

**PENGARUH REKRUTMEN, *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA
ANEKA SELERA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

MALIK FAJRI

NPM. 19.01.11.0244

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2023

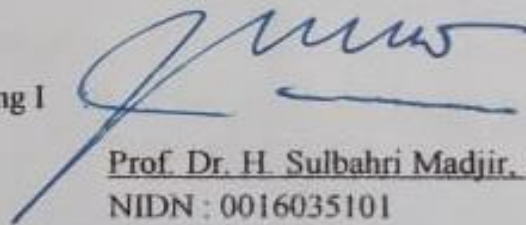
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MALIK FAJRI
Nomor Pokok / NIM : 1901110244
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, *PUNISHMENT* DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIPTA ANEKA SELERA CABANG
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10-10-2023 Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.
NIDN : 0016035101

Tanggal 10-10-2023 Pembimbing II



Herman Efrizal, S.E., M.M.
NIDN : 0207125901

57/PS/DFEB/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal: 16-10-2023



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal: 10-10-2023



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

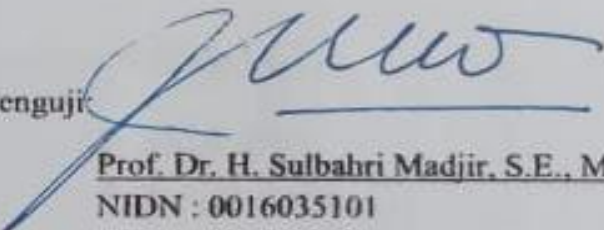
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MALIK FAJRI
Nomor Pokok / NIM : 1901110244
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA ANEKA SELERA CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi :


Tanggal 10-10-2023

Ketua Penguji


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M
NIDN : 0016035101

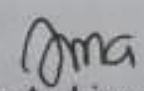
Tanggal 10-10-2023

Penguji I


Herman Efrizal, S.E., M.M.
NIDN : 0207125901

Tanggal 10/10/2023

Penguji II :

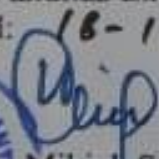

Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.
NIDN : 0201018001

57/PS/DFEB/23

Mengesahkan,

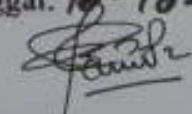
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal: 18-10-2023


Dr. Misy Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal: 18-10-2023


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Hiduplah seakan kamu mati besok,
belajarlh seakan kamu hidup selamanya.”**

(MalikFajri)

Kupersembahkan Untuk :

- **Allah SWT**
- **Untuk ibuku**
- **Ibuku**
- **Ibuku**
- **Untuk Ayahku**
- **Saudara yang Tersayang**
- **Ponaan-Ponaanku**
- **Calon Pendampingku kelak**
- **Sahabaku**
- **Teman-teman Manajemen Angkatan
2019**
- **Almamater Kebanggaanku**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT dan shalawat serta salam kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidaya-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun, sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak, CA, CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I.
5. Bapak Herman Efrizal, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
7. Yang tercinta Kedua Orang Tuaku dan keluarga besar, terimakasih atas dukungan dan doanya, dukungan baik moral maupun material.
8. Pimpinan PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.

9. Kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang membantu hingga skripsi ini selesai.
10. Kepada teman ku Rahmat Aulia, Redho Adyatama, Medi Riansyah, dan Saferdy Julianto.
11. Almamater, saudara perjuangan jurusan Manajemen Angkatan Tahun 2019.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan semoga bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan Pendidikan kita semua.

Palembang, 12 September 2023

Penulis

(Malik Fajri)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manuisa	14

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Rekrutmen	17
2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen.....	17
2.1.3.2 Tujuan Rekrutmen	18
2.1.3.3 Sumber-Sumber Rekrutmen.....	20
2.1.3.4 Metode Rekrutmen	21
2.1.3.5 Indikator Rekrutmen.....	22
2.1.4 <i>Punishment</i>	23
2.1.4.1 Pengertian <i>Punishment</i>	23
2.1.4.2 Bentuk <i>Punishment</i>	25
2.1.4.3 Tujuan <i>Punishment</i>	26
2.1.4.4 Indikator <i>Punishment</i>	27
2.1.5 Motivasi.....	28
2.1.5.1 Pengertian Motivasi	28
2.1.5.2 Tujuan Motivasi.....	29
2.1.5.3 Jenis-Jenis Motivasi	29
2.1.5.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi.....	30
2.1.5.5 Indikator Motivasi.....	33
2.1.6 Kinerja.....	33
2.1.6.1 Pengertian Kinerja	33
2.1.6.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	34
2.1.6.3 Pengukuran Penilaian Kinerja	35
2.1.6.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	36
2.1.6.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	38
2.3 Kerangka Berpikir	40
2.4 Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1 Tempat Penelitian	43

3.1.2 Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.1 Sumber Data	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.3 Populasi,Sampel dan Sampling	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	45
3.4 Rancangan Penelitian	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.6 Instrumen Penelitian	49
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Analisis Stastitik Deskriptif	50
3.7.2 Uji Validitas	51
3.7.3 Uji Reliabilitas.....	52
3.7.4 Uji Normalitas	53
3.7.5 Uji Asumsi Klasik	53
3.7.6 Regresi Linear Berganda.....	54
3.7.7 Uji Hipotesis.....	55
3.7.7.1 Uji F (Simultan).....	55
3.7.7.2 Uji t (Parsial)	56
3.7.8 Uji Koefisien Korelasi (R)	57
3.7.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.....	59
4.1.2 Logo, Visi, Misi dan Nilai PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.....	60
4.1.2.1 Logo PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.....	60
4.1.2.2 Visi PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.....	60

4.1.2.3 Misi PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang	61
4.1.2.4 Nilai PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang	61
4.1.3 Struktur Organisasi	62
4.1.4 Deskripsi Data	64
4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif	66
4.1.6 Uji Validitas	67
4.1.7 Uji Reliabilitas.....	69
4.1.8 Uji Normalitas	70
4.1.9 Uji Asumsi Klasik	71
4.1.10 Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.1.11 Uji Hipotesis.....	75
4.1.11.1 Uji F (Simultan)	75
4.1.11.2 Uji t (Parsial)	77
4.1.12 Analisis Koefisien Korelasi (R)	78
4.1.13 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.2 Pembahasan.....	81
4.2.1 Pengaruh Rekrutmen, <i>Punishment</i> , Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang	81
4.2.2 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang	83
4.2.3 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang	84
4.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	94
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Observasi Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selara Cabang Palembang 5
Tabel 2.1	Penelitian Lain Yang Relevan..... 38
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel..... 48
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i> 49
Tabel 3.3	Interval Koefisien Korelasi 57
Tabel 4.1	Demografi Responden 65
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif..... 66
Tabel 4.3	Uji Validitas 68
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas..... 69
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas 71
Tabel 4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas 72
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas 73
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 74
Tabel 4.9	Hasil Uji F (Simultan) 76
Tabel 4.10	Hasil Uji t (Parsial) 77
Tabel 4.11	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) 79
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Skema Kerangka Berpikir 41
Gambar 4.1	Logo PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang 60
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang 62

ABSTRAK

MALIK FAJRI, Pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. dan Bapak Herman Efrizal, S.E., M.M.)

Pada dasarnya, skripsi ini membahas bagaimana pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik kualitatif dikuantitatifkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil wawancara. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang responden dengan menggunakan metode jenuh. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik (uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), uji koefisien korelasi (R) dan uji koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian uji simultan menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian parsial untuk Rekrutmen nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada *Punishment* menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,770 > 0,05$ artinya *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada Motivasi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Punishment, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

MALIK FAJRI, *The Effect of Rekrutmen, Punishment and Motivation on Employee Performance at PT. Cipta Aneka Selera Palembang Branch. (Under the guidance of Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. and Mr. Herman Efrizal, S.E., M.M.)*

Basically, this thesis discusses how the influence of Recruitment, Punishment and Motivation on employee Performance at PT Cipta Aneka Selera Palembang Branch. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Recruitment, Punishment and Motivation on employee performance at PT Cipta Aneka Selera Palembang Branch.

This study uses associative research methods with qualitative techniques quantified. The data source used in this research is primary data in the form of interview results. Data collection techniques using interviews, questionnaires and observations. The population in this study were all employees of PT Cipta Aneka Selera Palembang Branch. The sample in this study were 50 respondents using the saturation method. To analyze the data, researchers used descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, normality test, classical assumption test (heteroscedasticity test and multicollinearity test), multiple linear regression, hypothesis testing (F test and t test), correlation coefficient test (R) and determination coefficient test (R²).

The results of simultaneous test research show a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that Recruitment, Punishment and Motivation simultaneously affect employee performance. Partial testing for Recruitment significant value of $0.000 < 0.05$ means that Recruitment affects Employee Performance. Punishment shows a significant value of $0.770 > 0.05$, meaning that punishment has no effect on employee performance. Motivation shows a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that motivation has an effect on employee performance.

Keywords: Recruitment, Punishment, Motivation, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Malik Fajri dilahirkan di Cempaka pada tanggal 18 November 1998 dari Ayah Taufik dan Ibu Junainah. Saya anak kedua dari lima bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 1 Cempaka, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 di SMP Negeri 1 Cempaka, selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Cempaka pada tahun 2017. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan Program Studi Strata I Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Saya seorang penakluk Dunia Perkucingan dan mengambil alih pasukan perkucingan, memiliki hobi touring dan menjelajahi alam.

Palembang, 12 September 2023

Malik Fajri

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Malik Fajri
Nomor Pokok/NIM : 1901110244
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 12 September 2023



(Malik Fajri)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi perusahaan dituntut untuk mengolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu tercapai. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi.

Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas dan pekerjaan yang terbaik. Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2017:5) “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kelangsungan hidup dari sebuah organisasi atau perusahaan itu ditentukan oleh sumber daya yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai

dampak yang sangat luas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan maka tenaga kerja harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan agar dapat berdaya guna.

Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Peningkatan

kinerja salah satu hal krusial bagi suatu organisasi atau perusahaan. Jika kinerjanya bagus maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi tercapainya keefektifan dan tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan dapat dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya.

Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, salah satunya adalah program rekrutmen. Dalam suatu organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain melakukan rekrutmen terhadap karyawan yang ingin bekerja di

perusahaan sehingga karyawan baru yang memiliki jenjang karir berdasarkan spesifikasi dari organisasi akan mampu bersaing dengan karyawan lainnya. Menurut Mardianto (2014:8) “diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan”.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan, untuk pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Rekrutmen hakikatnya merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Selain itu rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki jabatan atau pekerjaan dalam suatu pekerjaan, hal ini dikemukakan oleh Rivai (2015:118).

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja salah satunya ialah motivasi yang semestinya tidak diabaikan apabila menghendaki karyawan yang bisa berkontribusi secara optimal dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Motif dalam meraih prestasi merupakan stimulus yang ada pada diri individu dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan semaksimal mungkin, yang akhirnya prestasi kerja dapat diraihinya dan tentunya diiringi dengan predikat memuaskan (Diana & Suhardi, 2019:2). Menurut Wibowo (2016:323) “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkain proses perilaku manusia pada

pencapaian tujuan”. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Tidak hanya kegiatan rekrutmen dan motivasi, *punishment* (hukuman) juga dapat memberikan manfaat kinerja. Mangkunegara (2013:130) “Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Pada umumnya tujuan dari pemberian hukuman adalah sebagai pembelajaran bagi si pelanggar untuk lebih disiplin dan mengikuti aturan, tetapi malah sebaliknya ada karyawan yang masih melanggar aturan dan membuat kesalahan yang sama dan tidak memperdulikan peraturan yang telah ditentukan. Terkadang pihak perusahaan atau organisasi tidak memberikan toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan tanpa didasari pertimbangan. Pihak perusahaan atau organisasi tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun seperti keterlambatan karyawan, sementara karyawan berangkat menuju tempat kerja mengalami kendala seperti terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang yang bertempat di Jl. Jepang, Kel. Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan. PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang bergerak dibidang kemitraan (*frenchise*) mini resto, produk yang ditawarkan adalah *B’Fried Chicken* (BFC) dan *C’Best* yang bergerak dalam bidang makanan

cepat saji khususnya ayam goreng *crispy* yang menggunakan konsep *BOOTH* dan bahan baku ayam kualitas terbaik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di perusahaan ini, peneliti mendapatkan informasi bahwa ada beberapa fenomena permasalahan yang terjadi di PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan oleh faktor yang terdapat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1
Hasil Observasi Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang

No.	Faktor	Respon	Persentase
1	Ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas	4	8%
2	Adanya <i>miss</i> komunikasi antar karyawan	12	24%
3	Tidak adanya pertimbangan saat pemberian hukuman	9	18%
4	Masih adanya karyawan yang tidak disiplin	6	12%
5	Kurangnya pemberian arahan positif kepada karyawan	11	22%
6	Kurang antusias dalam melaksanakan tugas	8	16%
Total		50	100%

Sumber: PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang (2023)

Pada proses rekrutmen yaitu masih banyaknya kandidat karyawan yang melamar tidak sesuai dengan pendidikan maupun pengalamannya, sehingga perusahaan mengalami sedikit kesulitan untuk mencari kandidat pengganti ataupun tambahan karyawan yang dibutuhkan perusahaan yang membuat seringkali terjadi *problem* di pekerjaan dan membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya dan waktu ekstra untuk melakukan pelatihan.

Masalah selanjutnya ialah motivasi, jumlah karyawan yang kerap datang terlambat lumayan banyak setiap bulannya. Motivasi dalam diri karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang sedikit rendah, ini disebabkan karena dua faktor. Pertama ialah perusahaan jarang memberikan arahan positif kepada karyawannya dan kedua kurangnya kesadaran dari karyawan untuk lebih giat bekerja dan memenuhi aturan dalam perusahaan. Motivasi yang rendah membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Punishment pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang bertujuan agar karyawan di perusahaan ini memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat mengeluarkan potensi kinerja yang maksimal. Ketika karyawan melakukan keterlambatan maka perusahaan akan memberikan sanksi dan jika karyawan melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang maka perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan untuk karyawan. Pihak perusahaan tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun kesalahan seperti keterlambatan karyawan, sementara karyawan berangkat menuju tempat kerja atau pergi ke lapangan mengalami kendala seperti terjadinya ban bocor, cuaca ekstrim, demo, dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti berkeinginan untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang dalam memanfaatkan tenaga kerja dengan cara melihat dari kinerja karyawan. Dengan begitu, peneliti tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh *Punishment* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.

3. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Punishment* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.
4. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu Manajemen khususnya mata kuliah Sumber Daya Manusia.
 - b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu Manajemen khususnya kajian Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Rekrutmen, *Punishment* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Aneka Selera Cabang Palembang.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan masukan mengenai peningkatan kinerja

karyawannya. Selain itu juga sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kebijakan apa yang dilakukan perusahaannya dalam mengambil keputusan.

- b. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan serta mengembangkan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai rekrutmen, *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh sebagai bekal dalam dunia kerja.
- c. Bagi lembaga, sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi para pembaca khususnya untuk mahasiswa Jurusan Manajemen serta sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya agar dapat terus dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anwar dan Teuku Duniya. 2016. Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Displin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation 3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akadematica*. Vol IV(1). Universitas Serambi Mekkah.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, W.S., dkk. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 31-46. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Badriah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Diana & Suhardi. 2019. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia*, 1(1), 41-50.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Ke 2. Yogyakarta: Penerbit BPEF.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Adi. 2014. *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Rafi Arbie dan Willem J.F. Alfa Tumbuan. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 6 (4): 3673-3682. Universitas Sam Ratulangi.
- Purwanto Ngalim. 2013. *Punishment Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riansyah, Rahmat Okta, Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama. Repository UIR. Universitas Islam Riau.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Roestiyah NK. 2016. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruslanto. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Digilib.unismuh.ac.id*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, D. 2017. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 8(1): 5-9.
- Sari, Selly Suci Marta Sari, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi, Reward dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 7(1)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume: 9. No. 1.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Sitanggang, Dolly V.P. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. *Repository UIR*. Universitas Islam Riau.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Sutrisno, Edy.
2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh.
Jakarta: Kencana.
- Tarwijo. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 1 (2): 53-69. Universitas Pamulang.
- Tim Penyusun. 2023. Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.