

# 3176-Article Text-12380-1-18- 20230701

*by 1 1*

---

**Submission date:** 01-Jul-2023 05:24PM (UTC+0500)

**Submission ID:** 2125109899

**File name:** 3176-Article\_Text-12380-1-18-20230701.doc (361K)

**Word count:** 4203

**Character count:** 25500

42  
**ANALISIS REKRUTMEN, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PRODUKSI DI MARWA BAKERY KEDIRI**

1 Leli Nila Sari<sup>1</sup>, Bambang Agus Sumantri<sup>2</sup>, Suhardi<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
lelinilasari44@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi Artikel  
Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

#### Abstract

*This research was conducted because of employee performance problems caused by problems within the company, where problems were in the employee recruitment process that had been carried out, training that was poorly understood, and work motivation that was not given by Marwa Bakery Kediri to its employees. The purpose of this research is to analyze the influence of recruitment, training, and motivation partially and simultaneously on the performance of employees of Marwa Bakery Kediri. The approach used is a quantitative causality approach. The number of respondents in this study were 40 employees. The method used is multiple linear regression analysis processed with the help of the SPSS version 25 application. The results of this study indicate a positive influence on the variables of recruitment, training, and motivation partially and simultaneously on the performance of employees of Marwa Bakery Kediri. It is expected that Marwa Bakery will pay more attention to recruitment, training, and motivation to improve the performance of its employees.*

**Keywords:** Recruitment, Training, Motivation

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh permasalahan yang ada di dalam perusahaan, permasalahan dalam proses rekrutmen karyawan yang telah dilakukan, pelatihan yang dianggap kurang dipahami, serta motivasi kerja yang kurang diberikan oleh Marwa Bakery Kediri kepada karyawannya. Tujuan di dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Marwa Bakery Kediri. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel rekrutmen, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Marwa Bakery Kediri. Diharapkan selanjutnya untuk Marwa Bakery lebih memperhatikan mengenai rekrutmen, pelatihan dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Pelatihan, Motivasi

#### PENDAHULUAN

Bisnis dibidang makanan khususnya dibidang industri olahan makanan di era globalisasi ini sangat berlomba-lomba memperluas pangsa pasar. Dengan kepesatan perkembangan teknologi dan pengetahuan, perusahaan harus memiliki cara agar memberikan pelayanan yang sesuai dengan konsumen dan disenangi konsumen[1]. Salah satu pelayanan yang paling dirasakan konsumen adalah kinerja karyawan yang sangat berkualitas.

Pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan pegawai merupakan bukti dari kesesuaian kriteria yang diberikan dalam sebuah perusahaan disebut kinerja karyawan [2]. Sedangkan menurut pendapat orang lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang harus dicapai dengan ukuran kualitas dan kuantitas dengan sesuai kewajiban dan tugas yang diberikan dan dilaksanakan [3]. Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diselesaikan karyawan dengan tolak ukur secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas, perusahaan harus melakukan rekrutmen.

Suatu kegiatan dengan diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan hingga pelamar atau calon karyawan memasukkan berkas lamaran hingga sampai ke posisi yang terisi disebut rekrutmen [4]. Sedangkan menurut pendapat lain yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang dilaksanakan

oleh perusahaan untuk mencari sejumlah pelamar yang sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh perusahaan [5]. Berdasarkan pernyataan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu kegiatan yang harus dijalankan perusahaan untuk mengetahui jumlah pelamar atau calon karyawan untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang telah disediakan. Setelah melalui tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh calon karyawan, perusahaan akan melakukan adanya pelatihan untuk karyawan.

Salah satu yang dilakukan perusahaan guna memperbaiki kinerja karyawan adalah melakukan pelatihan untuk menjadikan bidang dan tanggung jawab oleh karyawan baru [6]. Sedangkan menurut pendapat lain yang menyatakan bahwa proses memberikan ilmu tentang keahlian dan pengetahuan dengan harapan karyawan memiliki kemampuan yang luas dan mempunyai ketrampilan yang semakin baik dengan sesuai standar perusahaan disebut pelatihan [3]. Berdasarkan pernyataan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan suatu tujuan yang mampu mengembangkan kemampuan, keahlian dan sikap lebih baik lagi untuk karyawan yang mempunyai harapan dapat membantu perusahaan agar tercapai tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, harus diimbangi dengan adanya memberikan motivasi untuk karyawan.

Dorongan dari perusahaan yang mengakibatkan karyawan menyelesaikan dengan semangat serta penuh tanggung jawab disebut motivasi [7]. Motivasi adalah adanya dorongan yang dikarenakan adanya kebutuhan atau kemauan yang menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan serta bonus tertentu [8] ; [9]. Dari pernyataan yang sudah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya dorongan dari diri karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dengan adanya harapan yang sesuai tujuan dari perusahaan disebut motivasi.

Peneliti telah mengumpulkan penelitian terdahulu terkait dengan variabel rekrutmen, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan memberikah hasil secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10]. Namun hasil penelitian lain memberikan hasil secara parsial rekrutmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [11]. Penelitian yang relevan mengenai pelatihan memberikan hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Hasil penelitian lain yang dilakukan memberikan hasil variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [13].

Hasil penelitian terdahulu mengenai motivasi yang dilakukan menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Namun hasil penelitian tersebut, sangat berbanding terbalik dengan hasil penelitian lain yang memberikan hasil secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan [15].

Hasil wawancara dengan Ibu Hanni salah satu pemilik di Marwa Bakery Kediri, menyatakan bahwa informasi mengenai lowongan pekerjaan masih belum menggunakan media sosial 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 hasil wawancara dengan Ibu Hanni salah satu pemilik di Marwa Bakery Kediri mengakan bahwa rekrutmen karyawan masih belum memperhatikan mengenai kualifikasi dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Kualifikasi dan kemampuan yang diinginkan oleh Marwa Bakery Kediri salah satunya adalah pegawai yang memiliki keahlian sesuai dengan bidang yang 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, di mana saat pengolahan tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil akhir dari produksi kue. Permasalahan mengenai kurang 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 kurang 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 berdampak terhadap kinerja karyawan di Marwa Bakery Kediri.

## METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, rekrutmen, pelatihan dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif kausalitas dengan menggunakan metode survei, keduanya termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Tempat dilakukan penelitian ini di Marwa Bakery Kediri, yang beralamatkan di Jalan Pare Kandangan, Ds Keling, Kecamatan Kepung, Kabupaten Kediri. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan (Maret-Mei 2023). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Marwa Bakery sejumlah 40 orang, penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan *total sampling*. Skala Likert adalah instrumen yang digunakan, dengan memberikan sejumlah angket yang memiliki kuesioner sebanyak 32 pernyataan sesuai jumlah indikator pada variabel dan setelah itu diberikan jawaban dengan skor 1-5 berdasarkan tanggapan responden.

Hasil tanggapan kuesioner lalu diolah menggunakan SPSS versi 25. Dalam uji tersebut terdapat uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan mengetahui hasil dari pengolahan data yang digunakan adalah pengolahan tiap *item* jawaban dan hitungan. Menggunakan dua teknik analisis data analisis kuantitatif dan analisis deskriptif. menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan jabatannya, responden dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Karakteristik Responden Bagian Produksi

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Bagian Produksi	40	100%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil pada tabel 1 pada karakteristik responden berdasarkan jabatan yaitu jabatan bagian produksi pada Marwa Bakery Kediri sebanyak 40 orang atau 100%.

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa responden berdasarkan gender dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

No.	Gender	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Perempuan	32	80%
2.	Laki-Laki	8	20%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil dari tabel 2 dapat disimpulkan mayoritas responden pada Marwa Bakery Kediri adalah perempuan dengan jumlah responden perempuan sebesar 80%. Karyawan bagian produksi di Marwa Bakery paling banyak perempuan, dikarenakan karyawan perempuan dinilai lebih mudah memahami tentang proses produksi kue dari pada karyawan laki-laki.

Berdasarkan data hasil penelitian dapat diketahui bahwa pembagian responden menurut usia dapat diketahui pada tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30	30	75%
2.	31-40	10	25%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tersebut diambil kesimpulan bahwa responden terbanyak berusia 20-30 tahun. Karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih banyak yang bekerja di Marwa Bakery karena karyawan dengan rentang umur 20-30 tahun dinilai masih memiliki kinerja yang bagus dalam membantu proses produksi.

19 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan Marwa Bakery Kediri dapat diketahui pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMP	4	10%
2.	SMA	36	90%
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil pada tabel 6 dapat disimpulkan karyawan Marwa Bakery lebih banyak yang memiliki tingkat Pendidikan SMA dikarenakan tingkat Pendidikan SMA dinilai lebih mudah diajari untuk membantu dalam proses produksi, atau dalam artian lebih cepat tanggap apabila diberi pelatihan.

#### Deskripsi Data

Berdasarkan jawaban atau tanggapan yang sudah diberikan responden pada variabel rekrutmen, maka pada tabel 7 dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen**

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X1.1.1	0	0,0%	3	7,5%	7	17,5%	19	47,5%	11	27,5%	40	100%
2	X1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	14	35,0%	16	40,0%	40	100%
3	X1.2.1	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	20	50,0%	16	40,0%	40	100%
4	X1.2.2	0	0,0%	1	2,5%	6	15,0%	21	52,5%	12	30,0%	40	100%
5	X1.3.1	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	19	47,5%	16	40,0%	40	100%
6	X1.3.2	0	0,0%	1	2,5%	5	12,5%	20	50,0%	14	35,0%	40	100%

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

**Tabel 8. Deskripsi Data Variabel Pelatihan**

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X2.1.1	0	0,0%	3	7,5%	6	15,0%	21	52,5%	10	25,0%	40	100%
2	X2.1.2	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	17	42,5%	13	32,5%	40	100%
3	X2.2.1	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	23	57,5%	14	35,0%	40	100%
4	X2.2.2	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	17	42,5%	16	40,0%	40	100%
5	X2.3.1	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	18	45,0%	17	42,5%	40	100%
6	X2.3.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	19	47,5%	19	47,5%	40	100%
7	X2.4.1	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	12	30,0%	26	65,0%	40	100%
8	X2.4.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	17	42,5%	21	52,5%	40	100%
9	X2.5.1	0	0,0%	2	5,0%	1	2,5%	19	47,5%	18	45,0%	40	100%
10	X2.5.2	0	0,0%	1	2,5%	5	12,5%	21	52,5%	13	32,5%	40	100%
11	X2.6.1	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%	40	100%
12	X2.6.2	0	0,0%	0	0,0%	8	20,0%	17	42,5%	15	37,5%	40	100%

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Berdasarkan tanggapan jawaban pada tabel 7 di atas mengenai pernyataan-pernyataan yang ada di variabel rekrutmen ( $X_1$ ). Pada pernyataan indikator ( $X_{1.1.1}$ ) yang paling banyak memberikan jawaban atau nilai setuju sejumlah 19 jawaban dengan persentase 47,5%. Dan pernyataan pada indikator ( $X_{1.1.2}$ ) yang terbanyak memberikan nilai jawaban sangat setuju sejumlah 16 jawaban dengan persentase 40,0%, pernyataan pada indikator ( $X_{1.2.1}$ ) yang terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 20 jawaban dengan persentase 50,0%. Dan pernyataan pada indikator ( $X_{1.2.2}$ ) yang terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 21 jawaban dengan persentase 52,5 % dan pernyataan pada indikator ( $X_{1.3.1}$ ) yang paling banyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 19 jawaban dengan persentase 47,5%. Dan pernyataan pada indikator ( $X_{1.3.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 20 jawaban dengan persentase 50,0 %.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan yang sudah diberikan responden tentang variabel rekrutmen, maka dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan jawaban responden yang ada pada tabel 8 mengenai pernyataan-pernyataan yang ada di dalam variabel pelatihan ( $X_2$ ) pernyataan pada indikator ( $X_{2.1.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 21 jawaban dengan persentase 52,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.1.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 17 jawaban dengan persentase 42,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.2.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 23 jawaban dengan persentase 57,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.2.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 17 jawaban dengan persentase 42,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.3.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 18 jawaban dengan persentase 45,0%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.3.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 19 jawaban dengan persentase 47,5% dan sangat setuju sejumlah 19 jawaban dengan persentase 47,5%.

Pernyataan pada indikator ( $X_{2.4.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau sangat setuju sejumlah 26 jawaban dengan persentase 65,0%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.4.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban sangat setuju sejumlah 21 jawaban dengan persentase 52,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.5.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 19 responden dengan persentase 47,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.5.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 21 jawaban dengan persentase 52,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.6.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 21 jawaban dengan persentase 52,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{2.6.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 17 jawaban dengan persentase 42,5%.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan yang sudah diberikan mengenai variabel motivasi, maka dapat diketahui pada tabel 9.

3  
**Tabel 9. Deskripsi Data Variabel Motivasi**

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	X3.1.1	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%	40	100%
2	X3.1.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	20	50,0%	40	100%
3	X3.2.1	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	19	47,5%	18	45,0%	40	100%
4	X3.2.2	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	14	35,0%	23	57,5%	40	100%
5	X3.3.1	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	50,0%	20	50,0%	40	100%
6	X3.3.2	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	18	45,0%	19	47,5%	40	100%

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Berdasarkan tanggapan jawaban yang ada pada tabel 9, berisi pernyataan-pernyataan yang terletak di dalam variabel motivasi ( $X_3$ ) adalah pernyataan pada indikator ( $X_{3.1.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 21 jawaban dengan persentase 52,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{3.1.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban sangat setuju sejumlah 20 jawaban dengan persentase 50,0%, pernyataan pada indikator ( $X_{3.2.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 19 jawaban dengan persentase 47,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{3.2.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban sangat setuju sejumlah 23 jawaban dengan persentase 57,5%, pernyataan pada indikator ( $X_{3.3.1}$ ) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 20 jawaban dengan persentase 50,0%. dan sangat setuju sejumlah 20 jawaban dengan persentase 50,0% serta pernyataan pada indikator ( $X_{3.3.2}$ ) terbanyak memberikan jawaban sangat setuju sejumlah 19 jawaban dengan persentase 47,5%.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan yang sudah diberikan mengenai variabel kinerja karyawan, maka dapat diketahui pada tabel 10 :

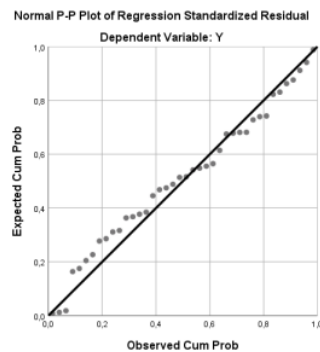
2  
**Tabel 10. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
1.	Y1.1.1	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	12	30,0%	23	57,5%	40	100%
2	Y1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	15	37,5%	21	52,5%	40	100%
3	Y1.2.1	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	17	42,5%	14	35,0%	40	100%
4	Y1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	7	17,5%	14	35,0%	19	47,5%	40	100%
5	Y1.3.1	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	17	42,5%	18	45,0%	40	100%
6	Y1.3.2	0	0,0%	2	5,0%	7	17,5%	20	50,0%	11	27,5%	40	100%
7	Y1.4.1	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	17	42,5%	40	100%
8	Y1.4.2	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	17	42,5%	19	47,5%	40	100%

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Berdasarkan jawaban responden yang ada pada tabel 4.9 mengenai pernyataan-pernyataan di dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah pernyataan pada indikator (Y<sub>1.1.1</sub>) terbanyak memberikan jawaban atau sangat setuju sejumlah 23 jawaban dengan persentase 57,5%, pernyataan pada indikator (Y<sub>1.1.2</sub>) terbanyak memberikan jawaban sangat setuju sejumlah 21 jawaban dengan persentase 52,5%, pernyataan pada indikator (Y<sub>1.2.1</sub>) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 17 jawaban dengan persentase 42,5%, pernyataan pada indikator (Y<sub>1.2.2</sub>) terbanyak memberikan jawaban sangat setuju sejumlah 19 jawaban dengan persentase 47,5%, pernyataan pada indikator (Y<sub>1.3.1</sub>) terbanyak memberikan jawaban atau sangat setuju sejumlah 18 jawaban dengan persentase 45,0%, pernyataan pada indikator (Y<sub>1.3.2</sub>) terbanyak memberikan jawaban setuju sejumlah 20 jawaban dengan persentase 50,0%, mengenai pernyataan pada indikator (Y<sub>1.4.1</sub>) terbanyak memberikan jawaban atau setuju sejumlah 18 jawaban dengan persentase 45,0%, pernyataan pada indikator (Y<sub>1.4.2</sub>) terbanyak memberikan jawaban sangat setuju sejumlah 19 responden dengan persentase 47,5%.

### Uji Asumsi Klasik



1  
**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot**

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

8  
 Berdasarkan Gambar 1. hasil uji normal *probability plots*, diketahui data terdistribusi normal, ditunjukkan dengan titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini terdistribusi normal.

Berdasarkan pada tabel 11, diketahui nilai VIF dan nilai *tolerance* pada setiap variabel yaitu variabel rekrutmen nilai VIF 2,009 dan nilai *tolerance* 0,498, variabel pelatihan nilai VIF 2,134 dan nilai *tolerance* sebesar

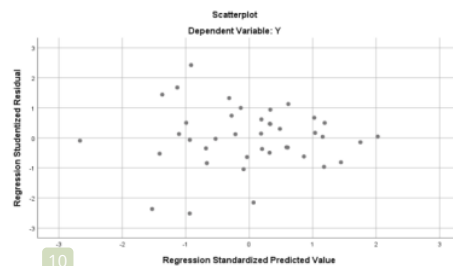
0,469 dan variabel motivasi nilai VIF 1,135 dan nilai *tolerance* 0,881. Maka dapat diambil kesimpulan pada regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Total_Rekrutmen	,498	2,009
Total_Pelatihan	,469	2,134
Total_Motivasi	,881	1,135

a. Dependent Variable: Total\_KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Gambar 2 di atas pada grafik *scatterplots* memperlihatkan titik-titik tersebar secara acak dan tidak menunjukkan suatu bentuk tertentu, titik menyebar baik di atas sumbu Y atau di bawah 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(constant)	1,384	6,211	
	Total_Rekrutmen	,334	,154	,339
	Total_Pelatihan	,322	,111	,468
	Total_Motivasi	,303	,144	,248

a. Dependent Variable: Total\_KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Berdasarkan hasil tabel 4.11 maka didapatkan persamaan hasil regresi linier berganda di bawah ini :

$$Y = 1,384 + 0,334 X_1 + 0,322 X_2 + 0,303 X_3 + e$$

Makna dari hasil tersebut adalah sebagai berikut :

- Constanta = 1,384  
 Angka tersebut memiliki arti apabila variabel rekrutmen ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) = 0, maka nilai dari kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 1,384.
- $X_1 = 0,334$  (Rekrutmen)  
 Coefficients regresi rekrutmen ( $b_1$ ) berjumlah 0,334 satuan. Jika terdapat peningkatan variabel  $Y$  akan naik sebesar 0,334, dengan beranggapan  $X_2$  dan  $X_3$  bernilai tetap



- c.  $X_2 = 0,322$  (Pelatihan) 16  
 Coefficients regresi pelatihan ( $b_2$ ) berjumlah 0,322 satuan. Jika terdapat peningkatan variabel Y akan naik sebesar 0,322, dengan beranggapan  $X_1$  dan  $X_3$  bernilai tetap
- d.  $X_3 = 0,303$  (Motivasi) 16  
 Coefficients regresi motivasi ( $b_3$ ) sejumlah 0,303 satuan. Jika terdapat peningkatan variabel Y akan naik sebesar 0,303, dengan beranggapan  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai tetap
- e. Variabel yang paling dominan berpengaruh 18  
 Hasil analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan, bisa diambil kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel rekrutmen ( $X_1$ ) karena memiliki nilai Coefficients  $\beta$  (beta) paling besar yaitu 0,334.

#### Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	0,559	0,522	2,117

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Melihat pada Tabel 13 bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* bernilai 0,522. Di mana bisa disimpulkan bahwa variabel independen rekrutmen, pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 52,2% dan sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada di dalam penelitian ini

#### Uji-t (Uji Parsial)

Tabel 14. Hasil Uji-t (Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		T	Sig.
1	(Constant)	0,223	0,825
	Rekrutmen	2,164	0,037
	Pelatihan	2,895	0,006
	Motivasi	2,101	0,043

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Pengujian uji-t di atas menunjukkan variabel rekrutmen ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji-F (Uji Simultan)

Tabel 15. Hasil Uji-F  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		F	Sig.
1	Regression	15,217	,000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25,2023

Hasil uji-F pada tabel 15, nilai signifikansi senilai 0,000. Nilai tersebut  $< 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan,  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, memiliki arti berdasarkan hasil olah data terhadap variabel rekrutmen, pelatihan dan motivasi didapatkan hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### Pembahasan

Berdasarkan pemaparan hasil uji t tersebut, diperoleh nilai signifikansi variabel rekrutmen senilai 0,037 maka nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Yang berarti bahwa jika proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan lebih baik lagi, maka akan berdampak positif dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Marwa Bakery Kediri. Berdasarkan jawaban dari responden, banyak yang memberikan tanggapan positif dan jawaban setuju dengan rekrutmen yang dilakukan oleh Marwa Bakery Kediri.

Berdasarkan pada hasil uji t, maka diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan senilai 0,006 maka nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Yang berarti bahwa jika pelatihan yang diberikan semakin baik maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan.

Berdasarkan pada hasil uji t, menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi senilai 0,043 maka nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Yang artinya bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh Marwa Bakery Kediri kepada karyawannya maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada bagian produksi di Marwa Bakery Kediri.

Hasil olah data pada uji F, bahwa variabel rekrutmen, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel ini yaitu rekrutmen, pelatihan, dan motivasi bisa meningkatkan kinerja karyawan di Marwa Bakery Kediri.

### KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui mengenai pengaruh antara variabel rekrutmen, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Marwa Bakery Kediri. Pada hasil olah data penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di Marwa Bakery Kediri. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara rekrutmen, pelatihan dan motivasi yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan produksi di Marwa Bakery Kediri. Disarankan karena masih terdapat sebesar 47,8% pengaruh dari variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga hasil dari penelitian ini bisa dipakai sebagai bahan observasi selanjutnya. Dan menambahkan variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini, sehingga nantinya bisa menyempurnakan penelitian ini. Peneliti juga berhadapan bagi penelitian selanjutnya agar bisa mengobservasi lebih baik lagi mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan dan motivasi, terhadap kinerja karyawan produksi yang terdapat pada penelitian ini.

### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Kawiana IGP. Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. Denpasar-Bali: (UNHI) Press; 2021.
- [3] Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [4] Syafril W, Alwi. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Sumedang Jawa Barat: IPDN PRESS; 2014.
- [5] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi ke-5. n.d.
- [6] Yusuf DHB. Buku\_MSDM\_editor.pdf 2015:304.
- [7] Agustini F. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU PRESS; 2019.
- [8] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [9] Suparyadi H. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: ANDI; 2015.
- [10] Widyaningrum AAD, Putra IWAP. Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Widya Manaj 2020;2:80-8. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>.

- [11] Panaha, N. L., Areros, W. A & Rogahan J. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *J Product* 2022;3:297–303.
- [12] Andriani C, Onsardi. PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING. *J Etrepreneur dan Manaj Sains* 2020;1.
- [13] Farozji M, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simp Manaj dan Bisnis Prodi Manaj FEB UNP Kediri* 2022.
- [14] Febrianto RD, Sumantri BA, Silalahi APB. Analisis Kinerja Karyawan PT. Saptu Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi 2021.
- [15] Mayliana AD, Sumantri BA. Pengaruh motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kopkar mekar kediri 1),2) 2022:223–33.

ORIGINALITY REPORT

**26%**  
SIMILARITY INDEX

**25%**  
INTERNET SOURCES

**15%**  
PUBLICATIONS

**9%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

**1** [proceeding.unpkediri.ac.id](http://proceeding.unpkediri.ac.id) 4%  
Internet Source

**2** [repository.unpkediri.ac.id](http://repository.unpkediri.ac.id) 4%  
Internet Source

**3** [jurnal.stkippgritulungagung.ac.id](http://jurnal.stkippgritulungagung.ac.id) 2%  
Internet Source

**4** [096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com](http://096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com) 1%  
Internet Source

**5** [core.ac.uk](http://core.ac.uk) 1%  
Internet Source

**6** [jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id](http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id) 1%  
Internet Source

**7** Submitted to Universitas Putera Batam 1%  
Student Paper

**8** [simki.unpkediri.ac.id](http://simki.unpkediri.ac.id) 1%  
Internet Source

**9** [simantek.sciencemakarioz.org](http://simantek.sciencemakarioz.org) 1%  
Internet Source

10	123dok.com Internet Source	1 %
11	media.neliti.com Internet Source	1 %
12	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
13	adoc.pub Internet Source	<1 %
14	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	<1 %
16	vdocuments.pub Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
18	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
20	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
21	id.scribd.com Internet Source	<1 %

22	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id">jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
26	<a href="http://jabar.litbang.pertanian.go.id">jabar.litbang.pertanian.go.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
28	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
29	<a href="http://ejurnal.unisri.ac.id">ejurnal.unisri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %

33	Nanda Harry Mardika, Argo Putra Prima. "Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020 Publication	<1 %
34	Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017 Publication	<1 %
35	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	Badaruddin BADARUDDIN, Rahmad HIDAYAT. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Muntala Aceh Besar", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2020 Publication	<1 %

41	Irma Idayati. "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	<1 %
42	id.123dok.com Internet Source	<1 %
43	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
44	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
46	Margareta Ni Kadek Swahyuni, K. Fridagustina Adnantara. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PEGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ADIARTHA UDIANA", Journal Research of Accounting (JARAC), 2020 Publication	<1 %
47	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
48	gicipress.com Internet Source	<1 %



---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On

# 3176-Article Text-12380-1-18-20230701

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---