



PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *PACKING* *FINISH GOOD* PADA PT CEMINDO GEMILANG LEBAK, BANTEN

Edy Muhamad Hidayat¹, Muhamad Guruh²

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

1edmuh06@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

2dosen02256@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of recruitment and training on employee performance at PT Cemindo Gemilang Lebak, Banten. The research method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 80 respondents. Data analysis was conducted using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that recruitment has a significant effect on employee performance, with a t-value (5.444) greater than the t-table value (1.991). Training also has a significant effect on employee performance, with a t-value (10.855) greater than the t-table value (1.991). Simultaneously, recruitment and training have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 23.256 - 0.138X_1 + 0.556X_2$. The coefficient of determination is 61.4%, which means that recruitment and training contribute 61.4% to employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors. The F-test results show that the F-value (61.298) is greater than the F-table value (3.96).*

Keywords: *Recruitment, Training, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Cemindo Gemilang Lebak, Banten. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,444 > 1,991). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,855 > 1,991). Rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,256 + -0,138X_1 + 0,556X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,4% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (61,298 > 3,96).

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang berperan langsung dalam pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan serta memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan, memanfaatkan peluang yang tersedia, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan dan kebutuhan, khususnya yang berasal dari lingkungan kerja.

Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu dan seni yang berfokus pada pengaturan hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, dan masyarakat. Dalam konteks tersebut, setiap

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PACKING FINISH GOOD PADA PT CEMINDO GEMILANG LEBAK, BANTEN**

perusahaan memiliki keinginan untuk mempertahankan keberlangsungan dan pertumbuhan usahanya secara berkelanjutan dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor

Tabel 1.1

**Data Kinerja Karyawan Departemen Packing finish good
PT. Cemido Gemilang 2022-2024**

Tahun	JK (Jumlah Karyawan)	Target Produksi (sak)	Realisasi Produksi (sak)	Pencapaian	keterangan
2022	100	1.584.200	1.484.000	93,7%	Tidak tercapai
2023	100	1.584.300	1.584.350	100,0%	Tercapai
2024	100	1.584.400	1.573.205	99,3%	Tidak tercapai
Rata2		1.584.200	1.556.195	98,2%	Tidak tercapai

Sumber: PT Cemindo Gemilang Lebak, Banten 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat pencapaian produksi pada tahun 2022 itu terjadi penurunan sebesar 6,3%, dan pada tahun 2023 terjadi kenaikan sebesar 6,3%, dan pada tahun 2024 terjadi penurunan kembali sebesar 0,7%, jadi rata-rata pencapaian selama 3 tahun kebelakang itu hanya 98,2% kurang 2,8% untuk tercapainya target produksi.

Tabel 1. 2

**Data Rekrutmen Karyawan Departemen Packing Finish Good
PT. Cemido Gemilang Tahun 2022-2024**

Tahun	Jumlah pelamar (orang)	Jumlah Pelamar Yang Sudah diSeleksi (orang)
2022	578	100
2023	329	100
2024	341	100

Sumber : PT Cemindo Gemilang 2025

Berdasarkan data tersebut, PT Cemindo Gemilang melaksanakan proses rekrutmen pada tahun 2022 dengan jumlah pelamar sebanyak 578 orang, sedangkan jumlah kandidat yang diterima hanya sebanyak 100 orang, pada tahun 2023 ada sebanyak 329 orang yang melamar dan yang diterima dan sudah diseleksi hanya sebanyak 100 orang, dan pada tahun 2024 jumlah karyawan yang melamar sebanyak 341 orang, dan jumlah karyawan yang diterima sebanyak 100 orang, setelah dari sekian banyaknya orang yang melamar ke perusahaan hanya sebagian orang yang diterima, Setelah dilakukan penelusuran informasi, diketahui bahwa jumlah pelamar tercatat sebanyak 578 orang, sedangkan yang diterima hanya 100 orang adalah metode yang saat ini digunakan hanya dari sumber perekrutannya, sehingga dasar perekrutan, dan metode perekrutan masih belum dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Kenapa hanya 100 orang yang diterima dari tahun ketahun, setelah hasil melakukan informasi kepada HRD dan karyawan pt cemindo gemilang, ditemukan bahwa masih banyak nya pelamar yang tidak masuk kriteria karena metode yang digunakan belum sesuai.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand theory yang digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen, *middle theory* nya adalah manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* yang disajikan adalah rekrutmen, pelatihan dan kinerja karyawan.

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari kata bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Manajemen adalah proses, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (seperti manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya utama organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya, seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan sumber daya yang lain. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel.

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan

kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan departemen *packing finish good* PT Cemindo Gemilang Lebak, Banten yang berjumlah 80 karyawan.

Pembagian Karyawan Departemen Packing Finished Good (80 Orang). Operasional Mesin Packer 30 karyawan, Penanganan Material (Material Handling) 20 karyawan, Gudang/Penyimpanan (Warehouse) 15 karyawan, Quality Control (QC) Packing 8 karyawan, Pengiriman (Dispatch) 7 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:81) “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2019:118) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel”. Dalam penelitian ini sampelnya adalah karyawan PT Cemindo Gemilang departemen packing finish good yang berjumlah 80 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *cronbatch alpha* $>$ 0,600, maka instrumen reliabel
- b. Jika nilai *cronbatch alpha* $<$ 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39722319
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.044
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200. > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.456	2.117		10.985	.000		
	Rekrutmen (X1)	-.139	.088	-.175	-1.581	.118	.409	2.445
	Pelatihan (X2)	.556	.068	.910	8.224	.000	.409	2.445

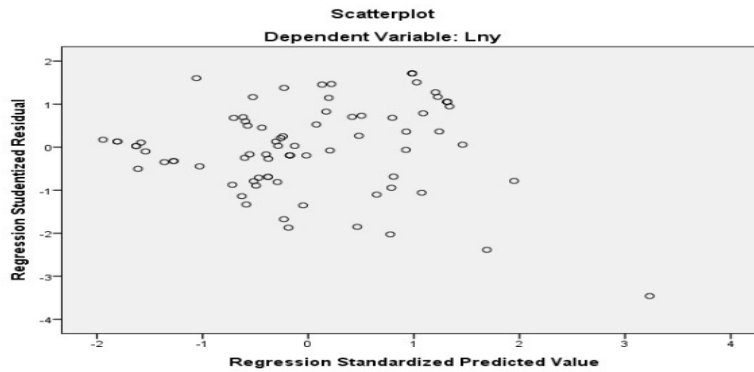
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel rekrutmen sebesar 0.409 dan pelatihan sebesar 0,409 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel rekrutmen sebesar 2.445 dan variabel pelatihan sebesar 2.445 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4.2.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4. 3
Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.256	2.117		10.985	.000
	Rekrutmen (X1)	-.139	.088	-.175	-1.581	.118
	Pelatihan (X2)	.556	.068	.910	8.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output coefficients diatas, diketahui nilai variabel independen yaitu Rekrutmen dan Pelatihan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} dari variabel Rekrutmen adalah 5,444 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,855 > 1,991$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

2. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722.820	2	361.410	61.298	.000 ^b
	Residual	453.988	77	5.896		
	Total	1176.807	79			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(61,298 > 3,96)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4.1. Pembahasan Penelitian

3.3.1 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,661 + 0,415X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,525 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,444 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ruby Nufa Ukhludia (2021) dengan judul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin Barata (Al-mubar) Tangerang. Dimana pada penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,16% dan analisis regresi linear $Y = 6,9578 + 0,7432X$ dengan koefisien korelasi 0,6337.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21.509 + 0,474X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,855 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lipia Kosdianti (2021) dengan judul Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Satria Piranti Perkasa Tangerang dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,746 > 1,980)$, hal ini diperkuat dengan *probability*

significary $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Proses Rekrutmen (X₁) Dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rekrutmen (X₁) dan pelatihan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 23,256 + -0,138X_1 + 0,556X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,784 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($61,298 > 3,96$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Imam syatoto (2018) dengan judul Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radana Bhaskara Finance. Tbk. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan yaitu sebesar 27 %, Model regresi berganda yang diperoleh

$$: Y = 1,511 + 0,098 X_1 + 0,194$$

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,661 + 0,415X_1$, sebesar 0,525 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,444 > 1,991$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21.509 + 0,474X_2$, nilai korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. . Dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,855 > 1,991$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,256 + -0,138X_1 + 0,556X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,784 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,4% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($61,298 > 3,96$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Cemindo Gemilang Tbk Lebak, Banten dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu rekrutmen dan pelatihan, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di PT Cemindo Gemilang Tbk Lebak, Banten di Sampel yang digunakan hanya sebanyak 80 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen pernyataan yang paling rendah adalah nomor 1. Persyaratan jabatan yang disampaikan dalam iklan rekrutmen telah sesuai dengan uraian jabatan yang seharusnya dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,93. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melaksanakan rekrutmen sesuai jabatan yang perlukan perusahaan.
2. Variabel Pelatihan pernyataan yang paling rendah adalah nomor 2.

Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,93. Untuk lebih baik lagi maka perusahaan sebaiknya melakukan proses pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas.

3. Variabel Kinerja karyawan pernyataan yang paling rendah adalah nomor 4, Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana hanya mencapai *score* 3,94. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai standar yang dibuat perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Algifari (2015) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFEE.
Anderson (2016) Creativity and Its Cultivation, John Wiley, New York.
Andi Supangat (2015) Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Arikunto, Suharsimi. (2015). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
Handoko, T.H. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPEE
Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, Malayu S. P. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Indeks.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Revisi. Jakarta : Bumi Akasara
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2016) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Malholtra, Nares (2017) Basic Marketing Research. Pearson Education. England
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2, Cetakan ke-4; hlm. 67). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama.
- Nugroho, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosidin, Undang (2017). Evaluasi dan Asesmen Pembelajaran.
- Santoso, Singgih (2017). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PTElex Media Komputindo.
- Singgih Santoso (2015) Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, P. D. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-3).
- Sugiyono (2018), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2021) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-9). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudjana, Nana (2018). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijiyanti, E. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PACKING FINISH GOOD PADA PT CEMINDO GEMILANG LEBAK, BANTEN**

- Catur Ferry N (2018) Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II. Jurnal KINERJA Vol 1 No 1 ISSN 2886-3286
- Suntari, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian Tim Mutasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama RI. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(4), 416-429.
- Giska Anggia Putri (2015) Pengaruh rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Oceaneering Bataam. Jurnal ONLINE MAHASISWA Vol 2 No 1 ISSN 2355-6854
- Husain, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.1,1-115
- Iman syatoto (2018) Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radana Bhaskara Finance. Tbk. Jurnal JENIUS Vol 1 No 2 ISSN 2581-2769
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan Ke-1. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada ‘A
- Khari Ismu Fadli (2011) Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Lipia Kosdianti (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Satria Piranti Perkasa Tangerang. Jurnal ARASTIRMA. Vol 1 No 1 ISSN 2775-9695
- Muhammad Abdul Rajak (2021) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Essar Dhanajaya di cibitung – Bekasi. Jurnal EKONOMI EFEKTIF. Vol 3 No 3 ISSN 2622-8882
- Rahmi Hermawati (2021) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Balaraja. Jurnal JENIUS Vol 4 No 3 ISSN 2581-2769 Yogyakarta : Media Akademi.
- Rao, Purba, (2016). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis, The Asian.
- Reni Hindriari (2018). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa Tangerang. Jurnal JENIUS. Vol 2 No1 ISSN 2598- 9502
- Ruby Nufa Ukhludia (2021). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin Barata (Al-mubar) Tangerang. Jurnal JIMAWA. Vol 1 No 2 ISSN 2775-9296
- Suharsimi Arikunto (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.

***PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PACKING FINISH GOOD PADA PT CEMINDO GEMILANG LEBAK, BANTEN***

- Suryani (2021) Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal DISRUPSI BISNIS* Vol 4 No 2 ISSN 2764-6841
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Denpasar: Nilacakra.
- Syatoto, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Jakarta. *Jurnal JEE*, 2(1), ISSN 2622-8882.