



**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER ONLINE*
PT GO-JEK INDONESIA CABANG KOTA MALANG**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Nabilah Qotrunada

NPM. 21901081239



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

MALANG

2023

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini guna mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang didapat dari jawaban atas pertanyaan saat penyebaran kuesioner kepada para *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang. Metode sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 responden. Metode analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik dan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan: (1) proses rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver online*, (2) seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver online*, (3) pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver online*.

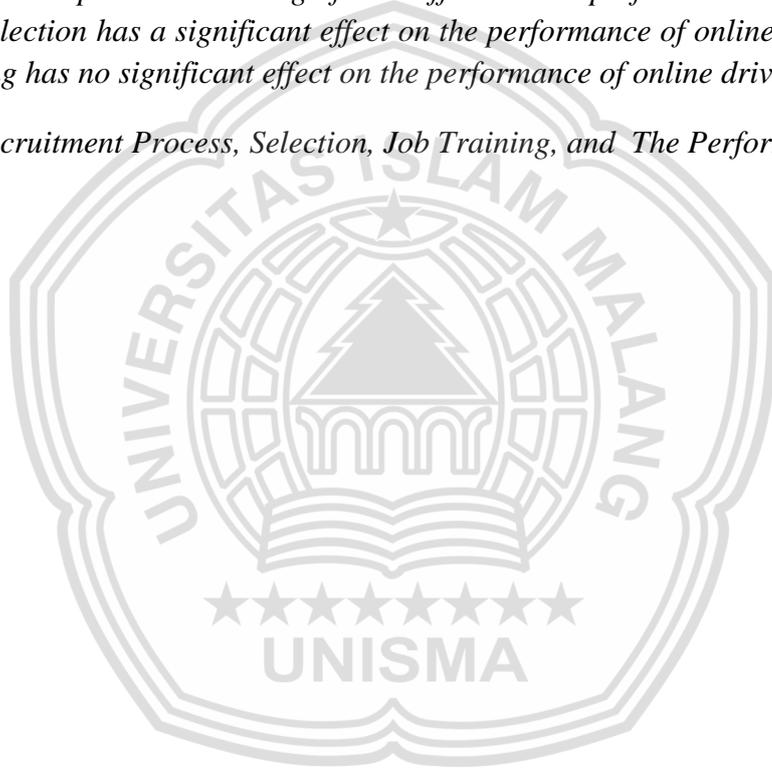
Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja, dan Kinerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of the recruitment process, selection and job training on the performance of online drivers of PT Gojek Indonesia Malang City Branch. The data source of this research is primary data obtained from answers to questions when distributing questionnaires to online drivers of PT Gojek Indonesia Malang City Branch. The sample method used is Accidental Sampling. The number of samples in this study were 92 respondents. The data analysis method is using multiple linear regression analysis with classical assumption tests and statistical tests. The results showed: (1) the recruitment process has a significant effect on the performance of online drivers, (2) selection has a significant effect on the performance of online drivers, (3) job training has no significant effect on the performance of online drivers.

Keywords: Recruitment Process, Selection, Job Training, and The Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi *digital* berkembang pesat di zaman modern ini. Mengingat penggunaan teknologi *digital* dan internet dalam kehidupan masyarakat menjadikan semua hal terasa begitu mudah dan praktis. Berikut merupakan tabel jumlah pengguna internet di Indonesia menurut catatan *We Are Social* melalui DataIndonesia.com

Tabel 1.1 Daftar Pengguna Internet di Indonesia

Jan 2012	39,6 juta
Jan 2014	71 juta
Jan 2016	90,7 juta
Jan 2018	146 juta
Jan 2020	176 juta
Jan 2022	205 juta

Sumber: dataindonesia.id (2022)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia semakin meningkat tiap tahunnya. Dimulai pada bulan Januari tahun 2012 dengan jumlah pengguna internet di Indonesia sebanyak 39,6 juta orang, kemudian pada tahun berikutnya jumlahnya terus bertambah hingga pada bulan Januari tahun 2022 jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 205 juta orang. Menurut Palinggi & Limbongan (2020) *E-commerce* lahir dari perkembangan teknologi yang bergerak dengan cepat dan beriringan dengan perkembangan ekonomi digital.

Salah satu *E-commerce* yang berkembang pesat di Indonesia adalah transportasi *online* yang bisa diakses dengan mudah melalui telepon pintar. Berikut merupakan tabel pengguna transportasi *online* pada tahun 2022 menurut Survei Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Kementerian Perhubungan (Kemenhub).

Tabel 1.2 Daftar Pengguna Transportasi *Online* di Indonesia

Gojek	59,13 %
Grab	32,24 %
Maxim	6,93 %
In <i>Driver</i>	1,47 %
Lainnya	0,23 %

Sumber: databoks.kadata.co.id (2022)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa salah satu *E-commerce* yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa ojek berbasis *online* dengan jumlah pengguna terbanyak di Indonesia adalah Gojek. Dilansir dari website resmi Gojek Indonesia (2019) dengan hadirnya Gojek di tengah masyarakat Indonesia saat ini, menjadikan Gojek yang mulanya hanya menyediakan layanan jasa ojek kini mampu berkembang menjadi hampir 20 layanan jasa. Seiring berkembangnya layanan yang ditawarkan membuat karyawan *driver* Gojek memiliki peran masing-masing dalam menjalankan sistem aplikasi tersebut. Hal tersebut memberikan dampak positif sehingga peningkatan kualitas kinerja yang diberikan harus sesuai dengan kriteria perusahaan.

Dalam mempertahankan kualitas jasa dan pelayanannya, Gojek melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawan *driver*. Aspek yang menjadi tujuan utama perusahaan Gojek yaitu berusaha memberikan

pelayanan terbaik bagi masyarakat pengguna setia aplikasi Gojek. Dilansir dari kompas.com (2021) perusahaan ojek *online* perlu memiliki sistem standar operasional pelayanan yang menjadi perhatian khusus bagi perusahaan ojek *online* terutama pada kualitas kerja yang memberikan dampak positif terhadap kinerja. Kualitas kinerja *driver* bisa didapatkan melalui proses perekrutan yang berkualitas.

Proses rekrutmen yang dilakukan Gojek Indonesia merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam mempersiapkan calon *driver online* berkualitas. Menurut Mardalis (2021), rekrutmen merupakan salah satu upaya pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan jumlah sumber daya yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dilansir dari website resmi Gojek Indonesia melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan memanfaatkan sumber dari masyarakat melalui situs resmi gojek.com. Menurut katadata.co.id (2020), hingga hari ini masih banyak ditemukan pihak yang menawarkan jasa untuk menjadi perantara pendaftaran *driver online* dengan menawarkan jalur khusus VVIP yang memberikan kemudahan dalam mendaftar tanpa menunggu lama untuk menjadi *driver online* resmi, oknum tersebut merupakan calo. Berdasarkan kejadian tersebut, ditemukan adanya permasalahan kelalaian dalam proses rekrutmen sehingga berdampak pada kinerja *driver* yang kurang optimal karena calon pelamar tidak mengikuti beberapa tahapan seleksi dan pelatihan kerja.

Proses seleksi mulai dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dengan melibatkan beberapa pelamar yang memenuhi kriteria perusahaan. Tahapan seleksi dianggap sebagai pusat kegiatan pengelolaan SDM. Proses seleksi yang dilakukan secara baik dan sesuai dengan ketetapan perusahaan diharapkan mampu mendapatkan tenaga kerja handal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga operasional dalam perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Dilansir melalui oto.detik.com (2021), praktik pungli dalam penerbitan Surat Izin Mengemudi (SIM) yang masih marak terjadi akan memberikan pengaruh dari kualitas keselamatan berlalu lintas di jalan raya. Berdasarkan kejadian tersebut, tidak menutup kemungkinan adanya calon *driver online* yang menggunakan Surat Izin Mengemudi (SIM) hasil pungli dalam proses seleksi sehingga berdampak pada kinerja *driver online* yang kurang optimal. Kelalaian tersebut terjadi karena pada saat seleksi Surat Izin Mengemudi (SIM) hanya ditunjukkan sebagai syarat bahwa telah memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) tanpa diketahui apakah Surat Izin Mengemudi (SIM) tersebut hasil pungli atau tidak. Hal tersebut termasuk pelanggaran hukum yang berakibat buruk pada kualitas kinerja dan keselamatan pengendara *driver online* di jalan raya.

Pelatihan kerja dilakukan perusahaan Gojek sebagai proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan *driver*. Menurut Naufal, dkk. (2022) pelatihan kerja sangat diperlukan oleh sumber daya manusia untuk memperbarui keterampilan dan kemampuan kerja mereka.

Pada dasarnya, tujuan adanya pelatihan kerja yaitu untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar terampil, dan terlatih secara profesional. Pelatihan kerja termasuk dalam salah satu langkah yang dipilih Gojek untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Sedangkan yang terjadi di lapangan masih marak sekali kecelakaan yang di akibatkan oleh kelalaian *driver online*. Seperti yang dilansir melalui media jatim.tribunnews.com (2023) bahwa terjadi kecelakaan maut di Kota Malang, akibat *driver online* mengendarai motor terlalu ke kanan. Dari kelalaian tersebut dapat memberikan dampak buruk yang merusak kinerja *driver online*.

Kehadiran *E-commerce* dapat mempermudah masyarakat dalam melakukan berbagai macam transaksi dengan memanfaatkan berbagai bidang jasa yang ditawarkan. PT Gojek Indonesia sebagai layanan transportasi *online* yang paling banyak diminati oleh masyarakat di Indonesia merupakan salah satu bukti bahwa kualitas kinerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan bagi masyarakat pengguna aplikasi Gojek. PT Gojek Indonesia merupakan inovasi baru yang tidak hanya sebuah aplikasi penyedia layanan transportasi berbasis *online* melainkan juga sebagai penyedia layanan pesan antar makanan, logistik, pembayaran, dan kebutuhan sehari-hari. PT Gojek Indonesia berkomitmen untuk terus mengembangkan seluruh aspek SDM termasuk saat proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja. Upaya pengelolaan

SDM yang telah dilakukan PT Gojek Indonesia diharapkan mampu meningkatkan kinerja *driver online*.

PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang merupakan salah satu perusahaan jasa transportasi berbasis *online* yang mulai beroperasi di Kota Malang pada tahun 2016. PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang mulai beroperasi dengan memanfaatkan perkembangan digital yang memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memesan jasa layanan transportasi umum. PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang mulai merekrut dan menyeleksi *driver online* yang kompeten dan sesuai dengan kriteria perusahaan. PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang memanfaatkan media *digital* untuk merekrut sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Driver Online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?
- b. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?
- c. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?
- d. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi tujuan dan manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang
- b. Untuk mengetahui dan mengenali faktor dominan di antara variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara praktis maupun teoritis. Diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Gojek Indonesia, serta dapat dijadikan sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan.

b. Manfaat Praktis

1.) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tentang proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja.

2.) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

3.) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang membangun mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja di perusahaan dengan harapan mampu meningkatkan kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya dan sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja terdiri dari indikator kuantitas hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Variabel rekrutmen terdiri dari indikator dasar perekrutan, penentuan jumlah kualifikasi calon, pengisian data formulir lamaran, dan metode perekrutan. Variabel seleksi terdiri dari indikator usia, kewarganegaraan, dokumen dan kendaraan. Variabel pelatihan kerja terdiri dari indikator tujuan pelatihan kerja, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih (instruktur).
2. Rekrutmen yang terdiri dari indikator dasar perekrutan, penentuan jumlah kualifikasi calon, pengisian data formulir lamaran, dan metode perekrutan dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang.
3. Seleksi yang terdiri dari indikator usia, kewarganegaraan, dokumen dan kendaraan dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang
4. Pelatihan kerja yang terdiri dari indikator tujuan pelatihan kerja, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi

5. pelatih (instruktur) dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang
6. Rekrutmen dan seleksi dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang. Sedangkan pelatihan kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang

5.2 Keterbatasan

1. Keterbatasan yang sering di jumpai yaitu pada saat kuesioner di bagikan kepada para *driver online* PT Gojek Indonesia Cabang Kota Malang masih banyak diantara mereka yang tidak mengisi kuesioner sesuai dengan kenyataan.
2. Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini masih menggunakan SPSS. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan lagi menggunakan alat statistik lainnya.
3. Penelitian ini hanya menguji variabel kinerja, rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan variabel lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan deskripsi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karena berdasarkan hasil penelitian ini variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pada variabel rekrutmen dan seleksi terdapat pengaruh terhadap kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel pelatihan kerja secara meluas dengan harapan dapat memperoleh hasil yang baik dan dapat meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam lagi mengenai analisis permasalahan.
4. Bagi perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja para *driver online*, sehingga kinerja *driver online* dapat meningkat lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustiawan D. B., Leny N. P., 2020. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Pada PT. Telkom Akses Surabaya Utara*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya
- Alif Karnadi. (2022, April 08). Pengguna Internet di Indonesia Capai 250 Juta pada 2022. DataIndonesia.id. Diakses pada tanggal 30 November 2022. Dari, <https://dataindonesia.id/digital/detail/pengguna-internet-di-indonesia-capai-205-juta-pada-2022>
- Anggie E. W. (2021). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perentjana Djaja Kalimantan Selatan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Jilid 7 nomor 1. Hal. 031-040
- Annisa Mutia. (2022, Oktober 11). Survei: Publik Jabodetabek Paling Sering Pakai Gojek, Bagaimana Grab, Maxim, dan InDriver?. databoks.kaddata.co.id. Diakses pada tanggal 30 November 2022. Dari, <https://databoks.kaddata.co.id/datapublish/2022/10/11/survei-publik-jabodetabek-paling-sering-pakai-gojek-bagaimana-grab-maxim-dan-indriver>.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung.
- Debby E. S., 2019. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal DIMENSI. Vol. 8, No. 2 : 240-248.
- Dhindayanti, Zamralita, dan Rita. (2021, Juni 19). Kepribadian dan Kualitas Kerja “Driver” Ojol. Money.kompas.com. Diakses pada tanggal 22 November 2022. Dari, <https://money.kompas.com/read/2021/06/19/113151726/kepribadian-dan-kualitas-kerja-driver-ojol?page=all#page3>
- Fahmi. A. B., (2020, Februari 14) Muncul Calo, Grab dan Gojek Imbau Calon Mitra Daftar Lewat Jalur Resmi. Katadata.co.id. Diakses pada tanggal 22 Maret 2023. Dari, <https://katadata.co.id/febrinaiskana/digital/5e9a495c43018/muncul-calo-grab-dan-gojek-imbau-calon-mitra-daftar-lewat-jalur-resmi>

- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gojek (2019, November 11) Gojek Malang: Satu Aplikasi Untuk Beragam Solusi. Gojek.com. Diakses pada tanggal 07 Januari 2023. Dari, <https://www.gojek.com/blog/gojek/malang/>
- _Hadi P., Hartono. 2019. *Pengaruh rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Sidoarjo*. Journal of Management and Accounting Vol 2 No. 1 April 2019.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono.1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung:Mandar Maju
- K. Kurniawan. (2023, Februari 03) Kecelakaan Maut di Malang, Kendarai Motor Terlalu ke Kanan, Driver Ojol Terhempas ditabrak Truk. *Jatim.tribunnews.com*. Diakses pada tanggal 22 Maret 2023. Dari, <https://jatim.tribunnews.com/2023/02/03/kecelakaan-maut-di-malang-kendarai-motor-terlalu-ke-kanan-driver-ojol-terhempas-ditabrak-truk>
- M. N. Naufal., Budi W., Ita A., 2022. *Pengaruh Perkembangan SDM, Pengawasan Kerja,dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek Kota Malang*. E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Mangkunegara. A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mardalis & Putra. 2018. *Recruitment Management and Selection of Employees on Online Business*. FE Beneficum. ISSN 2622-9404.
- Miner., Fahmi. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung:Alfabeta.
- MPM Honda Jatim. (2022, Juni 11) Edukasi *Safety Riding* Kepada Pengendara Gojek di Malang. *Mpmhondajatim.com*. Diakses pada tanggal 22 Maret 2023. Dari, <https://www.mpmhondajatim.com/berita/edukasi-safety-riding-kepada-pengendara-gojek-di-malang>
- Mutholib. 2019. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja*. Jurnal Pendidikan Akuntansi. Volume 2. No.3 Desember 2019.

- R. Rahadiansyah. (2021, September 16) Bikin SIM Masih Nembak, Jangan Heran Kualitas Pengendara Indonesia Seperti Sekarang. Oto.detik.com. Diakses pada tanggal 26 Maret 2023. Dari, <https://oto.detik.com/berita/d-5726934/bikin-sim-masih-nembak-jangan-heran-kualitas-pengendara-indonesia-seperti-sekarang>
- Rivai, Veithzal, & Jauvani, Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Press.
- S. Palinggi, E. C. Limbongan. 2020. *Pengaruh Internet Terhadap Industri E-commerce dan Regulasi Perlindungan Data Pribadi Pelanggan di Indonesia*. Seminar Nasional Riset dan Teknologi (SEMNAS RISTEK). ISSN: 2527-5941.
- Sanusi A. 2017. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta:salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Wungow R. O., 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol 6 No. 3, Hal. 1758-1767.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UMM Press.
- Zahrotul B. M., Agus W., M. Rizal. 2020. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Training Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang