

**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI MARWA BAKERY
KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Progam Studi Manajemen



OLEH :

LELI NILA SARI

NPM : 19.1.02.02.0104

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh :

LELI NILA SARI

NPM : 19.1.02.02.0104

Judul :

**PENGARUH REKURTMEN, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI MARWA BAKERY
KEDIRI**

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nisantara PGRI Kediri

Tanggal : 27 Juni 2023

Pembimbing 1



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
NIDN. 0730088001

Pembimbing 2



SUIARDI, M.Pd
NIDN. 0701105804

Skripsi oleh:
LELI NILA SARI
NPM : 19.1.02.02.0104

Judul:
**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI MARWA BAKERY
KEDIRI**

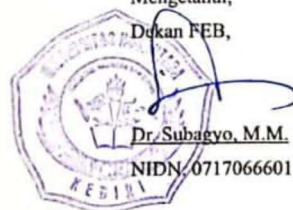
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 14 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua Penguji : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : M. Zuhdi Sasongko, M.MT.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.

Mengetahui,
Dekan FEB,



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Leli Nila Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl lahir : Malang/ 14 Januari 2001
NPM : 19.1.02.02.0104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 27 Juni 2023
Yang Menyatakan



LELI NILA SARI
NPM : 19.1.02.02.0104

MOTTO:

“Prosesnya memang tidak mudah, tetapi endingnya bikin tidak berhenti bilang Alhamdulillah”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orangtua saya, khususnya almarhum ayah saya tercinta karena beliau adalah alasan terbesar saya untuk mencapai semua ini. Ibu saya terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada saya.
- Budhe Jamilah. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang sudah diberikan kepada saya.
- Almamaterku Universitas Nusanatara PGRI Kediri

Abstrak

Leli Nila Sari : Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Marwa Bakery Kediri.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Belakangan ini persaingan bisnis di bidang industri makanan khususnya industri pengolahan makanan seperti kue banyak terjadi. Perusahaan di bidang serupa berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik untuk konsumennya. Selain itu masing-masing perusahaan tentu memiliki cara tersendiri untuk memberikan yang terbaik untuk konsumennya. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri. (2) Pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri. (3) Pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri. (4) Pengaruh signifikan rekrutmen, pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri. Lokasi pada penelitian ini yaitu di Marwa Bakery Kediri, penelitian ini menggunakan pendekatan kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Marwa Bakery Kediri. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan bagian produksi Marwa Bakery Kediri. (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Marwa Bakery Kediri. (3) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Marwa Bakery Kediri. (4) Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Marwa Bakery Kediri.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, oleh karena rahmad anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Affandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan semangat kepada mahasiswa untuk tidak pernah lelah dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Suhardi, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Muhanni'ah, S.Kep., Ns., CBAB., selaku salah satu pemilik Marwa Bakery Kediri yang sudah memberikan izinkan kepada saya untuk melaksanakan penelitian di Marwa Bakery Kediri

7. Ibu Laili Mariatus Solikah, selaku salah satu pemilik Marwa Bakery Kediri yang sudah memberikan izinkan kepada saya untuk melaksanakan penelitian di Marwa Bakery Kediri
8. Orang tua dan keluarga penulis selalu memberikan semangat, motivasi, memberi bantuan materil serta doa yang tak terhingga
9. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 27 Juni 2023

LELI NILA SARI

NPM: 19.1.02.02.0104

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTARK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Praktis	11
2. Manfaat Teoritis	12
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Teori	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
2. Rekrutmen.....	19
3. Pelatihan.....	24
4. Motivasi	29
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Berpikir	34
D. Kerangka Konseptual	37
E. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Variabel Penelitian.....	40
1. Identifikasi Variabel Penelitian	40
2. Definisi Operasional variabel.....	41

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	44
1. Pendekatan Penelitian	44
2. Teknik Penelitian	44
C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
1. Tempat Penelitian	45
2. Waktu Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	45
E. Instrumen Penelitian.....	46
1. Pengembangan Instrumen.....	46
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	50
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	54
1. Sumber Data	54
2. Teknik Pengumpulan Data.....	55
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Deskriptif.....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	58
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
4. Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	60
5. Uji Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	63
1. Sejarah Singkat Marwa Bakery Kediri	63
2. Visi dan Misi	64
3. Struktur Organisasi	64
4. Tenaga Kerja.....	66
5. Karakteristik Responden.....	66
B. Deskripsi Data Variabel.....	69
1. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen	69
2. Deskripsi Data Variabel Pelatihan	71
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi.....	74

4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	76
C. Analisis Data	77
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	78
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	84
4. Uji Hipotesis.....	85
D. Pembahasan	88
1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Marwa Bakery Kediri.....	88
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	90
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	93
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	96
A. Simpulan.....	96
B. Saran.....	97
1. Bagi Perusahaan.....	97
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen	47
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert.....	50
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitaa Instrumen Penelitian.....	52
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 3. 5 Kriteria Skor Variabel	58
Tabel 4. 1 Tenaga Kerja Marwa Bakery Kediri	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Bagian Produksi.....	67
Tabel 4. 3 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Rekrutmen	70
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Variabel Pelatihan	72
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Variabel Motivasi.....	74
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolineritas	80
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	85
Tabel 4. 13 Hasil Uji-t	86
Tabel 4. 14 Hasil Uji-f.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 PDP Industri Makanan dan Minuman	1
Grafik 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	79

LAMPIRAN

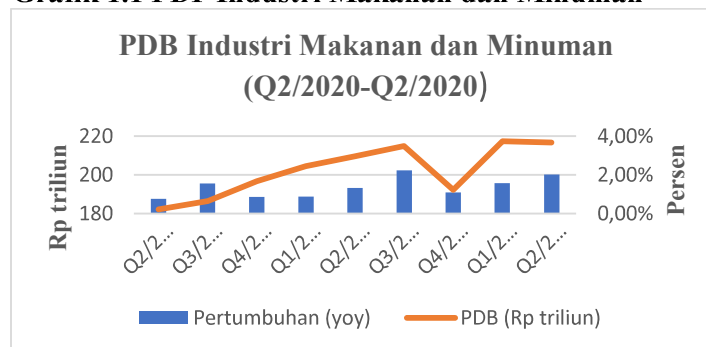
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	105
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	110
Lampiran 3 Surat Pengantar Ijin Penelitian	112
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	113
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	114
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	116
Lampiran 7 Hasil Output SPSS.....	117

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis di bidang industri makanan khususnya industri pengolahan makanan seperti kue, di era globalisasi ini sudah membuat perusahaan di bidang serupa yang berlomba untuk memperbanyak dan memperluas pangsa pasarnya. Era globalisasi tersebut ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Harga Konstan (ADHK) di industri makanan dan minuman sebesar Rp 200,26 triliun pada kuartal II/2022, jumlah tersebut meningkat 3,68% dari periode yang sama tahun lalu sebesar Rp 193,16 triliun (Rizaty, 2022). Selain itu, kinerja industri makanan dan minuman meningkat setelah terjadi penurunan pada kuartal I/2022 dan kuartal II/2020, kondisi tersebut menandakan bahwa industri makanan dan minuman di Indonesia telah pulih dari dampak pandemi Covid-19. Pernyataan tersebut didukung oleh data sebagai berikut, grafik 1.1

Grafik 1.1 PDB Industri Makanan dan Minuman



Sumber : BPS (2020)

Berdasarkan grafik 1.1, dapat diketahui bahwa produk domestik bruto (PDB) atas harga konstan (ADHK) di industri makanan dan minuman jumlahnya meningkat sebesar 3,68% dari periode sebelumnya. Kondisi dimana industri makanan dan minuman telah pulih dari dampak pandemi Covid-19 tersebut, tentunya sangat berpengaruh terhadap industri makanan. Perusahaan tentunya akan terus meningkatkan produknya agar bisa bersaing dan diminati oleh masyarakat. Namun kondisi tersebut juga harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik di perusahaan, agar dapat saling memberikan keuntungan.

Namun, data survei yang dilakukan oleh DataIndonesia.id mengatakan bahwa 84% pekerja di Indonesia berencana untuk *resign* dalam waktu enam bulan kedepan (Karnadi, 2022). Alasan karyawan untuk *resign* pasca pandemi karena karyawan tidak ingin berkerja secara *full time* pada perusahaan. Menurut survei *people of work* 2022 yang melibatkan sekitar 33.000 pekerja di 17 negara, memberikan hasil bahwa 71 % karyawan yang berusia 18-34 tahun akan mencari pekerjaan lain, jika perusahaan mereka menerapkan sistem kerja full di perusahaan (Redaksi, 2022). Data tersebut menunjukkan permasalahan terhadap kinerja karyawan karena beberapa industri termasuk industri makanan dan minuman, memiliki ketergantungan yang tinggi pada pekerja yang lebih muda. Namun untuk industri makanan dan minuman tidak bisa menerapkan sistem *hybrid*, karena pada industri makanan dan minuman sangat membutuhkan tenaga untuk produksi di perusahaan. Permasalahan karyawan pasca pandemi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang diberikan dalam pekerjaan tersebut (Kawiana, 2021). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai diukur secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2017). Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkompeten untuk perusahaan, tentu diawali dengan rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan.

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan atau proses yang diawali dengan keinginan suatu perusahaan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia hingga pada pelamar memasukkan berkas lamarannya sampai posisi tersebut terisi (Syafri & Alwi, 2014). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan yang dilakukan perusahaan untuk mencari sejumlah pelamar sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan (Kasmir, 2017). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencari sejumlah pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Setelah

melalui rekrutmen yang dilakukan, perusahaan tentu akan mengadakan pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi bidang atau tanggung jawabnya (Yusuf, 2015). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan pengetahuan dengan harapan karyawan semakin memiliki kemampuan serta keterampilan yang lebih baik sesuai dengan standart perusahaan (Mangkunegara, 2017). Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pelatihan adalah kegiatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan serta sikap yang lebih baik bagi karyawan, yang diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, harus diimbangi dengan pemberian motivasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mengakibatkan seseorang akan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh semangat, rela serta penuh tanggung jawab (Agustini, 2019). Sedangkan menurut Suparyadi (2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk menggerakkan individu dan berharap untuk mencapai tujuan serta insentif tertentu. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya dengan harapan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peneliti telah mengumpulkan penelitian terdahulu terkait dengan variabel rekrutmen, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyani & Putra (2020) dan Meiyer (2020) menyatakan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Panaha, N. L., Areros, W. A & Rogahan (2022) menyatakan bahwa secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pelatihan yang dilakukan oleh Andriani & Onsardi (2020) dan Sari (2018) menyatakan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) dan Farozji et al., (2022) memberikan hasil bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai motivasi yang dilakukan oleh Dewi Susita et al., (2020) ,Yuniasih & Irianita (2020) dan Febrianto et al., (2021) menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut sangat berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayliana & Sumantri, (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gap research pengaruh secara simultan atau bersama-sama, yang diperoleh peneliti dari penelitian terdahulu oleh Herlambang et al., (2021) menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa

secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Prasetya N et al., 2021).

Kementrian Perindustrian mengatakan bahwa industri makanan dan minuman tetap bertahan di masa pandemi Covid-19 hingga pasca pandemi, pada sektor industri makanan dan minuman mengalami pertumbuhan 3,68 % pada kuartal II di tahun 2022 (Rahayu, 2022). Salah satu industri makanan dan minuman yang ada di Indonesia adalah industri roti dan kue, salah satunya adalah Marwa Bakery Kediri ini. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Marwa Bakery Kediri ini karena Marwa Bakery Kediri merupakan salah satu produsen kue terbesar di Kecamatan Kepung, dimana perusahaan ini menjual berbagai jenis kue salah satunya pia basah. Selain itu alasan memilih Marwa Bakery Kediri karena lokasi penelitian yang dekat dengan tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan dalam mencari informasi yang berkaitan dengan penelitian. Alasan lainnya untuk memilih Marwa Bakery sebagai lokasi penelitian karena menurut hasil observasi awal yang dilakukan saat berkunjung ke Marwa Bakery, Marwa Bakery merupakan produsen kue yang masih tergolong baru di wilayah Kecamatan Kepung namun sudah banyak dikenal masyarakat, dilain sisi tentunya banyak permasalahan-permasalahan yang pastinya ada disebuah perusahaan yang baru saja berkembang ini.

Namun hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Hanni salah satu pemilik di Marwa Bakery Kediri, menyatakan bahwa informasi mengenai lowongan pekerjaan masih belum memanfaatkan media sosial saat ini seperti *instagram*, *facebook* dan lainnya. Tentunya hal tersebut sangat mempersulit

calon karyawan untuk memperoleh informasi mengenai lowongan pekerjaan di Marwa Bakery Kediri ini. Selain itu menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Hanni salah satu pemilik di Marwa Bakery Kediri mengatakan bahwa rekrutmen karyawan masih belum memperhatikan mengenai kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kualifikasi dan kemampuan yang diinginkan oleh Marwa Bakery Kediri salah satunya adalah karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang akan dikerjakannya, yaitu dalam pengolahan kue. Namun saat ini rekrutmen yang dilakukan masih sebatas untuk mengisi jabatan yang kosong tanpa memperhatikan keahlian yang dimiliki pelamar.

Selain itu saat melakukan observasi di Marwa Bakery Kediri dengan melihat cara kerja karyawan, permasalahan mengenai pelatihan dalam pengolahan kue di Marwa Bakery Kediri ini juga ditemukan. Bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan. Sering kali ditemukan permasalahan pada karyawan saat pengolahan kue, dimana saat pengolahan tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil akhir dari produksi kue. Permasalahan mengenai kurangnya pemahaman mengenai pelatihan dalam produksi kue tersebut menjadi perhatian peneliti.

Selain itu pada saat wawancara dengan Ibu Hanni salah satu pemilik di Marwa Bakery Kediri ini, motivasi yang dimiliki masih rendah sehingga karyawan kurang memperhatikan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Dan kurangnya inisiatif dari karyawan untuk memperbaiki kesalahan terutama dalam pencapaian target hasil produksi dan banyak karyawan yang bermalas-

malasan dalam bekerja. Tentunya beberapa permasalahan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Marwa Bakery Kediri.

Permasalahan mengenai kondisi yang telah dijelaskan diatas, yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Marwa Bakery Kediri. Oleh karena itu perusahaan tentunya perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan rekrutmen, pelatihan dan motivasi. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai proses rekrutmen, pelatihan dan motivasi yang berhubungan dengan motivasi karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Marwa Bakery Kediri**” . Peneliti akan menggunakan metode analisis data dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan teknik pendekatan kausalitas.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut maka dapat di uraikan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan bagian produksi masih rendah dilihat dari kualitas serta kuantitas kerja yang dihasilkan masih kurang memenuhi target perusahaan.
2. Proses rekrutmen yang dilakukan belum mengikuti perkembangan zaman dimana yang seharusnya sudah menggunakan media sosial kini hanya sebatas dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada karyawan saja, sehingga menyebabkan minimnya informasi lowongan pekerjaan untuk umum, selain itu rekrutmen yang dilakukan hanya sebatas

untuk mengisi jabatan yang kosong tanpa memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh pelamar.

3. Kurangnya pemahaman dan penerapan pelatihan oleh karyawan yang sudah diberikan oleh perusahaan menyebabkan hasil pekerjaan kurang optimal.
4. Motivasi yang dimiliki masih rendah serta kurangnya inisiatif dari karyawan untuk memperbaiki kesalahan terutama dalam pencapaian target hasil produksi dan banyak karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah tersebut, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti aspek kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada karyawan bagian produksi.
2. Penelitian ini hanya meneliti aspek proses rekrutmen yaitu, dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan pada karyawan bagian produksi.
3. Penelitian ini hanya meneliti aspek pelatihan yaitu, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan dan waktu pelatihan pada karyawan bagian produksi.
4. Penelitian ini hanya meneliti aspek motivasi yaitu, aspek kerja keras, orientasi tugas, dan usaha untuk maju pada karyawan bagian produksi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri ?
4. Apakah rekrutmen, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan perumusan masalah diatas, peneliti dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian diatas adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pembaharuan mengenai sistem rekrutmen yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dilakukan penyebaran informasi mengenai lowongan kerja secara *online*. Selain itu penelitian ini bermanfaat agar perusahaan lebih memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh calon pelamar, karena faktor tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sistem pelatihan tambahan bagi karyawan, agar bisa meningkatkan hasil produksi perusahaan. Salah satunya dengan mengadakan pelatihan tambahan dalam produksi kue, sehingga nantinya karyawan bisa memiliki kemampuan lain serta memiliki inovasi mengenai produksi kue, misalnya memproduksi kue kering dan kue lain yang sesuai dengan perkembangan jaman.
- c. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pembaharuan mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya dengan memberikan fasilitas liburan bagi karyawan, sehingga dengan memberikan kegiatan tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
- d. Penelitian ini bermanfaat sebagai pembaharuan sistem mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan agar hasil kerja yang dihasilkan bisa

lebih meningkat dari sebelumnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan target produksi kue yang jelas, sehingga karyawan bisa menyesuaikan kinerja yang mereka miliki dengan target produksi yang sudah ditetapkan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk memperkuat teori dari Hasibuan (2017) mengenai indikator-indikator dalam rekrutmen, salah satu yang diperkuat dalam indikator ini adalah dasar rekrutmen. Dimana rekrutmen harus dilakukan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya untuk mengisi posisi tersebut, sehingga nantinya rekrutmen yang dilakukan bisa memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
- b. Penelitian ini bermanfaat untuk memperkuat teori dari Kasmir (2016) mengenai indikator-indikator yang digunakan dalam pelatihan, salah satu indikator yang diperkuat adalah mengenai materi pelatihan. Dimana indikator materi pelatihan merupakan indikator terpenting karena jika materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan berdampak positif bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan materi pelatihan sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan.
- c. Penelitian ini bermanfaat untuk memperkuat teori dari Mangkunegara, (2017) mengenai indikator-indikator motivasi kerja, salah satu indikator yang diperkuat adalah usaha untuk maju, karena jika karyawan memiliki

keinginan untuk lebih maju dalam kehidupannya, maka karyawan tentunya akan meningkatkan motivasi kerja dalam dirinya.

- d. Penelitian ini bermanfaat untuk memperkuat teori dari Mangkunegara, (2017) mengenai indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, salah satu indikator yang diperkuat adalah mengenai kuantitas dan kualitas. Dimana jika kuantitas dan kualitas yang sudah ditetapkan perusahaan bisa terpenuhi maka dapat dikatakan karyawan memiliki kinerja yang baik dan berdampak positif terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26.
<http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU PRESS.
- Andriani, C., & Onsardi. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING. *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(e-ISSN 2721-5415).
- Arbie, M. R., & Tumbuan, W. J. F. A. (2018). *PENGARUH REKRUTMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO MANADO*.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>
- Farozji, M., Sumantri, B. A., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*.
- Febrianto, R. D., Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi*.

- Ghozali, I. (2013). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIETE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herlambang, P. G. D., Sumerta, I. K., Sukanti, N. K., & Indrawati, N. L. G. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Most Blue Resort & Spa Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(11), 945. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v10.i11.p02>
- Karnadi, A. (2022). *Survei 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan Ke Depan*. Data Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. (UNHI) Press.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mayliana, A. D., & Sumantri, B. A. (2022). *Pengaruh motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kopkar mekar kediri 1),2)*. 223–233.
- Meiyer, S. (2020). Influence of Recruitment Selection and Employee Placement on Frontliner Performance in Bank BNI Salatiga Branch Office. *BISECER Business Economic Entrepreneurship*, 3(02), 90–97.
- Panaha, N. L., Areros, W. A & Rogahan, J. . (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar

- Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Productivity*, 3(4), 297–303.
- Prasetya N, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Rahayu, R. (2022). *Kemenperin sebut industri makanan dan minuman jadi mesin pertumbuhan industri non migas*. Tempo.Com.
- Redaksi. (2022). *Pasca Pandemi Banyak Karyawan Muda Enggan Bekerja Kembali Secara Full Time*. Intipesan.Com.
- Rizaty, M. A. (2022). *INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN TUMBUH 3,68% PADA KUARTAL II/2022*. Data Indonesia. <https://dataindonesia.id/sektor-rill/detail/industri-makanan-dab-minuman-tumbuh-368-pada-kuartal-ii2022>
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sari, P. E. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan*. 7(1), 100–109.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja* (Edisi Kesa). PT Refika Aditama.
- Setiono, D. I., Sugiarto, F., & Putri, M. P. S. Y. (2023). Pengaruh rekrutmen, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3, 56–65.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. ANDI.

- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan*. 424–436.
- Wicaksono, H. (2019). PT KHARISMA GUNAMAKMUR Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. *Agora*, 7(2).
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>
- Yuniasih, I., & Irianita, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) JAKARTA PUSAT. *Jurnal Marketing, E ISSN 2621-6647*.
- Yusuf, D. H. B. (2015). *Buku_MSDM_editor.pdf* (p. 304).