

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT FAST FOOD INDONESIA KFC CABANG KEMANG

RAYHAN WIDYADHANA DARMAWAN
SYAHRIAN*

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi, Bekasi, Indonesia
rayhan.wd01@gmail.com , syahrian2014@gmail.com

Abstract: *Work Productivity is one aspect that plays an important role in the development of a company or organization. In this study, its aims to test the influence between work productivity and recruitment, selection, work placement on employees of PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang. In this study, used questionnaires to collect data. The sample in this study was 69 employees. The sampling technique in this study used a Nonprobability Sampling method with the saturation sampling. The data analysis method used is multiple linear regression. The analytical data used in this study used classical assumption tests, normality tests, model tests, and hypothesis tests. The results of the analysis in this study indicate that recruitment, selection, and work placement have an influence on work productivity. So that PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang needs to pay attention to the level of recruitment, selection, and work placement as an effort to improve work productivity.*

Keywords: recruitment, selection, work placement, work productivity

Abstrak: Produktivitas Kerja merupakan salah satu aspek yang berperan penting bagi perkembangan dari suatu perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara produktivitas kerja dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja pada karyawan PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Data analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji model, dan uji hipotesis. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang perlu memperhatikan tingkat rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan di era globalisasi, menimbulkan persaingan yang ketat antar perusahaan dalam persaingan bisnis. Perusahaan dihadapkan dengan situasi dimana mereka diharuskan agar dapat selalu menjaga kestabilan produktivitas kerja dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan perusahaan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Agar bisa selalu konsisten dalam menjaga produktivitas kerja dibutuhkan dengan adanya sumber daya manusia, tenaga kerja sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia yang kerap terjadi di dalam perusahaan yaitu produktivitas kerja menurun. Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurunnya produktivitas kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan di mana akan menciptakan kondisi dan target operasional perusahaan yang tidak tercapai. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam pekerjaan mereka, dan memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat membuat target operasional perusahaan tercapai.

PT Fast Food Indonesia Tbk adalah perusahaan industri yang bergerak dalam bidang restoran makanan cepat saji, sebagai pemegang hak waralaba tunggal untuk merek KFC Indonesia. Permasalahan yang terjadi di PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Penyebab adanya penurunan produktivitas kerja adalah karena proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif dan efisien. Rekrutmen adalah proses mencari dan "merekrut" calon pegawai (pelamar) yang dapat

melamar menjadi pegawai. Maka dari itu jika pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak berjalan dengan maksimal dapat menjadi masalah bagi perusahaan kedepannya dan membuat produktivitas kerja yang dihasilkan tidak dapat memenuhi harapan perusahaan. Seleksi menurut [Sedarmayanti \(2017, 137\)](#) adalah kegiatan mengidentifikasi dan menyeleksi tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Selain faktor rekrutmen, seleksi penyebab lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu penempatan kerja. Penempatan adalah kegiatan yang ditujukan untuk menugaskan orang yang telah lulus seleksi ke posisi tertentu sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan jenis pekerjaan. Penempatan ini sangat penting karena adanya pejabat di setiap posisi memungkinkan terjadinya aktivitas perusahaan yang baru.

Berdasarkan data yang ada dapat diketahui bahwa menurunnya produktivitas kerja bisa dilihat dari tingkat produktivitas *SPMH* yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Berdasarkan data produktivitas *SPMH* PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang (*store* Kemang dan Kemang Timur) tahun 2021, bahwa produktivitas *SPMH* rata-rata perbulan mencapai angka 253,445 dan 227,935. Dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas pada PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang dari kedua *store* tinggi karena memiliki rata-rata pencapaian perbulan 101% dan 91,13%.

Fenomena ini berkaitan dengan penempatan kerja karyawan, jika karyawan yang ditempatkan melebihi standar penempatan dengan kebutuhan *store* maka akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan dengan secara aktif terlibat dalam pencapaian target perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Produktivitas adalah proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan output dalam skala produktif. Produktivitas merupakan hubungan antara masukan dan keluaran, dan dapat juga diartikan sebagai proses yang menitikberatkan pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia.

Menurut [Sutrisno \(2016, 99\)](#), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan menarik minat dari berbagai macam pelamar dan melamar ke perusahaan sesuai dengan bidang dan kualifikasi yang diinginkan.

Rekrutmen adalah kegiatan mencari tenaga kerja potensial sebanyak-banyaknya berdasarkan lowongan kerja dalam suatu organisasi.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan calon karyawan yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seleksi adalah tentang bagaimana perusahaan dapat memilih kandidat atau pelamar terbaik. Secara formal, seleksi adalah tahap pemilihan di antara calon karyawan yang ingin bekerja di suatu perusahaan.

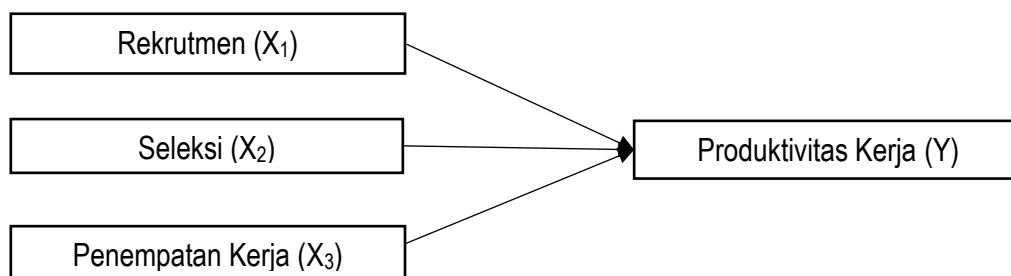
Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Penempatan Kerja

Menurut [Larasati \(2018, 71\)](#) penempatan merupakan usaha untuk mencocokkan (*matching*) individu dengan pekerjaan ; kebutuhan (*job specification*) dengan pengetahuan, skill, kemampuan, preferensi, minat dan kepribadian pelamar.

Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Penempatan tenaga kerja berarti mengontrak dan menugaskan tenaga kerja yang dapat lolos seleksi yang dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang ditentukan dan bertanggung jawab atas segala resiko dan peluang yang timbul atas namanya. pekerjaan. Untuk memikul tugas, wewenang, atau tanggung jawab.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang
- H₂: Terdapat pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang
- H₃: Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen ([Sugiyono 2022, 11](#)). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Menurut [Sugiyono \(2022, 80\)](#) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang dengan jumlah 69 orang.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 69 sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak

memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel ([Sugiyono 2022, 84](#)). Sedangkan Teknik pengukuran sampel dalam penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi.

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang dibantu dengan skala *likert*. Menurut [Sugiyono \(2022, 93\)](#), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ada.

Produktivitas Kerja (Y) adalah suatu perbandingan efektivitas yang berfokus antara hasil keluaran *output* yang dicapai dengan efisiensi penggunaan sumber daya *input* yang digunakan.

Rekrutmen (X₁) adalah suatu rangkaian kegiatan dengan upaya mencari dan menarik sejumlah calon pelamar yang dibutuhkan berdasarkan ketentuan persyaratan penerimaan karyawan perusahaan.

Seleksi (X₂) adalah suatu proses memilih calon kandidat pelamar terbaik yang memenuhi kriteria dan standar persyaratan yang telah ditentukan perusahaan untuk suatu jabatan yang dibutuhkan.

Penempatan Kerja (X₃) adalah usaha untuk menempatkan karyawan dengan mengalokasikan pada suatu posisi jabatan kerja berdasarkan berbagai pertimbangan tertentu sesuai yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Rekrutmen (X_1)	a. Dasar rekrutmen	<i>Likert</i>
	b. Sumber rekrutmen	
	c. Metode rekrutmen (Sumber: Hasibuan 2014)	
Seleksi (X_2)	a. Tingkat pendidikan	<i>Likert</i>
	b. Referensi	
	c. Pengalaman	
	d. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris	
	e. Kesehatan	
	f. Tes tulis	
	g. Tes wawancara (Sumber: Simamora 2011)	
Penempatan Kerja (X_3)	a. Prestasi akademik	<i>Likert</i>
	b. Pengalaman kerja	
	c. Jumlah tanggungan	
	d. Tanggung jawab (Sumber: Komang <i>et al.</i> 2012)	
Produktivitas Kerja (Y)	a. Kemampuan	<i>Likert</i>
	b. Hasil yang dicapai	
	c. Semangat kerja	
	d. Membangun diri	
	e. Mutu	

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	76,8
Perempuan	16	23,2
Total	69	100
Usia		
21 – 30 Tahun	42	60,9
31 – 40 Tahun	24	34,8
41 – 50 Tahun	3	4,3
Total	69	100
Masa Kerja		
1 – 5 Tahun	31	44,9

6 – 10 Tahun	28	40,6
> 10 Tahun	10	14,5
Total	69	100
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	65	94,2
S1	4	5,8
Total	69	100

HASIL PENELITIAN

Berikut ini adalah karakteristik responden yang diperoleh dari sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 69 responden. Karakteristik responden yang diperoleh meliputi data demografik responden, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa karakteristik jenis kelamin dari 69 responden, jumlah responden laki-laki 53 orang dan responden perempuan 16 orang dengan persentase masing-masing sebesar 76,8% dan 23,2%. Karakteristik usia responden diketahui bahwa jumlah responden dengan usia 21 – 30 tahun berjumlah 42 orang dengan persentase

sebesar 60,9%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 34,8%, dan usia 41 – 50 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 4,3%.

Karakteristik masa kerja diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase 44,9%, jumlah responden yang bekerja selama 6 – 10 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 40,6% dan jumlah responden yang bekerja selama > 10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 14,5%.

Karakteristik pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 65 orang dengan persentase 94,2%, dan S1 sebanyak 4 orang dengan persentase 5,8%.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	R1	0,524	0,2369	Valid
	R2	0,604	0,2369	Valid
	R3	0,642	0,2369	Valid
	R4	0,667	0,2369	Valid
	R5	0,575	0,2369	Valid
	R6	0,740	0,2369	Valid
	R7	0,708	0,2369	Valid
Seleksi (X2)	S1	0,733	0,2369	Valid
	S2	0,807	0,2369	Valid
	S3	0,663	0,2369	Valid
	S4	0,757	0,2369	Valid
	S5	0,781	0,2369	Valid
	S6	0,619	0,2369	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Penempatan Kerja (X3)	S7	0,615	0,2369	Valid
	PPK1	0,640	0,2369	Valid
	PPK2	0,652	0,2369	Valid
	PPK3	0,767	0,2369	Valid
	PPK4	0,760	0,2369	Valid
	PPK5	0,702	0,2369	Valid
	PPK6	0,805	0,2369	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	PPK7	0,691	0,2369	Valid
	PK1	0,830	0,2369	Valid
	PK2	0,825	0,2369	Valid
	PK3	0,785	0,2369	Valid
	PK4	0,830	0,2369	Valid
	PK5	0,756	0,2369	Valid
	PK6	0,817	0,2369	Valid
	PK7	0,823	0,2369	Valid
PK8	0,738	0,2369	Valid	

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja memiliki r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga

seluruh pertanyaan kuesioner yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas = 0,60	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	7	0,751	0,60	Reliabel
Seleksi (X ₂)	7	0,824	0,60	Reliabel
Penempatan Kerja (X ₃)	7	0,830	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	8	0,919	0,60	Reliabel

Tabel 5. Hasil Goodness of Fit Model (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	75,195	0,000
Residual		
Total		

Tabel 6. Uji Hipotesis

	B	t	Sig.
(Constant)	-2,101	-0,727	0,470
Rekrutmen	0,397	2,869	0,006
Seleksi	0,394	2,666	0,010
Penempatan Kerja	0,426	2,748	0,008

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 sehingga nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$, dapat disimpulkan bahwa model fit atau layak digunakan dalam penelitian. Dilihat pada tabel distribusi F dengan $df_1=3$ dan $df_2 = 65$, maka didapatkan F_{tabel} sebesar 2,746. Karena nilai $F_{hitung} 75,195 > F_{tabel} 2,746$, maka dapat disimpulkan bahwa model fit atau layak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel 6, hasil perhitungan uji t variabel rekrutmen menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,869. Untuk nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df = 65$ dan $\alpha = 0,05$ didapatkan hasil $t_{tabel} = 1,997$. Nilai $t_{hitung} 2,869 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikan lebih kecil dari *alpha*, yaitu $0,006 < 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang.

Hasil perhitungan uji t variabel seleksi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,666. Untuk nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df = 65$ dan $\alpha = 0,05$ didapatkan $t_{tabel} = 1,997$. Nilai $t_{hitung} 2,666 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikan lebih kecil dari *alpha*, yaitu $0,010 < 0.05$. Jadi

dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang.

Sedangkan hasil perhitungan uji t variabel penempatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,748. Untuk nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df = 65$ dan $\alpha = 0,05$ didapatkan $t_{tabel} = 1,997$. Nilai $t_{hitung} 2,748 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikan lebih kecil dari *alpha*, yaitu $0,008 < 0.05$. jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang.

PENUTUP

Pertama, H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang

Kedua, H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang

Ketiga, H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

(1) Keterbatasan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, dimana hanya menggunakan variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja sedangkan masih banyak

faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

(2) Penelitian ini hanya melibatkan PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang dengan total keseluruhan populasi 69 orang sebagai subyek penelitian, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada skala yang besar.

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka rekomendasi bagi (1) PT Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang harus mampu mempertahankan dan menjaga proses rekrutmen, seleksi dan

penempatan kerja yang ada. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan terus menjaga proses rekrutmen seleksi, dan penempatan kerja agar calon karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan dari proses rekrutmen dan seleksi yang sudah dilakukan diawal hingga penempatan karyawan.

(2) Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dan jumlah responden agar penelitian dapat lebih menggeneralisasi populasi.

REFERENCES:

- Ali, M. H. 2022. Impact of HRM Practices on Employee Productivity: A Study on the RMG Sector in Bangladesh. *International Journal of Scientific Research and Modern Technology*, Vol 1(2).
- Anderson, D., Dennis, S., Thomas, W., Jeffrey, C., James, C., Michael, Fry., and Jeffrey, O. 2020. *Statistics for Business & Economics*. 14th ed. Cengage Learning.
- Arviana, N., dan Ruswidiono, W. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT SHF. *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol. 2(3) 61 – 70.
- Atmajati, A. R., dan Mansur 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Jayapura, *Future : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 1 – 7.
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Din, S. T. N., dan Sumarauw, J. S. B. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT.HM.SAMPOERNA.TBK. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4, Hal. 4053 – 4062
- Fakhira, I., Sunaryo, H., dan Farida, E. 2021 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 Pada Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 10 (11).
- Herawati dan Resha, M. 2021. Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pt Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3) 245 – 255, 2275 - 0132.
- Kevin dan Wibowo, P. FX. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Eterna Pratama Mandiri). *EMABI : Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(3), 2827 - 7740.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Budi Utama
- Margahana, H. 2019. The Effect of Placement And Work Climate On Employee Work Productivity In National Education Authorities East Oku District. *Jhss (Journal Of Humanities And Social Studies)*, Vol 1(2), 121-123.
- Priansa, D. J. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Sambur, P., Mananeke, L., dan Taroreh, R. N. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, 371 - 379.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Bandar Maju.
- Sekaran, Umar, and Bougie, R. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 7, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Sholiha, E. 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Uis2jb Ulp Lembayung Up3 Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1) 2301 - 5551.
- Sugiyono, P. D. 2022. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, Vol.6 (1) 14 - 31.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafitri, T. JN., dan Chairael, L. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita*, 4(3), (570-586).