



**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN *TRAINING* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PR. REDI BERKA ABADI  
(Studi Pada Karyawan Produksi PR. Redi Berka Abadi Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

**Zahurotul Bella Maharani**

**NPM. 21601081623**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

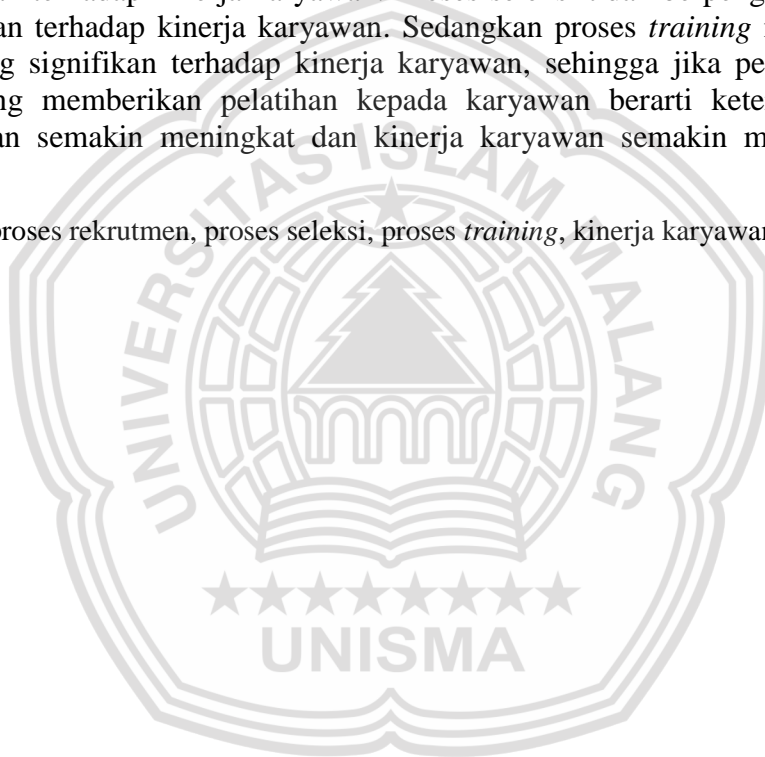
**2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen, seleksi, dan *training* terhadap kinerja karyawan . Mengetahui pengaruh langsung proses rekrutmen, seleksi, dan *training* terhadap kinerja karyawan produksi. Mengetahui pengaruh tidak langsung proses rekrutmen, seleksi, dan *training* terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research*. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik sampling *Simple Random Sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi yang berjumlah 100 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan proses *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga jika perusahaan semakin sering memberikan pelatihan kepada karyawan berarti keterampilan karyawan akan semakin meningkat dan kinerja karyawan semakin meningkat pula.

Kata kunci: proses rekrutmen, proses seleksi, proses *training*, kinerja karyawan.

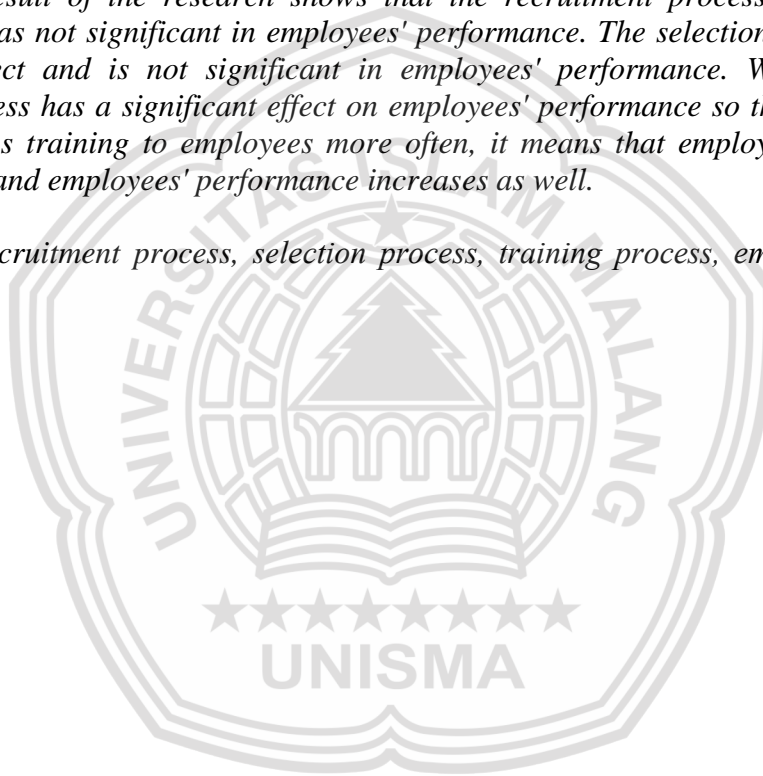


## ABSTRACT

*This study aims to reveal and analyze the process of recruitment, selection, and training on the performance of employees. Finding out the direct impact of the recruitment process, selection, and training on the performance of production employees. Finding out the indirect impact of the recruitment process, selection, and training on the performance of production employees in cigarette factory Redi Berka Abadi. The research method used is quantitative research with the type of research is Explanatory Research. In this study, the sampling technique used was Probability Sampling with Simple Random Sampling. The research population is all production employees in cigarette factory Redi Berka Abadi with a total of 100 people. While the sample used in this study was 50 people.*

*The result of the research shows that the recruitment process had no impact and was not significant in employees' performance. The selection process does not affect and is not significant in employees' performance. While the training process has a significant effect on employees' performance so that if the company gives training to employees more often, it means that employee skills will increase and employees' performance increases as well.*

**Keywords:** *recruitment process, selection process, training process, employees' performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perdagangan maupun perusahaan manufaktur, didalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Mengamati perekonomian di Indonesia yang semakin berkembang pesat ini dapat berdampak pada persaingan pasar yang semakin ketat. Persaingan pasar yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat membuat perencanaan produksi yang semakin baik yang didukung oleh kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, organisasi atau perusahaan pasti dituntut untuk memberikan kinerja karyawan yang baik dan maksimal mengingat setiap perusahaan pasti memiliki target, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Maka dari itu, untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik dan maksimal maka perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat mengembangkan perusahaan serta dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, baik dari pihak manajemen maupun produksi. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan mengacu pada standar kerja hingga target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan akan dijadikan acuan kerja atau pedoman kerja bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen. Proses Rekrutmen merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja, dimana perusahaan akan menentukan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, posisi apa saja yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan, serta kualifikasi atau kriteria pelamar yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Endang A. Kartodikromo, Berhanrd Tewel, Irvan Trang (2017) dalam hasil analisisnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena proses rekrutmen merupakan langkah awal yang sangat penting yang harus disusun dan direncanakan dengan baik oleh perusahaan guna mendapatkan karyawan yang kompeten dan handal yang berdasarkan klasifikasi perusahaan.

Proses rekrutmen ini dapat dijadikan wadah bagi perusahaan untuk memikat para pelamar yang tertarik untuk mengajukan lamaran pekerjaannya. Jika proses rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaannya, maka perusahaan juga dapat lebih leluasa untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan yang kemudian akan melalui proses seleksi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi. Proses Seleksi adalah langkah yang dilakukan oleh perusahaan setelah membaca lamaran pekerjaan dari para pelamar guna memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan juga dapat menemukan calon karyawan yang akan menjabat serta mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Erwin Nurhuda, dkk (2014) dalam penelitiannya menuturkan bahwa proses seleksi merupakan usaha pertama setelah merencanakan proses rekrutmen yang harus dilakukan perusahaan agar karyawannya *qualified* sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pelamar yang lolos seleksi dan telah melewati berbagai macam tes menandakan bahwa mereka adalah pelamar terpilih yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan yang kemudian akan ditempatkan sesuai dengan posisi-posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan dapat memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan kesempatan bagi Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas. Dengan melalui proses rekrutmen dan



seleksi yang tepat sasaran dan efektif, maka calon karyawan yang diterima dapat ditempatkan pada posisi kerja berdasarkan kemampuan atau keahlian calon karyawan. Ketika karyawan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setelah menjalani proses rekrutmen dan menuju ke tahap seleksi, perusahaan akan menemukan karyawan baru yang telah terpilih setelah menjalani proses-proses yang telah dilaksanakan. Dalam hal ini menandakan bahwa perusahaan telah menemukan pelamar kerja yang memang kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pelamar kerja yang telah terpilih tersebut, akan ditempatkan sesuai posisi yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kemudian akan dilanjutkan dengan menjalani masa *training* atau pelatihan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses *training* atau pelatihan. Pelatihan merupakan suatu program yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Melalui program pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Masa *training* atau pelatihan yang diberikan ini bertujuan untuk memberikan pelatihan awal bagi karyawan baru yang telah terpilih guna menjalani proses penyesuaian terhadap area kerjanya maupun *job description* nya masing-masing. Pelatihan dilakukan juga bertujuan untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan yang nantinya diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kerjanya.

Widhayu Ningrum, dkk (2013) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa proses *training* atau pelatihan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan biasanya karena adanya masalah dari perusahaan tersebut untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kebutuhan pelatihan sangat diperhatikan oleh perusahaan tetapi harus didukung dengan metode pelatihan, materi pelatihan, pelatih atau pengajar, dan fasilitas pelatihan yang baik pula agar memberikan hasil yang maksimal pada saat dilakukannya pelatihan.

Setelah program pelatihan itu diberikan kepada karyawan diharapkan adanya peningkatan kinerja pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil produksi, karena setiap perusahaan memiliki standar produk yang berbeda-beda, serta target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja, serta meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena pada dasarnya meskipun karyawan pernah memiliki pengalaman kerja pada perusahaan yang memproduksi produk yang sama dengan perusahaan tempat karyawan bekerja sekarang, namun setiap perusahaan memiliki standar produk yang berbeda-beda seperti dalam segi berat produk, jenis bahan baku, dan model pengemasan. Maka dari itu, proses *training* atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat dibutuhkan sebagai sarana



penyesuaian karyawan terhadap area kerja, standar kerja, dan standar produk dalam perusahaan.

PR. Redi Berka Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi rokok. Pabrik ini dapat berkembang dengan pesat dikarenakan permintaan meningkat dari para konsumennya. Selain pengadaan bahan, Sumber Daya Manusia (SDM) juga berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Berkaitan dengan jumlah permintaan konsumen yang semakin meningkat, PR. Redi Berka Abadi dituntut untuk dapat memenuhi pesanan konsumen dengan tepat dan dengan waktu produksi yang sesuai dengan permintaan konsumen.

Untuk memperlancar proses produksi pada perusahaan yang bergerak pada bidang produksi rokok ini, maka diperlukan suatu prosedur kerja yang tertib dan tepat waktu karena bagian produksi memegang peranan penting untuk dapat terlaksananya aktivitas pelayanan kepada konsumen secara maksimal yang menjadi tujuan PR. Redi Berka Abadi. Bagian produksi pada pabrik ini terdiri dari beberapa proses, yakni meliputi proses penggilingan rokok, proses penyortiran, dan proses pengepakan. Selain itu, terdapat pula bagian pendukung produksi yang lain yaitu bagian marketing yang bertugas menerima order dari konsumen, bagian gudang yang menangani masalah bahan baku dan bahan pembantu. Selain itu, terdapat pula bagian administrasi yang bertugas mengurus pita cukai, dan bagian administrasi marketing yang bertugas mengirimkan barang berupa barang jadi kepada konsumen.

Pada periode atau bulan-bulan tertentu, terdapat kendala pada perusahaan dimana jumlah orderan yang meningkat, namun kinerja karyawannya kurang

maksimal, sehingga yang akhirnya akan berdampak pada target produksi yang belum tercapai.

**Tabel 1.1** Data Pemesanan Rokok Periode Mei 2019

Tanggal	Kode Merek	Qty	Satuan
11 Mei 2019	Perisai (Kuning) – PK	260	BALL
14 Mei 2019	Perisai (Kuning) – PK	190	BALL
	Perisai Eksklusif – PE	60	BALL
24 Mei 2019	Perisai (Kuning) – PK	300	BALL
27 Mei 2019	Perisai (Kuning) – PK	240	BALL
	Perisai Eksklusif – PE	60	BALL

Sumber data : Bagian Administrasi PR. Redi Berka Abadi, 2019

Keterangan :

PK : Perisai Kuning

PE : Perisai Eksklusif

Pada tabel diatas diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah pesanan dari konsumen PR. Redi Berka Abadi pada tanggal 24 Mei 2019 yakni sebesar 110 ball rokok dengan merk Perisai Kuning (PK) yang semula sebanyak 190 ball pesanan pada tanggal 14 Mei 2019 kemudian naik menjadi 300 ball. Hal ini menandakan bahwa pada jumlah pesanan rokok PR. Redi Berka Abadi bisa kapan saja mengalami peningkatan. Selain itu, status karyawan pada PR. Redi Berka Abadi adalah pekerja borongan, dimana upah yang diperoleh ditentukan dari berapa banyak produk yang dihasilkan. Sehingga tiap-tiap karyawan dapat menghasilkan produk rokok dengan jumlah yang berbeda-beda, tergantung tingkat kecepatan dan ketepatan karyawan dalam membuat produk.

Mengamati perbedaan jumlah *output* karyawan yang berbeda-beda dengan kondisi permintaan konsumen yang semakin meningkat, perlu adanya perbaikan dari pihak manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan perencanaan rekrutmen yang baik. Selain itu, perlu

adanya perbaikan dalam hal seleksi karyawan, dan pemberian pelatihan (*training*) kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kecepatan dalam bekerja guna meningkatkan *output* yang dihasilkan sehingga perusahaan dapat mencapai target produksi yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi (Studi Pada Karyawan Produksi PR. Redi Berka Abadi Malang)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan beberapa pertimbangan terkait informasi yang telah diperoleh, penulis telah menetapkan rumusan masalah yang meliputi sebagai berikut :

- a. Apakah Proses Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi?
- b. Apakah Proses Seleksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi?
- c. Apakah Proses *Training* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi?
- d. Apakah Proses Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh Proses *Training* terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi.
- d. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan Proses Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR. Redi Berka Abadi.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Bagi Pihak Perusahaan

Penulis berharap melalui hasil penelitian tersebut dapat dijadikan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan keputusan manajerial.

- b. Manfaat Bagi Pihak Praktisi

Bagi pihak praktisi, hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai referensi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Referensi yang dimaksud berkaitan dengan analisis proses rekrutmen, seleksi dan *training* terhadap kinerja karyawan khususnya di bagian produksi pada perusahaan manufaktur.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Peneliti berharap dengan penelitian tersebut dapat menjadi kesempatan untuk dapat mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia sesuai dengan realita yang ada di lapangan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka variabel rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga Hipotesis Pertama ditolak. Proses Rekrutmen merupakan proses awal dalam perencanaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, dimana pemilihan tenaga kerja yang tepat akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan kedepannya. Proses Rekrutmen juga merupakan salah satu proses yang harus diperhatikan oleh perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini maka variabel seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi sehingga Hipotesis Kedua ditolak. Setelah melakukan proses rekrutmen, maka perusahaan harus melakukan penyeleksian kepada tenaga kerja yang telah terpilih guna menemukan kualifikasi yang tepat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila proses seleksi tidak diperhatikan, maka akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan kedepannya.
- c. Berdasarkan hasil penelitian ini maka variabel *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi. Proses *training* atau pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna meningkat



-kan keterampilan kerja, penyesuaian terhadap area kerja, dan guna menambah pengetahuan karyawan terhadap kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga jika perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan produksi pada PR. Redi Berka Abadi berarti keterampilan karyawan akan semakin meningkat dan kinerja karyawan semakin meningkat pula. Sehingga Hipotesis Ketiga diterima.

- d. Berdasarkan dari hasil penelitian ini Proses Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PR.Redi Berka Abadi sehingga Hipotesis Keempat diterima.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni periode penelitian yang kurang lama dan dibatasi kehadirannya untuk sering mendatangi perusahaan yang dikarenakan bertepatan dengan pandemi COVID-19 yang sedang terjadi di Indonesia.

## 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi PR. Redi Berka Abadi

Diharapkan pihak manajemen PR. Redi Berka Abadi dapat memperhatikan kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi. Hal ini dikarenakan bagian produksi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan mengingat bagian produksi merupakan penggerak utama untuk dapat memenuhi kebutuhan pesanan dari konsumen.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian serta menggunakan alat analisis data yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia" . Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan Kedua Belas. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adi, Mardianto.2014. "*Management Recruitmen*". Jakarta : Pinasthika Publisher.
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Sulcyjeova Moniharapon.2016. "Pengaruh Proses Rekrutmen, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo,Manado". Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 16, No.04, 453-464.
- Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2017. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawa". No.2, 354-372.
- Ghozali, Imam.2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,Imam.2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 *Update* PLS Regresi". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,Imam.2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. "MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah". Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim Muhammad Zakki, Hakam Muhammad Soe'oad, Ruhana Ika. 2014. "Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan Studi Pada Karyawan Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.14, No. 1, 1-10.

<http://eprints.polsri.ac.id/3004/3.com> Diakses pada tanggal 24 Febuari 2020.

<http://eprints.ums.ac.id/52088/12/NaskahPublikasi.pdf>. Diakses pada tanggal 2 Maret 2020.

Kasmir.2012. “Bank dan Lembaga Keuangan lainnya” . Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Kurniawan,Albert.2014. “Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis ( Dilengkapi Perhitungan Data dengan IBM SPSS22,0)”. Bandung : Alfabeta.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, Jhon. 2011. “*Human Resource Management* (edisi 10)”.Jakarta : Salemba Empat.

Mangkuprawira, Tb.Sjafri. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik” Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Margono.2010. “Metodologi Penelitian Pendidikan”. Jakarta : Rineka Cipta.

Sani. Ahmad.Maharani, Vivin. 2013. “Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data”. Malang : UIN Press.

Sari Marhamilah, Akos Misransyah, Akbar Muhammad. 2017.”Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Non PNS Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*.Vol.3 , No.2, 107-142.

Siagian, Sondang.2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Cetakan 5). Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2011.“Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)”. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. “Metode Penelitian Bisnis”. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2015. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (*Mixed*

*Methodes)*". Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung : Alfabeta.

Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo, Moehammad Soe'oad Hakam. 2013. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Joint Printing Body Pertamina-Perto China East Java". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 6, No.2, 1-8.

Widodo, S.E.2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

[www.googleshcolar.com](http://www.googleshcolar.com) Diakses pada tanggal 12 Febuari 2020.

Yulianti, Eli. 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara". eJournal Administrasi Bisnis. Vol. 3, No.4, 901-910.

