

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. CIPTA PAPERIA KRAGILAN KABUPATEN SERANG

Maryati¹, Uli Wildan Nuryanto², Edi Muhammad Abduh Al Hamidi³

maryati140203@gmail.com¹, uli.wildan11@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pada proses rekrutmen dan proses pelatihan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Cipta Paperia Kragilan Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik non probability sampling dengan populasi sebanyak 180 responden sedangkan sampel sebanyak 64 responden setelah dihitung menggunakan rumus slovin. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama dengan nilai thitung (3,014) > ttabel (1,999) serta nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hipotesis kedua nilai thitung (5,313) > dari ttabel (1,999) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hipotesis ketiga nilai Fhitung (16,368) > Ftabel (3,15) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hipotesis kedua pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hipotesis ketiga rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Paperia.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Karyawan.

Abstract

Employee productivity is one of the key factors in achieving a company's objectives. Employee productivity is influenced by various factors, including the recruitment process and job training. This study aims to determine the effect of recruitment and job training, both partially and simultaneously, on employee productivity in the production department of PT. Cipta Paperia Kragilan, Serang Regency. This study employed a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was non-probability sampling. The population consisted of 180 employees, while the sample comprised 64 respondents, determined using the Slovin formula. Data were analyzed using SPSS version 26. The results showed that the first hypothesis was accepted, with a calculated t-value of 3.014, which was greater than the t-table value of 1.999, and a significance value of 0.004, which was less than 0.05. Thus, H_a was accepted and H_o was rejected. The second hypothesis was also accepted, with a calculated t-value of 5.313, which exceeded the t-table value of 1.999, and a significance value of 0.000, which was less than 0.05. Likewise, the third hypothesis was accepted, with a calculated F-value of 16.368, which was greater than the F-table value of 3.15, and a significance value of 0.000, which was less than 0.05. The findings indicate that recruitment has a positive and significant effect on employee productivity. Job training also has a positive and significant effect on employee productivity. Furthermore, recruitment and job training simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Cipta Paperia.

Keywords: Recruitment, Job Training, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri pada era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi untuk mampu meningkatkan daya saing dan mempertahankan keberlangsungan usahanya, persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk terus melakukan pembenahan

dalam berbagai aspek manajerial, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (Herdy, et al, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak utama aktivitas operasional perusahaan, sehingga kualitas dan kinerja tenaga kerja menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rugian, et al., 2025).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terencana menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap perusahaan agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal serta meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan (Arviana & Ruswidono, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berkaitan dengan proses pengadaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kemampuan, pemberian pelatihan, penempatan karyawan sesuai kompetensi, serta upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan (Yubi & Welta, 2023). Sumber daya manusia yang dikelola secara tepat akan mampu membantu perusahaan meningkatkan efektivitas operasional, mempercepat pencapaian target kerja, serta meningkatkan kualitas hasil produksi. Sebaliknya, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang optimal dapat menyebabkan rendahnya kualitas kerja karyawan, menurunnya produktivitas, serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan Industri Manufaktur yang bergerak di bidang produksi kertas di wilayah Kabupaten Serang adalah PT Cipta Paperia yang berlokasi di Kecamatan Kragilan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam kegiatan produksi, keberhasilan operasional sangat bergantung pada efektivitas kerja karyawan, khususnya pada bagian produksi yang memiliki peran langsung dalam menghasilkan output perusahaan. Aktivitas produksi yang berlangsung secara terus-menerus menuntut ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta efisiensi penggunaan sumber daya agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal, oleh karena itu, tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi sangat ditentukan oleh sejauh mana karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya tercermin dalam tingkat produktivitas karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah rekrutmen dan pelatihan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Mirna Anggelia (2024) menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Suud Mahdalena Lakoro et al., (2026) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Dian Natasya et al., (2023) juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Nerissa Arviana dan Wasisto Ruswidiono (2022) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, penelitian Muhammad Nizam Suheil Siregar et al., (2020) menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut, khususnya pada perusahaan manufaktur seperti PT. Cipta Paperia yang memiliki aktivitas produksi secara terus-menerus dan membutuhkan tenaga kerja yang produktif serta berkualitas.

Pada penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Cipta Paperia Kragilan Kabupaten Serang, urgensi pada penelitian ini terletak pada pentingnya pengelolaan rekrutmen dan pelatihan kerja yang tepat guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan, proses rekrutmen yang tidak sesuai serta pelatihan yang kurang optimal dapat berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bagian produksi PT. Cipta Paperia, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai target produksi secara efektif dan efisien. Namun, dalam pelaksanaan proses produksi masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum berjalan secara optimal sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan.

Hasil wawancara awal dengan Kepala Bagian Produksi PT. Cipta Paperia, diperoleh informasi bahwa karyawan cenderung lebih banyak mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, belum optimal dalam memanfaatkan waktu kerja, serta menghasilkan produk yang belum sepenuhnya memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pekerjaan memerlukan waktu penyelesaian yang lebih lama dan pada beberapa hasil produksi masih diperlukan proses perbaikan (rework) agar sesuai dengan standar perusahaan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum optimal karena kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan menghasilkan output yang berkualitas belum sepenuhnya tercapai.

Permasalahan tersebut apabila tidak segera ditangani dapat berdampak pada efektivitas proses produksi, peningkatan waktu dan biaya operasional, serta menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah rekrutmen dan pelatihan kerja. Rekrutmen yang mampu memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta pelatihan kerja yang dilaksanakan secara efektif diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja sehingga produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Cipta Paperia dapat meningkat.

Berdasarkan hasil observasi secara lanjut, proses rekrutmen pada bagian produksi masih menunjukkan beberapa kelemahan yang perlu mendapat perhatian, terdapat indikasi bahwa penerimaan karyawan belum sepenuhnya didasarkan pada kesesuaian kompetensi dan kualifikasi teknis yang dibutuhkan di lapangan, bahkan cenderung lebih banyak berasal dari rekomendasi orang dalam dibandingkan melalui proses seleksi terbuka yang kompetitif. Selain itu, tahapan seleksi yang relatif singkat menyebabkan kemampuan dan keterampilan calon karyawan belum terukur secara mendalam sebelum penempatan kerja dilakukan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem rekrutmen belum berjalan secara objektif dan profesional, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan pada bagian produksi.

Selain permasalahan pada aspek rekrutmen, pelaksanaan pelatihan kerja pada bagian produksi juga masih menunjukkan beberapa kendala. Berdasarkan hasil observasi awal, program pelatihan belum dilakukan secara rutin dan terstruktur sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan di lapangan, beberapa karyawan baru hanya memperoleh pengarahan singkat sebelum mulai bekerja, tanpa adanya pembekalan teknis yang mendalam mengenai standar operasional dan prosedur kerja. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga belum dilakukan secara sistematis, kondisi ini menyebabkan peningkatan keterampilan kerja karyawan belum berjalan secara optimal, sehingga berpotensi memengaruhi kelancaran proses produksi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, penelitian mengenai rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan, namun masih ditemukan perbedaan hasil penelitian antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan, perusahaan

jasa, maupun sektor pendidikan, sedangkan penelitian pada perusahaan manufaktur khususnya industri produksi kertas masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) karena dilakukan pada PT. Cipta Paperia yang bergerak di bidang industri manufaktur kertas dengan fokus penelitian pada bagian produksi yang memiliki aktivitas kerja secara langsung dalam proses pencapaian target produksi perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana rekrutmen dan pelatihan kerja mampu mempengaruhi produktivitas karyawan pada kondisi operasional perusahaan manufaktur yang menuntut efektivitas dan efisiensi kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil uraian yang sudah dijelaskan diatas mengenai beberapa permasalahan yang terjadi khususnya mengenai rendahnya produktivitas karyawan yang diduga disebabkan karena belum optimalnya proses rekrutmen dan pelatihan kerja tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Cipta Paperia Kragilan Kabupaten Serang”**

METODE PENELITIAN

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivisme. Paradigma positivisme memandang bahwa suatu gejala atau fenomena dapat diteliti secara objektif, terukur, serta dapat dianalisis menggunakan data berbentuk angka melalui pengujian statistik.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Cipta Paperia Kragilan Kabupaten Serang.

Sifat penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari rekrutmen (X1) dan pelatihan kerja (X2) sebagai variabel bebas (independent variable), serta produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent variable).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Cipta Paperia Kragilan Kabupaten Serang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa baik secara parsial (individu) maupun simultan (gabungan) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil output mengenai rekrutmen terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel rekrutmen terhadap produktivitas karyawan sebesar 3,014 dan nilai ttabel sebesar 1,999 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Cipta Paperia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan karena proses rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kesesuaian tersebut membuat karyawan lebih mudah beradaptasi, bekerja secara efektif, dan mencapai target kerja, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

Hasil mengenai rekrutmen terhadap produktivitas karyawan tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Mirna, 2024) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil mengenai pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 5,313 dan nilai ttabel sebesar 1,999 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Paperia.

Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan karena melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang memperoleh pelatihan yang baik akan lebih terampil, cepat, dan tepat dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan

Hasil penelitian mengenai pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Mirna, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil mengenai rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 16,368 dan nilai Ftabel sebesar 3,15 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Paperia.

Rekrutmen dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan karena rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, sedangkan pelatihan kerja akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kesesuaian kompetensi sejak awal serta peningkatan kemampuan melalui pelatihan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

Hasil mengenai rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Mirna, 2024) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Cipta Paperia Kragilan Kabupaten Serang, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik, budaya kerja, dan bidang industri yang berbeda
2. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan perubahan kondisi rekrutmen, pelatihan kerja, dan produktivitas karyawan yang dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kebijakan perusahaan maupun kondisi produksi.

3. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu rekrutmen dan pelatihan kerja. Sementara itu, masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Paperia, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,014) > t_{tabel} (1,999)$ serta nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Paperia, yang dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} (5,313) > t_{tabel} (1,999)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Paperia, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (16,368) > F_{tabel} (3,15)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Implikasi

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut:

1. Rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan mampu meningkatkan kualitas karyawan yang diterima, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan di bagian produksi.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dengan demikian, semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka akan semakin meningkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
3. Rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini berarti bahwa kombinasi antara rekrutmen yang tepat dan pelatihan kerja yang optimal secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara lebih maksimal pada bagian produksi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan (PT. Cipta Paperia)

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem rekrutmen agar lebih selektif dan sesuai dengan kebutuhan bagian produksi, baik dari segi kualifikasi, keterampilan, maupun pengalaman kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu menyelenggarakan pelatihan kerja secara rutin dan berkelanjutan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan kerja sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam menunjang produktivitas.

2. Bagi Karyawan Bagian Produksi

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan setiap program pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya serta terus meningkatkan keterampilan dan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan adanya kesadaran untuk mengembangkan

kemampuan kerja, karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat dan target produksi perusahaan dapat tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, serta memperluas jumlah sampel atau objek penelitian agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Adiwijaya, A. (2024). *Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Media Insani.
- Aryani. (2020). *Manajemen Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Asike, R. (2021). *Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Baiti, S. (2020). *Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia*. Malang: Literasi Nusantara.
- Budiyanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 (10th Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karsinggih. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina.
- Murniwati. (2020). *Manajemen Pelatihan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, A. (2021). *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media.

Sumber Jurnal :

- Abubakar, I. A., Alam, H. V., & Hinely, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2).
- Agung, A., Prasetyo, B., & Rahman, D. (2023). Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 121–132.
- Arviana, N., & Ruswidiono, W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(3), 61–70.
- Atika, N. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 95–107.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11).
- Darmawan, R. W., & Syahrian. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Fast Food Indonesia Kfc Cabang Kemang. *Media Bisnis*, 15(2), 181–190.
- Darwin, M. H., Efendi, A., & Jubaidi. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kalangan Gen Z Pada Perusahaan Pizza Hut Kota Samarinda. *Mamen (Jurnal Manajemen)*, 4(3), 253–266.
- Fahraini, E. (2022). Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(1), 66–78.
- Herawati, & Resha, M. (2021). Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pt Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 245–255.

- Herdy, Susanti, E. N., & Zulkifli. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Wasco Engineering Indonesia. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(4).
- Isti Diana Suci, Rini Loliyani, Eka Travilta Oktaria, & Rina Loliyana. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(2).
- Kevin, & Wibowo, F. X. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri). *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3).
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152.
- Kuswibowo, C., & Suksesty, C. E. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 3(1).
- Lakoro, S. M., Hinelu, R., & Tantawi, R. (2026). Produktivitas Kerja Karyawan: Peran Rekrutmen Dan Pelatihan Di Pt Pln (Persero) Ulp Moutong. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 325–340.
- Mirna Anggelia. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3).
- Muhammad Nizam Suheil Siregar, Pesta Ria Andriyani, Gregorius Bhima Rhessy Wellan, Sartika Limbong, & M. Agung Anggoro. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Konseling Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Akses Medan. *Jiubj Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 971–975.
- Natalia, R., Putri, D., & Hidayat, A. (2025). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Rekrutmen Dan Pelatihan. *Jurnal Human Capital*, 5(1), 15–28.
- Natasya, D., Setianingsih, E., & Kasnowo. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto). *Maninvest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2), 59–70.
- Purnomo, I., & Kuswinarno, M. (2025). Analisis Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Di Perusahaan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(1), 25–33.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 3(1).
- Rahadi, D. R., Selasih, S., & Putri, S. A. I. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Strategi Sdm Sebagai Variabel Moderasi. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Ridwan, A., Anitra, V., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Pln Indonesia Power Ubp Mahakam Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 8(4).
- Rinaldi, & Rahmawati, A. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Asdp Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52.
- Rosyidi, M. Y., & Asj'ari, F. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Shelter Nusantara Surabaya. *Journal Of Sustainability Business Research*, 2(4).
- Rugian, F., Lumingkewas, J., & Kalangi, M. (2025). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Emba*, 13(1), 45–58.
- Solahudin Al Yubi, & Fretty Welta. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. *J-Mabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–8.
- Sono, M., & Rendi, R. (2024). Analisis Dampak Rekrutmen Dan Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Dan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 3(3), 1062–1075.

- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, Edisi 60.
- Tulung, A. C., & Sambo, A. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Jakarta Selatan. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1).
- Windha, P., Santoso, A., & Lestari, D. (2022). Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 88–101.