PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT BANK JATIM CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Disusun Oleh :

YAYUK YUNIARTI
NPM : 12.1.02.02.0412

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh :

YAYUK YUNIARTI
NPM : 12.1.02.02.0412

Judul :

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 22 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul H., S.E., M.M.	**Bambang Agus S., S.IP., M.M.**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0730088001**

ii

Skripsi Oleh :

YAYUK YUNIARTI
NPM : 12.1.02.02.0412

Judul :

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal : 5 Agustus 2016

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksmono, M.M.
3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT BANK JATIM CABANG KEDIRI

Yayuk Yuniarti
12.1.02.02.0412
Ekonomi – Manajemen
niarahmad@yahoo.co.id
Pembimbing I Ema Nurzainul H., S.E., M.M.
Pembimbing II Bambang Agus S., S.IP., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Yayuk Yuniarti, NPM 12.1.02.02.0412. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Umum PT Bank Jatim Cabang Kediri. Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatar belakangi karena untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas diperlukan adanya suatu rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang baik dalam perusahaan. Selanjutnya dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :(1) Apakah terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum PT Bank Jatim Cabang Kediri? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum PT Bank Jatim Cabang Kediri? (3) Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum PT Bank Jatim Cabang Kediri? (4) Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum PT Bank JatimCabang Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji t diperoleh t hitung untuk variabel rekrutmen sebesar 2,461 dengan signifikansi 0,048 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05), kemudian untuk t hitung variabel seleksi sebesar 5,502, dengan taraf signifikansi 0,00 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05), dan untuk t hitung variabel pelatihan sebesar 2,657 dengan signifikansi 0,012 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05).

Untuk hasil uji simultan diperoleh F hitung sebesar 14,721 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah Y = 4,813 + 0,074X1 + 0,686X2 + 0,284X3. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Kata Kunci :Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber – sumber dayanya yang ada. Dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, salah satunya yaitu keterbatasan akan sumber daya manusia.

Menyadari akan hal tersebut, maka dalam menghadapi dan mengantisipasi hambatan dan tantangan ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas yang akan menunjang kinerja perusahaan serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah memadai, dibutuhkan suatu proses rekrutmen.

Simamora (2006:170), menyatakan "rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian". Seperti yang diungkapkan oleh R. Soeroso Direktur Utama Bank Jatim Surabaya, dengan adanya perekrutan ini, pihaknya akan gencar berekspansi, khususnya di unit syariah yang rencananya akan *spin off* tahun ini. Pembukaan rekrutmen calon pegawai ini bagian dari memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang mampu mengembangkan bisnis dan penguatan organisasi perusahaan.

Menurutnya, tahun 2016 ini ditargetkan dapat menerima 303 calon pegawai. Bagi Bank Jatim rekrutmen SDM merupakan poin penting dalam *corporate action* dan ekspansi Bank Jatim dalam rangka rencana memperluas jaringan kantor ke berbagai daerah. Sedangkan tahun 2015 lalu, Bank Jatim juga membuka pendaftaran karyawan baru. Ada sekitar 15.000 orang pendaftar dan setelah dilakukan seleksi sampai akhir, yang dapat diterima sebagai pegawai baru sebanyak 588 orang. Ini menunjukkan bahwa Bank Jatim mampu menjadi perusahaan yang memiliki reputasi baik dan kinerja membanggakan.

Dalam rangka untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka setelah karyawan diterima, selanjutnya perusahaan akan melakukan proses selanjutnya yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya Gary Dessler (2006: 280). Seperti yang diungkapkan Laksda TNI Lili Supramono Pangarmatim Puslat Opsla Kolat

Koarmatim Ujung, Surabaya, karyawan Bank Jatim dinyatakan lulus setelah mengikuti pelatihan Pendidikan dan Pelatihan Kesamaptaan *Staf Development Program* (SDP) selama dua minggu.

Menurutnya pelatihan tersebut dilakukan untuk mempersiapkan pegawai Bank Jatim agar dalam melaksanakan tugas sehari-hari selalu didasari dengan rasa ikhlas, dedikasi, loyalitas dan disiplin yang tinggi, serta mampu menerapkan azas-azas keamanan dan kewaspadaan dalam bekerja sehingga mampu menjamin keselamatan kerja.Selama Diklat karyawan Bank Jatim telah menerima berbagai materi latihan, pembekalan dan keterampilan, diantaranya kepemimpinan, pembinaan tradisi, kesamaptaan jasmani, *internal security*, halang rintang, renang, peraturan baris berbaris (PBB), pengendalian kebakaran (PEK), menembak pistol, psikologi dan etika organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul judul "**Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Umum PT Bank Jatim Cabang Kediri**".

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*variable independen*) dan variabel terikat (*variable dependen*) :

a. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan bagian umum PT Bank Jatim Cabang Kediri. Menurut Sutrisno (2012:102), produktivitas merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Ada 3 indikator yang mendukung produktivitas yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan
2) Semangat Kerja
3) Mutu

b. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pelatihan (X3).

1) Rekrutmen (X1)

Menurut Simamora (2006:170) rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sedangkan Malthis (2001:112) berpendapat ada empat indikator pendukung rekrutmen yaitu sebagai berikut :

1) Kebijakan Organisasi
2) Perencanaan Rekrutmen
3) Metode Rekrutmen
4) Prosedur Rekrutmen

2) Seleksi (X2)

Menurut Siagian (2006:131) seleksi merupakan proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik, yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak.

Sedangkan Siagian (2006:131) berpendapat ada empat indikator dalam seleksi yaitu :

1) Metode Seleksi
2) Pelaku Seleksi
3) Deskripsi Pekerjaan
4) Kendala Seleksi

3) Pelatihan

Menurut Dessler (2006: 280), Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Hamalik (2007:11) menyebutkan ada empat indikator pelatihan yaitu sebagai berikut :

1) Kuantitas
2) Dampak Pelatihan
3) Ketepatan Metode
4) Kualitas Instruktur

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri bagian umum yaitu sebanyak 45 karyawan yang terdiri dari karyawan perempuan dan karyawan laki-laki.

Sedangkan teknik pengambilam sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan formula slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga ditemukan sampel sebanyak 40 karyawan.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Didapatkan nilai r hitung > dari r tabel, dan berdasarkan nilai sig. < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan valid.

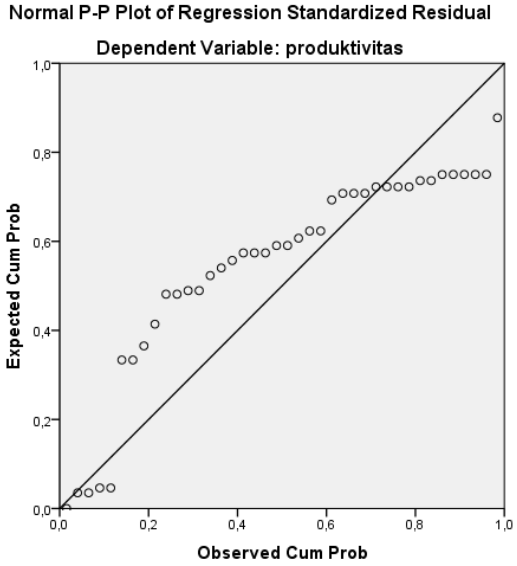
2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Rekrutmen adalah 0,770, variabel Seleksi adalah 0,655, variabel Pelatihan adalah 0,798, dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah 0,7731. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliabel (baik) sebab nilai *cronbach's alpha* sudah di atas 0,60.

B. Analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

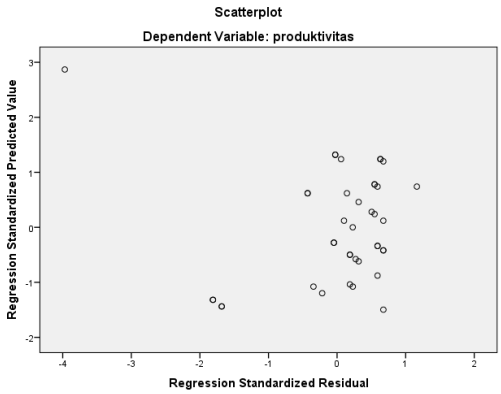
a. Uji Normalitas



b. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Rekrutmen	1,174
Seleksi	1,185
Pelatihan	1,011

c. Uji Heteroskedastisitas



2. Analisisi Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis data didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

= 4,813 + 0,074X1 + 0,686X2 + 0,284X3

3. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742[a]	,551	,513	1,743

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,813	6,080		,792	,434
Rekrutmen	,074	,161	,056	2,461	,048
Seleksi	,686	,125	,669	5,502	,000
Pelatihan	,284	,107	,298	2,657	,012

b. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,204	3	44,735	14,721	,000[b]
	Residual	109,396	36	3,039		
	Total	243,600	39			

Berdasarkan hasil penguji secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi rekrutmen, seleksi dan pelatihan maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas

Hasil pengujian hipotesis H1 telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan statistik di

atas nilai koefisien β sebesar 0,074 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,461 > 1,684 dengan tingkat signifikansi 0,048 < 0,05 artinya pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas dengan pengaruh yang diberikan sebesar 7,4%. Penelitian dan pengujian menggunakan regresi linier berganda, sifat pengaruh yang bertanda postif menunjukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, artinya semakin baik rekrutmen maka semakin baik juga produktivits kerja karyawan tersebut.

Variabel rekrutmen dalam penelitian ini dibentuk oleh empat indikator, yaitu (1) kebijakan organisasi, (2) perencanaan rekrutmen, (3) metode rekrutmen, (4) prosedur rekrutmen. Keempat indikator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variabel rekrutmen, hal ini terbukti dalam pengujian secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anike Eka Putri (2015), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan dan pengaruh yang positif variabel rekrutmen terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

2. Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas (X2)

Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan terdapat pengaruh antara seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan statistic di atas nilai koefisien β sebesar 0,686 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 5,502 > 1,684 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 artinya pengaruh seleksi terhadap produktivitas dengan pengaruh yang diberikan sebesar 68,6%. Penelitian dan pengujian menggunakan regresi linier berganda, sifat pengaruh yang bertanda postif menunjukan bahwa

seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, artinya semakin baik seleksi maka semakin baik juga produktivits kerja karyawan tersebut.

Variabel seleksi dalam penelitian ini dibentuk oleh empat indikator, yaitu (1) metode seleksi, (2) pelaku seleksi, (3) diskripsi pekerjaan, (4) kendala seleksi. Keempat indikator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variabel seleksi, hal ini menunjukan bahwa karyawan menyadari bahwa semakin baik seleksi karyawan maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bonardo T. H. Hutagalung (2010), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan dan pengaruh yang positif variabel seleksi terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Sumatera utara.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas (X3)

Hasil pengujian hipotesis H3 telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan statistic di atas nilai koefisien β sebesar 0,284 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,657 > 1,684 dengan tingkat signifikansi 0,012 < 0,05 artinya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dengan pengaruh yang diberikan sebesar 28,4%. Penelitian dan pengujian menggunakan regresi linier berganda, sifat pengaruh yang bertanda postif menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, artinya semakin baik pelatihan maka semakin baik juga produktivits kerja karyawan tersebut.

Variabel pelatihan dalam penelitian ini dibentuk oleh empat indikator, yaitu (1) kuantitas, (2) dampak pelatihan, (3) ketepatan

metode, (4) kualitas instruktur. Keempat indikator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variabel pelatihan, hal ini menunjukan bahwa karyawan menyadari bahwa semakin baik pelatihan karyawan maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Asep Sudarjat (2015), variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

4. **Pengaruh Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Produktivitas (Y)**

Hasil pengujian (H1,H2,H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan statistik di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,721 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti secara simultan atau bersama - sama rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fajar Setiawan (2016), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula ngadirejo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum di PT Bank Jatim Cabang Kediri. Dilihat dari hasil uji t, bahwa perhitungan variabel rekrutmen sebesar 0,074 dengan taraf signifikansi 0,048 < 0,05, ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh

rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti, jika nilai rekrutmen meningkat maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan bagian umum sebesar 7,4%.

2. Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum di PT Bank Jatim Cabang Kediri. Dilihat dari hasil uji t, bahwa perhitungan variabel seleksi sebesar 0,686 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, ini berarti hipotesis yang kedua menyatakan ada pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja bagian umum. Hal ini berarti seleksi meningkat maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan bagian umum sebesar 68,6%.

3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum di PT Bank Jatim Cabang Kediri. Dilihat dari hasil uji t, bahwa perhitungan variabel pelatihan sebesar 0,284 dengan taraf signifikansi 0,012 < 0,05, ini berarti hipotesis yang ketiga menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum. Hal ini berarti bahwa jika nilai pelatihan karyawan meningkat maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan bagian umum sebesar 28,4%.
4. Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum di PT Bank Jatim Cabang Kediri. Dilihat dari hasil uji F, bahwa perhitungan ketiga variabel tersebut sebesar 14,721 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, ini berarti ada pengaruh dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum di PT Bank Jatim Cabang Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Aprilia Setianingrum. 2014. *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan training kerja terhadap pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru di kesatuan pemangkuan hutan (KPH) kota Kediri.*(Kajian Penelitian Terdahulu).

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prak*tek. Jakarta : Rineka Cipta.

-------. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rhineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.

Duwi, Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik.* Jakarta: Mediakom.

-------. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Edot Martha Sumarta. 2012. *Analisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.* (Kajian Penelitian Terdahulu)

Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenade Media Group.

Eka Putri A. 2015. *Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Zig Zag Kediri.* (online) Tersedia: http://mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0109.pdf

Freddy, Rangkuti. 2011. *Riset Pemasaran Cetakan ke 10*. Jakarta: PT. Gramedia.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kedua*, Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hutagalung Bonardo. 2010. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Sumatera Utara.* (online) Tersedia : https://www.google.co.id/mahasiswa/file_artikel/2016/1.744031.1.1.pdf

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.

Malthis, L. Robert dan Jackson John. 2006. *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.

Rivai Veithzal dan Ella J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua Cetakan Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Setiawan Fajar. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Ngadirejo*. Kajian Penelitian Terdahulu

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jogjakarta: YKPN.

Sondang P Siagian. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu,* cetakan kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudrajat Asep. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.*(online) Tersedia : http://mahasiswa/file_artikel/2016/3.2297.2297.0.3311.1.1

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.

-------. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.

-------. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.

-------. 2012. *Metode Penelitian Kombinsasi*. Bandung : Alfabeta.

-------. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yudi Santoso. 2013. *Pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika Nganjuk.* (Kajian Penelitian Terdahulu)

http://news.detik.com/berita-jawa-timur/3120707/bank-jatim-buka-lowongan-303-pegawai-tahun-2016 (diakses pada tanggal 24 Mei 2016).

http://hot.detik.com/read/2009/07/07/173104/1160856/468/31-karyawan-bank-jatim-lulus-diklat-sdp (diakses pada tanggal 24 Mei 2016)