

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto)

Dian Natasya¹, Eny Setianingsih², Kasnowo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Email : diannatasya2719@gmail.com eny.se888@gmail.com kasnowo.fe@unim.ac.id

ABSTRACT

Effective recruiting and training initiatives play a crucial role in facilitating the attainment of a company's predetermined goals and objectives. Hence, enhancing the skills and capabilities of every employee has significant importance. In order to establish the sample, a saturation sampling approach was used, consisting of 100 respondents. The data collecting method utilised for this study was the administration of a questionnaire. In order to address the issue statement and evaluate the presented hypothesis, statistical methods will be used using the IBM SPSS Statistics 22 software. The assessment of research instruments via the use of validity, reliability, and descriptive data analytic examinations. The measurement of recruiting effectiveness encompasses three key indicators: basic recruitment, external sources, and the impact of recruitment techniques on work productivity is shown to be both positive and statistically significant. This assertion is supported by the findings of the first hypothesis test conducted on the impact of recruiting on work productivity, yielding a statistically significant result (X1) with a p-value of 0.000. Based on the available evidence, it may be inferred that the initial hypothesis has been validated and can be accepted. Training is assessed using six variables, specifically: teacher, participants, content, methods, objectives, and targets, and it has a substantial and favourable impact on job productivity. The findings of this study indicate that the second hypothesis, which examines the impact of training on work productivity, yielded a statistically significant result of 0.000. This suggests that the training intervention has a positive and substantial influence on work productivity. Consequently, the second hypothesis is verified and accepted. The statistical significance of the simultaneous test assessing the impact of X1.

Key words: recruitment, training, work productivity.

ABSTRAK

Inisiatif rekrutmen dan pelatihan yang efektif memainkan peran penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, meningkatkan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan sangatlah penting. Untuk menetapkan sampel digunakan pendekatan sampling jenuh yang berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberian kuesioner. Untuk menjawab pernyataan masalah dan mengevaluasi hipotesis yang diajukan, metode statistik akan digunakan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22. Penilaian instrumen penelitian melalui penggunaan uji validitas, reliabilitas, dan analitik data deskriptif. Pengukuran efektivitas rekrutmen yang mencakup tiga indikator utama: rekrutmen dasar, sumber eksternal, dan dampak teknik rekrutmen terhadap produktivitas kerja terbukti positif dan signifikan secara statistik. Penegasan ini didukung oleh temuan uji hipotesis pertama yang dilakukan mengenai dampak rekrutmen terhadap produktivitas kerja, yang memberikan hasil signifikan secara statistik (X1) dengan p-value 0,000. Berdasarkan bukti-bukti yang ada, dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal telah tervalidasi dan dapat diterima. Pelatihan dinilai dengan menggunakan enam variabel, khususnya: guru, peserta, isi, metode, tujuan, dan target, serta mempunyai dampak besar dan menguntungkan terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menguji dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja menghasilkan hasil yang signifikan secara statistik sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi pelatihan mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap produktivitas kerja. Akibatnya, hipotesis kedua diverifikasi dan diterima. Signifikansi statistik dari uji simultan yang menilai dampak X1.

Kata kunci: rekrutmen, pelatihan, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan masa depan bangsa Indonesia sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang ditandai dengan kesejahteraan jasmani dan rohani, serta bakat dan

kecakapan kerja. Penekanan utama dalam upaya pembangunan bangsa adalah pada pengembangan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing merupakan hal yang sangat penting bagi bangsa Indonesia.

Fungsi sumber daya manusia sangat penting dalam mengarahkan pertumbuhan suatu korporasi, termasuk dampaknya di tingkat nasional. Oleh karena itu, peningkatan dan pembinaan sumber daya manusia perlu terus diupayakan untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan, termasuk perencanaan, akuisisi, pengawasan, pelatihan dan pengembangan, serta retensi dan pemisahan sumber daya manusia.

PT Wirifa Sakti Feedmill di Jawa Timur adalah salah satu perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang memproduksi pakan ternak yang menyediakan berbagai jenis pakan ternak kaya akan protein dan nutrisi berkualitas tinggi, industri manufaktur makanan hewan siap saji dengan Kode ISIC 1080. Rekrutmen sistem dan pelatihan di PT. Wirifa Sakti FeedMill menghasilkan karyawan dengan status karyawan tetap dan menggunakan tenaga outsourcing untuk meningkatkan efektifitas perusahaan.

Sadono (2004:98) mendefinisikan rekrutmen sebagai prosedur sistematis yang bertujuan untuk merekrut individu yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk melamar posisi yang kosong. Sesuai dengan Simamora (2013), rekrutmen adalah proses yang melibatkan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik calon pekerja potensial yang memiliki motivasi, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kesenjangan yang teridentifikasi dalam perencanaan personalia. Banyak organisasi, institusi, dan perusahaan menghadapi tantangan mendasar dalam rekrutmen, yaitu kemampuan untuk menarik pelamar atau individu yang tertarik pada pekerjaan yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara mandiri dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Rekrutmen sebagian besar dilakukan oleh universitas, perusahaan, dan organisasi tertentu, yang mengakibatkan terbatasnya cakupan seleksi pada tahap pendaftaran, sehingga menyebabkan kurangnya kandidat dengan kualifikasi yang diinginkan.

Dessler (2013) mengemukakan bahwa pelatihan mencakup pemberian keterampilan yang dibutuhkan secara sistematis kepada pekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif. Secara umum, pelaksanaan program pelatihan pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada keunggulan kompetitif suatu organisasi dan meningkatkan produktivitasnya secara keseluruhan. Sayangnya, pada saat terjadi kendala keuangan, alokasi untuk pelatihan sering kali berkurang, padahal pengurangan

ini dapat menyebabkan penurunan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Akibatnya, penurunan komitmen ini berkontribusi pada peningkatan pergantian karyawan, yang kemudian meningkatkan biaya rekrutmen.

Menurut Hasibuan (2019:160), produktivitas kerja dapat dikaitkan dengan penguatan upaya karyawan, yang difasilitasi oleh faktor-faktor seperti motivasi yang kuat dan kualitas atau keterampilan bawaan individu yang diperoleh melalui pelatihan. Inisiatif rekrutmen dan pelatihan yang efektif berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Aspek produktivitas mempunyai arti penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Penelitian ini terutama akan menyelidiki dampak rekrutmen dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagaimana diuraikan dalam uraian yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen mengacu pada prosedur sistematis untuk secara aktif mencari, mengidentifikasi, dan menarik kandidat potensial yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan untuk terlibat dalam suatu organisasi Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menarik beragam kandidat yang memenuhi syarat dari berbagai saluran, dengan tujuan mengidentifikasi dan mengamankan pekerja potensial yang paling cocok dan berkualitas tinggi untuk organisasi Menurut Siagian dan Khuzaini (2015), rekrutmen mengacu pada prosedur sistematis untuk secara aktif mencari, mengidentifikasi, dan menarik kandidat potensial yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk terlibat dalam suatu organisasi.

Pelatihan

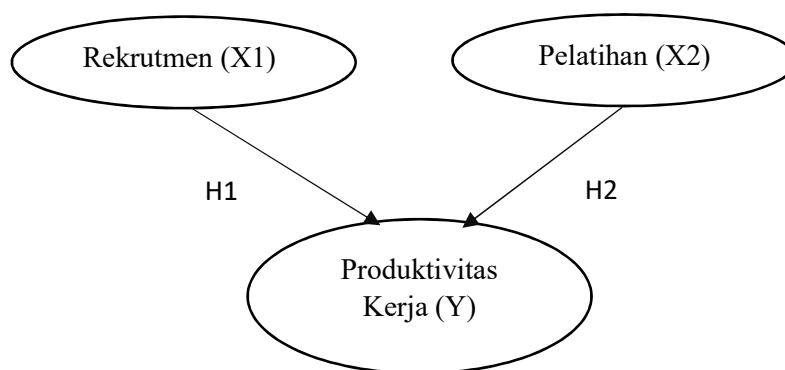
Pelatihan kerja mengacu pada serangkaian kegiatan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu guna mencapai kinerja yang mahir dalam domain profesionalnya masing-masing Menurut Dessler (2018), konsep pelatihan dapat digambarkan sebagai prosedur metodis di mana karyawan, terlepas dari masa jabatannya, dibekali dengan kompetensi dasar yang diperlukan untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka dengan baik. Pelatihan adalah suatu upaya prosedural yang menunjukkan korelasi kuat dengan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk pelaksanaan aktivitas tertentu secara mahir atau pencapaian kinerja kerja yang optimal.

Produktivitas Kerja

Menurut Ardika (Sulaeman, 2014), pentingnya produktivitas kerja karyawan tidak bisa dilebih-lebihkan karena berperan penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan mengacu pada upaya kolektif yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi untuk menghasilkan lebih banyak output dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan, sambil menggunakan sumber daya yang sama yang tersedia.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ditunjuk untuk menganalisis pengaruh beban kerja stres kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Mojokerto, dan untuk memperjelas penelitian ini dapat dilihat dari karangka pikiran yang di susun dibawah ini:



Keterangan:

Hipotesis 1: Diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Mojokerto

Hipotesis 2: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Mojokerto

Metode Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Mojokerto . Penelitian ini menggunakan variabel, rekrutmen dan pelatihan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuisiner, dengan menggunakan *nonprobability* sampling yaitu sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-25	76	76
2	26-30	24	24
3	31-35	0	0
Jumlah		100	100

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel diatas, distribusi usia responden menunjukkan bahwa 76 individu, yang merupakan 76% sampel, berada dalam rentang usia 20-25 tahun. Sisanya responden, termasuk 24 orang atau 24% sampel, berusia antara 26-30 tahun.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	perempuan	67	67
2	Laki-laki	33	33
Jumlah		100	100

Analisis distribusi gender di antara responden menunjukkan bahwa 67% peserta diidentifikasi sebagai perempuan, sementara 33% diidentifikasi sebagai laki-laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK sederajat	88	88
2	S1 sederajat	12	12
Jumlah		100	100

Berdasarkan statistik yang disajikan pada Tabel diatas, sebagian besar peserta memiliki tingkat pendidikan sekolah menengah atas atau sekolah kejuruan, yaitu 88% dari keseluruhan sampel. Sisanya 12% responden memiliki gelar sarjana atau sederajat, yang setara dengan total 12 orang.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah	Presentase %
1	1-5	59	59
2	5-10	41	41
Jumlah		100	100

Berdasarkan informasi yang ditunjukkan pada Tabel diatas, terlihat bahwa seluruh responden memiliki pengalaman profesional antara 1 hingga 5 tahun. Kelompok ini terdiri dari total 59 individu, yang merupakan 59% dari populasi sampel. Selain itu, terdapat kelompok yang terdiri dari 41 individu yang memiliki pengalaman profesional berkisar antara 5 hingga 10 tahun.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{xy}	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,869	0,195	Valid
	X1.2	0,616	0,195	Valid
	X1.3	0,456	0,195	Valid
	X1.4	0,360	0,195	Valid
X2	X2.1	0,845	0,195	Valid
	X2.2	0,345	0,195	Valid
	X2.3	0,378	0,195	Valid
	X2.4	0,425	0,195	Valid
	X2.5	0,280	0,195	Valid
Y	Y.1	0,628	0,195	Valid
	Y.2	0,555	0,195	Valid
	Y.3	0,748	0,195	Valid
	Y.4	0,333	0,195	Valid
	Y.5	0,449	0,195	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hubungan antara masing – masing variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan rhitung > rtabel artinya dalam kuesioner yang telah disebarkan menyatakan bahwa semua item pertanyaan substansial dan dapat digunakan untuk pengujian tambahan.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,858	0,60	Reliabel
X2	0,906	0,60	Reliabel
Y	0,613	0,60	Reliabel

Hasil penilaian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS ditunjukkan pada Tabel 4.8 yang menunjukkan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel. Tabel tersebut menyajikan variabel-variabel yang dinotasikan sebagai Rekrutmen (X1) dengan koefisien sebesar 0,858 dan Pelatihan dengan nilai sebesar 0,60. Oleh karena itu,

dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketergantungan yang cukup besar.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Residual	0,200	0,05	Normal

Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,200 di atas ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas, yang berarti data mengikuti distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,221	0,05	Tidak Terjadi Homoskedastisitas
X2	0,191	0,05	Tidak Terjadi Homoskedastisitas
Y	0,798	0,05	Tidak Terjadi Homoskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada tabel 4.11. Untuk setiap variabel yang dinotasikan X1-Y terlihat nilai signifikansinya melebihi nilai krusial yaitu 0,05. Secara spesifik variabel X1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,221. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menunjukkan tidak terlihat adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Kritis	VIF	Keterangan
X1	10	2.775	Tidak terjadi multikoleniaritas
X2	10	2.871	Tidak terjadi multikoleniaritas
Y	10	1.376	Tidak terjadi multikoleniaritas

Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dengan pendekatan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF berada di bawah ambang batas 10. Temuan ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen sehingga menjamin interpretasi temuan analisis regresi tetap tidak memihak.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel terikat	Variabel bebas	Beta	Std. Error	T	r	r^2	Sig.
Constant		12,212	1,680	7,269			0,000
Produktivitas Kerja (Y)	Rekrutmen (X1)	0,224	0,151	1,483	0,388	0,150	0,141
	Pelatihan (X2)	0,283	0,119	2,378	0,385	0,148	0,019
R	0,794						
R square	0,631						
Adjusted R square	0,623						
F	87,486						

Pada tabel diatas terlihat nilai correlations partial (r) pada X1 memiliki arah hubungan yang sesuai pada rekrutmen kerja dan produktivitas kerja yang memiliki nilai r sebesar 0.388 dengan pelatihan kerja sebagai variabel kontrolnya, serta memiliki hubungan korelasi yang searah karena r bernilai positif. correlations partial (r) pada X2 memiliki arah hubungan yang sesuai antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja yang memiliki nilai r sebesar 0.388 dengan rekrutmen kerja sebagai variabel kontrolnya, serta memiliki hubungan korelasi yang searah karena r bernilai positif. Korelasi parsial kuadrat (r^2) sebesar 0.150 pada rekrutmen kerja menunjukkan banyaknya varians dalam produktivitas karyawan (Y) yang dijelaskan oleh rekrutmen kerja (X1) namun tidak dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja. Pada variabel X2 nilai korelasi parsial kuadrat sebesar 0.148 menunjukkan banyaknya varians dalam produktivitas karyawan (Y) yang dijelaskan oleh pelatihan kerja (X2) namun tidak dijelaskan oleh variabel rekrutmen kerja.

Pada hasil tersebut di atas, nilai R menunjukkan korelasi positif sebesar 0,794 antar variabel. Hal ini sejalan dengan gagasan tentang korelasi yang kuat antar variabel. Temuan yang disajikan memberikan koefisien R Square sebesar 0,631, yang menunjukkan bahwa dampak kolektif variabel rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan berjumlah 63,1%. Sisanya sebesar 26,9% dari hasil yang diamati mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penyelidikan khusus ini. Temuan penelitian ini menunjukkan koefisien R square yang disesuaikan sebesar 0,623, yang menunjukkan bahwa sekitar 62,3% variabilitas produktivitas karyawan disebabkan oleh dampak kolektif variabel rekrutmen dan pelatihan kerja. Sisanya sebesar 27,7% dari variasi

tersebut mungkin disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penyelidikan ini.

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	5.057	1.332			3.797	.000			
X1	.496	.120	.422	4.148	.000		.753	.388	.256
X2	.387	.094	.417	4.103	.000		.752	.385	.253

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel diatas, variabel rekrutmen (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Demikian pula, variabel pelatihan (X2) juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik. Hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel X1 dan X2 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh diatas ambang batas 0,05. Artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara variabel independen X1 dan X2, serta variabel dependen.

- 1) $0,000 > 0,05$ yang artinya rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Wirifa Sakti Feedmill.
- 2) $0,000 < 0,05$ yang artinya pelatihan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Wirifa Sakti Feedmill

Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	286.259	2	143.130	82.872	.000 ^b
Residual	167.531	97	1.727		
Total	453.790	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Uji F dilakukan dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel diatas. Nilai signifikansi yang dihitung sebesar 0,000 adalah signifikan secara statistik karena lebih rendah dari ambang batas alfa yang

telah ditentukan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) didukung, sedangkan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bersamaan antara rekrutmen kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Rekrutmen karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya kemungkinan korelasi antara praktik rekrutmen dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara faktor rekrutmen dan variabel yang terkait dengan produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tiga variabel yang digunakan untuk mengukur rekrutmen, yaitu dasar rekrutmen, sumber eksternal, dan teknik rekrutmen, tidak mempunyai dampak menguntungkan yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis awal tidak didukung oleh data. Penegasan tersebut didukung oleh hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti. Hal ini didukung dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018).

Rekrutmen jangka panjang merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan, hal ini menunjukkan tren yang berkembang di kalangan organisasi untuk menggunakan sistem rekrutmen staf yang efektif, seperti yang ditunjukkan oleh PT. Wirifa Sakti FeedMill menganut pendekatan standar penarikan karyawan, yang memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan pekerja untuk meningkatkan produktivitas dalam upaya profesional mereka. Berdasarkan perbandingan di atas, jelas bahwa perusahaan memperoleh manfaat dengan tidak hanya memprioritaskan sistem rekrutmen, namun juga mengalokasikan perhatian pada aspek-aspek lain yang memiliki dampak lebih besar dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan perusahaan.

b. Pengaruh Pelatihan karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan kemungkinan adanya korelasi antara pelatihan dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa unsur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan literatur saat ini, yang menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarsi (2018), yang menunjukkan bahwa

pelatihan mempunyai dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap efektivitas produktivitas staf.

Penerapan program pelatihan yang difasilitasi oleh manajemen memberikan manfaat nyata bagi pekerja, sehingga memberikan pengaruh konstruktif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja. Tingkat produktivitas kerja yang ditunjukkan pekerja berbanding lurus dengan kualitas pelatihan yang diberikan oleh manajemen. Berdasarkan bukti empiris yang disajikan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan inisiatif pelatihan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas mereka, sehingga memfasilitasi kemampuan mereka untuk memenuhi tolok ukur yang ditetapkan dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, jika pekerja memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan tersebut, maka produktivitas kerja pekerja akan meningkat sehingga tercapai hasil yang sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen orang mempunyai pengaruh menguntungkan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penemuan ini sejalan dengan hipotesis bahwa rekrutmen karyawan berfungsi sebagai mekanisme bagi PT. Wirifa Sakti FeedMill Mojokerto untuk membekali personel dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar kompeten melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang ditugaskan kepada mereka.
2. Temuan penyelidikan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan menguntungkan secara statistik antara pelatihan staf dan produktivitas kerja, memberikan bukti perlunya pelatihan karyawan di PT. Wirifa Sakti FeedMill Mojokerto

Saran

1. Untuk Instansi terkait yaitu PT. Wirifa Sakti FeedMill Ngoro khususnya organisasi disarankan untuk dapat mempertahankan rekrutmen, pelatihan yang tepat antara kapasitas karyawan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan agar kualitas produktivitas kerja meningkat sehingga prestasi kerja karyawan memperoleh hasil maksimal serta perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, Temuan penelitian ini dapat menjadi sumber berharga untuk melakukan penelitian lapangan di masa depan. Dengan memasukkan lebih

banyak sampel penelitian dan memodifikasi model penelitian untuk memasukkan faktor-faktor lain, peneliti dapat memanfaatkan literatur yang ada dan memperluas cakupan penyelidikan mereka. Disarankan untuk mengeksplorasi aspek-aspek lain di luar yang dibahas dalam skripsi ini. Hal ini bertujuan agar dapat mencapai kesimpulan yang lebih menyeluruh dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Indek Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5), 1–18.
- Sadono, S. (2004). *Makroekonomi, Teori Pengantar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). STIE YKPN Yogyakarta.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumber Daya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31.