan daerah dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui proses rekrutmen yang selektif, pelatihan yang relevan, serta sistem kompensasi yang adil dan memotivasi. Ketiga aspek tersebut memiliki peran strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden karyawan tetap Bank Bengkulu. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel (rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 12,834 dan R^2 sebesar 0,733, yang berarti 73,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of human resource management in improving organizational performance, especially in the highly competitive banking sector. Bank Bengkulu as a regional financial institution is required to be able to optimize the performance of its employees through a selective recruitment process, relevant training, and a fair and motivating compensation system. These three aspects have a strategic role in creating a quality, productive, and loyal workforce to the organization. The objective of this study is to determine the influence of recruitment, training, and compensation both partially and simultaneously on the performance of Bank Bengkulu employees. The method used is a quantitative approach by distributing questionnaires to 30 respondents who are permanent employees of Bank Bengkulu. The data was analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the help of the SPSS version 26 program to test the hypotheses that had been formulated. The results showed that recruitment has a positive and significant effect on employee performance, training has a negative and significant effect, while compensation has a positive but not significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables have a significant effect on performance with an F count of 12.834 and an R^2 of 0.733, which means that 73.3% of the variation in employee performance is explained by these three variables.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor perbankan yang sangat kompetitif dan dinamis. Bank Bengkulu sebagai lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian regional, dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat bersaing secara efektif. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno edy.,2009). Dalam industri yang kompetitif, perusahaan harus merekrut dan menyeleksi karyawan yang terbaik Kharisma & Wening (2023) Rekrutmen yang baik akan memberikan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Adapun pengertian dari (Titisari & Ikhwan., 2021) Rekrutmen merupakan tahap awal dalam mencari dan mendapatkan calon karyawan, dengan dilatarbelakangi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM). Selain rekrutmen, pelatihan merupakan elemen krusial dalam pengembangan kompetensi karyawan. Pelatihan yang terus-menerus membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan industri.

Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan aspek kepemimpinan, kemampuan interpersonal, dan kemampuan berpikir kritis untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi (Ghadzali et al., 2024). Kompensasi merupakan salah satu bagian atau bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategik perusahaan. Selain itu, kompensasi memiliki fungsi yang penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja (Retnowati & widia.,2012). Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta menurunkan tingkat.

Kompensasi menurut (Hasibuan 2020) antara lain : Penawaran dan permintaan, kemampuan dan kesediaan organisasi, serikat buruh, produktivitas kerja pegawai, pemerintah dengan undang undang dan biaya hidup dan posisi jabatan pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Zaqiyah et al., 2023). Penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Bengkulu sangat penting dilakukan agar dapat memberikan gambaran empiris dan rekomendasi kebijakan yang berbasis data. Dengan demikian, Bank Bengkulu dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis bank. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing di waktu tertentu (Zahra & Yuliana., 2025). Sedangkan menurut Nuraeni & utomo, (2020) Kinerja karyawan merupakan refleksi dari efektivitas fungsi manajerial dalam organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya tercermin dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses yang dijalankan dengan efisiensi, ketepatan waktu, dan komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi.

Alasan peneliti memilih judul “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu” adalah karena ketiga variabel tersebut merupakan faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, khususnya di sektor perbankan. Bank Bengkulu sebagai lembaga keuangan daerah memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi regional sekaligus menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bank nasional maupun swasta. Berikut adalah penjelasan mengenai masalah yang terjadi pada setiap variable dalam penelitian tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dibank Bengkulu.

Rekrutmen kesesuaian kualifikasi: Proses rekrutmen kadang tidak sepenuhnya menyesuaikan dengan kebutuhan posisi kerja. Hal ini dapat mengakibatkan pemilihan kandidat yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Proses seleksi yang kurang maksimal: Proses seleksi yang tidak transparan dan tidak efektif menyebabkan karyawan yang direkrut tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung kinerja organisasi. Tingkat retensi yang rendah : Jika rekrutmen tidak dilakukan dengan baik , maka retensi karyawan bisa rendah, yang berdampak negatif pada stabilitas tim dan produktivitas. Pelatihan Keterbatasan Program Pelatihan: Program pelatihan sering kali tidak mencakup seluruh karyawan, sehingga tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Relevansi Materi Pelatihan: Materi pelatihan yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan dapat mengurangi efektivitas pelatihan dan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kurangnya Evaluasi: Tanpa evaluasi yang memadai terhadap hasil pelatihan, sulit untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sistem Kompensasi yang Kurang

Fleksibel: Sistem kompensasi yang tidak fleksibel dan tidak menyesuaikan dengan kondisi pasar dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Keadilan dalam Pemberian Kompensasi: Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak proporsional dengan kontribusi yang diberikan, yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Kepuasan Kerja yang Rendah: Jika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan imbalan yang sesuai, hal ini dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja dan meningkatkan tingkat turnover. Kinerja karyawan Bank Bengkulu masih belum optimal, terlihat dari kualitas kerja yang belum merata, produktivitas yang belum maksimal, serta ketepatan waktu dan kedisiplinan yang belum konsisten. Selain itu, kesenjangan kompetensi antara karyawan baru dan lama akibat rekrutmen yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan dan program pelatihan yang terbatas berdampak pada efektivitas kerja. Di sisi lain, sistem kompensasi yang dianggap kurang adil dan kurang fleksibel juga menurunkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak negatif pada kolaborasi tim dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan dalam mencari calon sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan dengan syarat memenuhi kualifikasi yang di harapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut awaliyah et al (2025). Setiap perusahaan dalam proses rekrutmen bertujuan untuk memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan serta memiliki keahlian di bidangnya. Rekrutmen dilakukan untuk memastikan tersedianya jumlah karyawan yang memadai, sehingga manajer dapat memilih individu yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Dengan demikian, karyawan yang terpilih diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Ciri-ciri rekrutmen yang efektif meliputi adanya prosedur yang jelas, keterbukaan dalam pengumuman lowongan, dan relevansi kriteria calon karyawan dengan posisi kerja yang ditawarkan Fauzan & muhtadin (2025). Dari sisi teori lain, lintasan proses rekrutmen yang baik harus mampu menjangkau kandidat yang tidak hanya memenuhi syarat kompetensi, tetapi juga yang memiliki budaya kerja dan nilai yang sejalan dengan organisasi. Oleh karena itu, peran rekrutmen menjadi fundamental dalam penciptaan sumber daya manusia berkualitas bagi organisasi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan perlu dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja karyawan, dimana melalui pelatihan karyawan dapat lebih paham dalam memperoleh pengetahuan berdasarkan potensi dan skill yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, pelatihan juga dapat memperbaiki setiap performansi maupun kesalahan pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya (Dian , Sumantri, 2021). Menurut noe et al (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan yang baik akan meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan menurut (Notoatmodjo, S.,2009) Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan adalah merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (behavior objectives).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2020:98) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu merancang paket kompensasi yang seimbang dan sesuai harapan karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan menggambarkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi oleh individu melalui pelaksanaan

tugasnya dan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi Rochmadona et al (2024)

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Menurut saryadi *et. al* (2025) uji validitas merupakan proses penting dalam mengembangkan atau mengadaptasi instrument pengukuran agar sesuai dengan konteks dan populasi yang dituju. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara sokr masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang diukur yaitu menggunakan *Corrected Item Total Corelation*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variable penelitian. Uji realibilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak, pada uji realibilitas penelitian ini dilakukan dengan metode Alpha Chonback. Apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Chonback >0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Rosita *et. al*, 2023).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Bengkulu. Model regresi linier bergnda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Pelatihan

X_3 = Kompensasi

e = Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi. Carla & nazori (2025) Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi ini mencerminkan kemampuan variabel dependen.

Tujuan analisis ini yaitu untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai R menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Untuk mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel pengolahan data akan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Ket
X1			
1	0,835	0,361	Valid
2	0,835	0,361	Valid
3	0,835	0,361	Valid
4	0,843	0,361	Valid
5	0,788	0,361	Valid

6	0,554	0,361	Valid
X2			
1	0,516	0,361	Valid
2	0,461	0,361	Valid
3	0,620	0,361	Valid
4	0,590	0,361	Valid
5	0,610	0,361	Valid
6	0,471	0,361	Valid
X3			
1	0,781	0,361	Valid
2	0,625	0,361	Valid
3	0,438	0,361	Valid
4	0,610	0,361	Valid
5	0,365	0,361	Valid
6	0,610	0,361	Valid
Y			
1	0,836	0,361	Valid
2	0,379	0,361	Valid
3	0,480	0,361	Valid
4	0,425	0,361	Valid
5	0,450	0,361	Valid
6	0,707	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0,361 (Terlampir). Adapun indikator bahwa item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika r hitung > r tabel. R tabel yang merupakan ketetapan adalah 0,361.

Tabel 2. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Ket
1	Rekrutmen	0,699	0,6	Reliabel
2	Pelatihan	0,931	0,6	Reliabel
3	Kompensasi	0,860	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,970	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliabel dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	S ig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.073	3.132		10.559	.000
Rekrutmen	.162	.050	.355	3.232	.003
Pelatihan	-.424	.071	-.647	-5.962	.000
Kompensasi	.093	.071	.129	1.295	.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 26 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 33,073 + 0,162 X_1 + -0,424 X_2 + 0,93 X_3 + 3,132 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X₁ = Rekrutmen
 X₂ = Pelatihan
 X₃ = Kompensasi
 e = Variabel Independen lainnya/residual error

Konstanta 33,073 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi masing-masing variabel independen menunjukkan perubahan rata-rata pada variabel kinerja karyawan jika variabel independen tersebut meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi Rekrutmen sebesar 0,1620,162 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada kualitas rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,162 satuan, dengan arah pengaruh yang positif.
2. Koefisien regresi Pelatihan sebesar -0,424-0,424 menandakan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan justru berkontribusi menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,424 satuan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan, yang dapat diinterpretasikan sebagai indikasi pelatihan yang mungkin tidak efektif atau tidak tepat sasaran.
3. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,0930,093 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan, walaupun magnitudonya lebih kecil dibanding variabel lain dan pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.733	.59709
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi				

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2) = 0,733. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 73,3 % dalam mempengaruhi variabel dependen, sisanya sebesar 26,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar dari model regresi penelitian ini.

Tabel 5. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	33.073	3.132		10.559	.000
	Rekrutmen	.162	.050	.355	3.232	.003
	Pelatihan	-.424	.071	-.647	-5.962	.000
	Kompensasi	.093	.071	.129	1.295	.207
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2025

Jika nilai Signifikan 0.05 maka H_0 ditolak. Jika nilai signifikan >0.05 maka H_0 diterima. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta (*Intercept*) sebesar 33.073 menunjukkan nilai prediksi variabel dependen Y ketika semua variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) bernilai nol. Artinya, tanpa pengaruh variabel independen manapun, nilai Y diperkirakan sebesar 33.073 dan nilai ini signifikan ($p = 0.000$).
2. Variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif 0.162 dengan nilai signifikansi $p = 0.003 < 0.05$, menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.162, dengan kekuatan pengaruh sedang dilihat dari nilai Beta standar sebesar 0.355.
3. Variabel X_2 memiliki koefisien regresi negatif -0.424 dengan nilai signifikansi $p = 0.000 < 0.05$, yang berarti X_2 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y. Setiap kenaikan 1 satuan pada X_2 akan menurunkan Y sebesar 0.424. Nilai Beta standar yang cukup besar (-0.647) menunjukkan bahwa X_2 adalah variabel dengan pengaruh terbesar dan arah efeknya negatif.
4. Variabel X_3 memiliki koefisien positif 0.093 tapi dengan nilai signifikansi $p = 0.207 > 0.05$, artinya pengaruh X_3 terhadap Y tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, tidak cukup bukti untuk menunjukkan X_3 berkontribusi secara nyata terhadap variasi Y dalam model ini.

Table 6 Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.815	3	11.938	12.834	.000 ^b
	Residual	24.185	26	.930		
	Total	60.000	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi						

Jika nilai Signifikan 0.05 maka H_0 ditolak. Jika nilai signifikan >0.05 maka H_0 diterima. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,834 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Nilai p tersebut berada di bawah tingkat signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari rekrutmen (X_1), pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Bengkulu. Berdasarkan uji t, nilai t hitung untuk rekrutmen adalah 3,232 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 ($< 0,05$), sehingga hipotesis positif pengaruh rekrutmen terhadap kinerja diterima. Koefisien regresi sebesar 0,162 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada aspek rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,162 satuan. Hal ini menandakan bahwa proses rekrutmen yang baik, termasuk seleksi yang transparan dan penyesuaian kualifikasi pelamar dengan kebutuhan jabatan, mampu meningkatkan kualitas karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa rekrutmen yang tepat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten serta mampu melaksanakan tugas sesuai target organisasi (Fauzan & Muhtadin, 2025).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu

Penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar -5,962 dan p sebesar 0,000 ($< 0,05$). Koefisien regresi negatif -0,424 mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan yang dilakukan justru berasosiasi dengan penurunan kinerja karyawan. Temuan ini dapat dipahami sebagai indikasi bahwa pelatihan yang diberikan mungkin kurang relevan, tidak sesuai kebutuhan pekerjaan, atau pelaksanaannya kurang efektif sehingga tidak memberikan dampak positif yang diharapkan. Kondisi ini memerlukan evaluasi ulang terhadap materi,

metode, dan evaluasi pelatihan agar dapat mendukung peningkatan kompetensi karyawan secara optimal (Mangkunegara, 2020).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu

Variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,295 dan nilai p sebesar 0,207 ($> 0,05$). Koefisien regresi 0,093 mencerminkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi kecil terhadap peningkatan kinerja, namun secara statistik tidak cukup kuat untuk membuktikan adanya pengaruh yang bermakna dalam konteks penelitian ini. Faktor-faktor seperti keadilan kompensasi, keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial, serta persepsi karyawan terhadap sistem pemberian imbalan perlu diperbaiki agar kompensasi dapat berperan lebih efektif dalam mendukung kinerja (Lestari & Gunawan, 2020).

Pengaruh Simultan Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 12,834 dan $p = 0,000$ ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,733 mengindikasikan bahwa 73,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara simultan, sedangkan 26,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Ini menegaskan pentingnya secara terpadu mengelola sumber daya manusia melalui proses rekrutmen yang baik, pelatihan yang tepat sasaran, dan sistem kompensasi yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Bengkulu (Utami & Saputra, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,232 dan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Artinya, proses rekrutmen yang tepat dan sesuai kualifikasi karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Pelatihan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung -5,962 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menyiratkan bahwa pelatihan yang diberikan kurang tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.
3. Kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 1,295 dan nilai signifikansi 0,207 ($> 0,05$). Dengan kata lain, kompensasi yang diterima karyawan saat ini belum berperan nyata dalam meningkatkan kinerja.
4. Secara simultan, variabel rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 12,834 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,733 menunjukkan bahwa 73,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Saran

1. Untuk Manajemen Bank Bengkulu:
Manajemen diharapkan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan karyawan yang selama ini dijalankan. Hal ini meliputi penyesuaian materi pelatihan agar relevan dengan kebutuhan serta perkembangan industri perbankan yang dinamis. Selain itu, metode pelatihan perlu disesuaikan agar lebih interaktif dan aplikatif, sehingga karyawan dapat langsung menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Bagian rekrutmen perlu mengembangkan proses seleksi dengan memperhatikan kecocokan antara kompetensi pelamar dan kebutuhan jabatan yang tersedia. Hal ini penting agar karyawan yang diterima benar-benar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, pelaksanaan rekrutmen sebaiknya dilakukan secara transparan dan objektif dengan menggunakan alat seleksi yang valid dan reliabel, misalnya melalui assessment center atau wawancara berbasis kompetensi.
3. Untuk Kebijakan Kompensasi:
Kebijakan kompensasi memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk tetap berprestasi dan loyal kepada bank. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus diatur agar bersifat adil dan kompetitif dibanding standar industri perbankan. Selain aspek finansial seperti gaji dan bonus, perlu diperhatikan juga kompensasi non-finansial seperti penghargaan (recognition), peluang

pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai secara menyeluruh, sehingga produktivitas dan kepuasan kerja akan meningkat.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya: Penelitian ke depan sebaiknya memperluas variabel yang diteliti untuk mendapatkan gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi dapat membantu menjelaskan hubungan yang lebih kompleks dalam konteks organisasi perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah, R. M., Saputra, D. G., & Surya, R. K. (2025). Pengaruh Kinerja Keuangan Bank Dalam Kualitas Aset, dan Efisiensi Operasional Terhadap Profitabilitas. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1332-1341.
- Awaliyah, R., Fadillah, R., & Andriani, T. (2025). Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Educational Journal :General and Specific Research*, 5(2), 115-122.
- Carla, S. C. S., & Nazori, M. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perataan Laba Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index Periode 2021-2023. *Journal of Islamic Accounting Competency*, 5(1), 132-153.
- Dwijayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Cendikia Mulia*
- Fauzan, A. A., & Muhtadin, I. (2025). Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Persada Medika. *Otonomi*, 25(1), 42-49.
- Gadzali, S. S., Susanto, Y., Rimbando, D., & Sari, T. A. (2024). Optimasi Produktivitas Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(05), 224-229.
- Herman, P. Y., Nurfarhanah, N., & Ardi, Z. (2025). Literatur Review: Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Perencanaan Karier Siswa Dalam Layanan Bimbingan Konseling. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(12).
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80.
- Lestari, A. D. A. (2024). Pengaruh Pemasaran Berbasis Online Terhadap Peningkatan Penjualan Produk Makanan Skala Rumah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Way Bungur (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Millah, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 454-462.
- Nisa, L. S. (2025). Pengaruh Digital Marketing Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Ud SuryaPerkasa Motor. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 430-446.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Nuraeni, N., & Utomo, S. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Qonita Teknologi Indonesia Kota Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(4), 239-245.
- Parsaulian, A., Bambang, R., & Siddiq, A. (2025). Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kunci Kinerja Karyawan. *Jurnal Public Issues: Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Politik dan Kebijakan Publik (JISHPKP)*, 2(2), 28-38.
- Perbedaan, J. P., Hotimah, H., & STAIN, T. (2006). A. Penelitian Terdahulu.
- Prayliansyah, R. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Harta Nusalndo Tunggal Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Putra, D. H., Larasati, L. Y., & Wibowo, S. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 24-30.

- Putri, S. S., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2025). Pengaruh Recruitment Strategy, Selection Proses, Dan Onboarding Program Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 4(3), 459-472.
- Retnowati, N., & Widia, E. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: CV. Karya Putra Darwati.
- Saryadi, S., Listyorini, P. I., Arini, L. D. D., & Pattinama, A. M. (2025). Uji Validitas dan Reliabilitas Pengukuran Kepuasan Pengguna RME dengan Metode EUCS. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(2), 44-59.