

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup serangkaian proses untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Melalui pengelolaan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memastikan pencapaian target yang telah ditetapkan. Dalam konteks bisnis semakin kompetitif, peran MSDM menjadi yang berkualitas, terampil, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja yang optimal mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung daya saing dan keberlanjutan perusahaan. Pencapaian kinerja yang tinggi, tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, beberapa faktor yang berperan penting antara lain rekrutmen, motivasi, dan pelatihan. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawannya.

PT Presisi Cileungsi Makmur (PCM) merupakan bagian dari Presisi Group, sebuah perusahaan manufaktur yang telah beroperasi sejak tahun 1983 dan memiliki spesialisasi dalam bidang *plastic injection molding* serta pembuatan cetakan (*mold toolmaking*). Didirikan pada tahun 1993, pabrik PCM berlokasi di Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat dan dilengkapi dengan teknologi terkini untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang, khususnya dalam memproduksi komponen plastik untuk berbagai sektor industri seperti otomotif, elektronik konsumen, dan teknologi medis.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja adalah sebuah aksi, bukanlah suatu kejadian. Aksi kinerja itu terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga, kinerja merupakan hal penting dalam pencapaian target bagi semua karyawan apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan atau belum tercapai. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja perlu perhatian khusus baik dari perusahaan, maupun dari masing-masing individu karyawan (Nofiar *et al.*, 2022:332). Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu menunjukkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya (Tialonawarmi, 2024:323). Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Permasalahan kinerja karyawan pada PT Presisi Cileungsi Makmur adalah tidak tercapainya target produksi yang diinginkan perusahaan, dimana perusahaan menginginkan kinerja karyawan seharusnya meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya penurunan pada aspek kuantitas pekerjaan. Walaupun penurunan yang dialami dalam jumlah persentase yang kecil tetapi penurunan yang terjadi adalah sebuah permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Berikut ini tabel 1.1 data kinerja karyawan pada PT Presisi Cileungsi Makmur tahun 2022-2024:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur Tahun 2022-2024

Tahun	Target (ton)	Pencapaian (ton)	Pencapaian (%)
2022	73.820.000	68.985.210	93,45%
2023	77.965.200	62.265.730	79,86%
2024	82.768.250	55.938.896	67,58%

Sumber: PT Presisi Cileungsi Makmur, diolah 2025.

Dari tabel 1.1 data kinerja diatas pada tahun 2022 persentase realisasi yaitu 93,45%. Artinya, karyawan berhasil mencapai sekitar 93% dari target. Meskipun belum 100%, hasil ini masih menunjukkan kinerja yang mendekati harapan perusahaan. Pada tahun 2023 persentase realisasi yaitu 79,86%. Di tahun ini, terjadi penurunan pencapaian. Karyawan hanya berhasil mencapai sekitar 80% dari target, lebih rendah dari tahun sebelumnya. Ini sudah menunjukkan penurunan kinerja. Dan pada tahun 2024 persentase realisasi yaitu 67,58%. Pada tahun ini, kinerja semakin menurun. Hanya sekitar 67% target yang tercapai, atau bisa dikatakan lebih dari sepertiga target tidak terpenuhi. Kesimpulannya terjadi penurunan kinerja setiap tahun, baik dari segi nominal pencapaian maupun persentase realisasi. Meskipun target perusahaan naik tiap tahun, tetapi pencapaian justru makin rendah. Ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang perlu diperbaiki agar target perusahaan bisa tercapai ke depannya.

Selanjutnya dicari mengenai penyebab kinerja karyawan yang belum maksimal dengan melakukan pra survei yang dilakukan kepada 30 karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja PT Presisi Cileungsi Makmur

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Perekrutan	100%	0%	30
2	Seleksi	73,3%	26,7%	30
3	Motivasi	93,3%	6,7%	30
4	Komunikasi	73,3%	26,7%	30
5	Pelatihan	93,3%	6,7%	30
6	Pengembangan	76,7%	23,3%	30
7	Kesejahteraan	70%	30%	30
8	Kompetensi	83,3%	16,7%	30

Sumber: Prasurvei, 2025.

Dari tabel 1.2 hasilnya diketahui bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah perekrutan dengan persentase 100%, motivasi dengan persentase

93,3%, dan pelatihan sebesar 93,3%. Karena perekrutan, motivasi dan pelatihan yang tidak sesuai akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang efektif dan maksimal.

Hasil empiris menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja. Hasil empiris tersebut ditunjukkan oleh (Setiono *et al.*, 2023:63) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciriajasa Cipta Mandiri” bahwa rekrutmen dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah dilaksanakan, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja belum signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan atau metode pelatihan yang belum maksimal.

Namun, Veritia & Alvita (2022:37) dalam studi mereka yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pharmatia Skin LAB Depok Jawa Barat” mendapatkan hasil empiris bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan efektif membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan.

Rekrutmen karyawan adalah langkah-langkah untuk mencari, memilih, dan menggaji karyawan baru guna memenuhi keperluan perusahaan atau organisasi (Wardhana, 2023:129). Sasaran utama dari rekrutmen karyawan adalah menemukan individu yang cocok dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mengisi posisi yang ada dalam perusahaan (Wardhana, 2023:71). Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimasukkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi peneliti permasalahan rekrutmen PT Presisi Cileungsi Makmur yaitu proses penerimaan karyawan baru sering kali tidak berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan kompetensi teknis di lapangan. Kegagalan dalam melaksanakan rekrutmen akan mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen yang tepat

dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan dari perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen (Tialonawarmi, 2024:324).

Selanjutnya, motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki peranan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Irawan *et al.*, 2024:281) Motivasi adalah kegiatan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2021:23). Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau *job description* yang menjadi tanggung jawabnya (Irawan *et al.*, 2024:281).

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Para karyawan hanya dituntut bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan tetapi karyawan sendiri tidak pernah diberikan motivasi dalam pencapaian target tersebut (Satriadi *et al.*, 2018:8). Untuk mengetahui fenomena permasalahan motivasi, peneliti melakukan pra survei kepada 30 karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur, yang menunjukkan adanya masalah motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Prasurvei Motivasi Kerja PT Presisi Cileungsi Makmur

No	Indikator Motivasi	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Balas Jasa	70%	30%	30
2	Kondisi Kerja	76,7%	23,3%	30
3	Fasilitas Kerja	73,3%	26,7%	30
4	Prestasi Kerja	83,3%	16,7%	30
5	Pengakuan dari atasan	86,7%	13,3%	30
6	Pekerjaan itu sendiri	63,3%	36,7%	30
Rata-rata		76%	24%	

Sumber: Prasurvei, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvei motivasi kerja karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur, diperoleh rata-rata tingkat motivasi sebesar 76%. Indikator dengan tingkat motivasi tertinggi adalah pengakuan dari atasan dan prestasi kerja, sedangkan indikator terendah pada pekerjaan itu sendiri. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, terutama melalui pengakuan dan penghargaan atas prestasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Selain motivasi, salah satu aspek terkait yang mampu mempengaruhi kinerja juga yaitu pelatihan. Pelatihan adalah suatu aktivitas pendidikan dalam waktu singkat dengan metode yang tersusun sistematis agar karyawan dapat mempelajari pengetahuan tentang teknik penggerjaan dan berbagai keahlian sesuai dengan tujuan pelatihan (Suci *et al.*, 2024:273). Pelatihan kerja yaitu cara membantu meningkatkan keterampilan karyawan untuk memenuhi tujuan atau target perusahaan, dengan meningkatkan pelatihan dapat membantu karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan dan membantu karyawan untuk mendapatkan pemahaman yang baik tentang pengetahuan yang relevan bagaimana pelaksanaannya untuk memperkuat kemampuan, keterampilan, dan sifat yang dibutuhkan perusahaan Nurcholis & Rastryana (2024:255). Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang baik bukan hanya sekedar formalitas, melainkan harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan dan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Seperti yang dikemukakan dalam penelitian (Tialonawarmi, 2024:331) pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan pekerjaan karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka, mempercepat adaptasi terhadap teknologi baru, dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dengan melakukan pelatihan, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan pada karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan perusahaan (Tialonawarmi, 2024:325).

Permasalahan pelatihan pada PT Presisi Cileungsi Makmur adalah rendahnya keikutsertaan karyawan dalam mengikuti pelatihan yang telah dijadwalkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kesadaran akan pelatihan, jadwal kerja yang padat, serta minimnya pengawasan dari atasan terhadap keikutsertaan karyawan dalam program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Berikut ini tabel data pelatihan pada PT Presisi Cileungsi Makmur pada tahun 2022-2024:

Tabel 1.4
Data Pelatihan pada PT Presisi Cileungsi Makmur Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Sudah Mendapatkan Pelatihan		Karyawan yang Belum Mendapatkan Pelatihan	
		Karyawan	%	Karyawan	%
2022	56	51	91%	5	9%
2023	63	49	78%	14	22%
2024	72	45	63%	27	38%
Rata-Rata		48	77%	15	22%

Sumber: PT Presisi Cileungsi Makmur, diolah 2025.

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada tahun 2022 pelaksanaan pelatihan tergolong sangat baik yaitu sebanyak 91% karyawan yang mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyadari pentingnya pengembangan kompetensi melalui pelatihan. Pada tahun 2023, meskipun jumlah karyawan meningkat menjadi 63 orang, tingkat partisipasi pelatihan menurun menjadi 78%. Artinya, terdapat 14 karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Sedangkan pada tahun 2024, jumlah karyawan kembali bertambah menjadi 72 orang. Namun, realisasi pelatihan justru semakin menurun drastis. Hanya 45 karyawan yang mengikuti pelatihan, sedangkan 27 karyawan (38%) tidak mengikuti. Persentase partisipasi turun signifikan menjadi 63%. Ini mengindikasi adanya masalah yang serius dalam pelaksanaan pelatihan, seperti kurang efektifnya program pelatihan, rendahnya minat karyawan, serta minimnya pengawasan dari atasan terhadap keikutsertaan karyawan dalam program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

Rendahnya keikutsertaan karyawan dalam pelatihan ini menjadi masalah serius, karena dapat menghambat proses peningkatan kompetensi secara menyeluruh. Jika pelatihan hanya diikuti oleh sebagian kecil karyawan, maka manfaat dari pelatihan tersebut menjadi tidak merata dan berdampak pada ketimpangan kinerja antar individu. Hal ini tentu akan berdampak pada efektivitas tim dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Permasalahan ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan

antara tujuan pelatihan yang diharapkan oleh manajemen dengan persepsi serta kesiapan karyawan dalam mengikutinya.

Jika rekrutmen, motivasi, dan pelatihan dilakukan dengan benar dan baik maka perusahaan atau organisasi dapat mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Jika kinerja karyawan menurun atau buruk maka perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan dengan semestinya dan tujuan perusahaan pun tidak bisa terwujud. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan baik maka perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan semestinya, bahkan bisa berjalan lebih baik dari semestinya. Oleh sebab itu, pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sepenuhnya tergantung pada kinerja karyawannya (Rahmawati, 2023:224).

Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia terutama rekrutmen, motivasi, dan pelatihan. Rekrutmen yang tepat membantu perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai. Motivasi mendorong semangat dan tanggung jawab kerja, sedangkan pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan perusahaan. Ketika rekrutmen, motivasi dan pelatihan belum maksimal sehingga akan berdampak pada melemahnya kinerja karyawan di PT Presisi Cileungsi Makmur, serta pelatihan kerja bagi pegawai yang masih kurang optimal di perusahaan, maka dari itu pelatihan hendaknya dilakukan secara berkala agar keterampilan dan kemampuan pegawai dapat berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi. Dengan dilakukannya rekrutmen, motivasi, dan pelatihan karyawan yang cocok dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi. Sebagai akibat dari permasalahan di atas, maka penulis memfokuskan pada judul “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil antara lain:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Presisi Cileungsi Makmur?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Presisi Cileungsi Makmur?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Presisi Cileungsi Makmur?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai disesuaikan dengan perumusan masalah. Dengan demikian tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, diantaranya untuk:

1. Bagi Perusahaan Terkait

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan literatur untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Presisi Cileungsi Makmur dan pihak universitas dapat memberikan masukan kepada perusahaan terkait tentang teori-teori yang relevan dengan kinerja karyawan untuk diaplikasikan ke dalam dunia kerja lalu pihak universitas juga dapat memberikan masukan berupa saran dan kritik yang bersifat

membangun terkait apabila terdapat ketidaksesuaian antara teori dan praktik didalam pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan nantinya.

2. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi yang membutuhkannya pada masa yang akan datang untuk menciptakan kondisi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya, dengan variabel penelitian yang berbeda atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1.3.3 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini agar lebih terarah dan fokus, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Pembahasan penelitian ini berfokus pada pengaruh rekrutmen, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur.
2. Objek penelitian difokuskan pada karyawan PT Presisi Cileungsi Makmur.

1.4 Sistematika Pelaporan

Pelaporan hasil penelitian disusun secara sistematis dan terinci dalam lima bab dan beberapa sub bab agar memudahkan dalam melakukan suatu telaah dan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini dikemukakan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan penelitian ini dibahas secara teoritis dalam bab ini. Teori-teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisis masalah dan memberikan pedoman. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel rekrutmen, pengertian dan konsep motivasi, pengertian dan konsep pelatihan,

pengertian dan konsep kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel rekrutmen, deskripsi data variabel motivasi, deskripsi data pelatihan, dan deskripsi data kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.