

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI DI PT. TUNAS MADUKARA INDAH

Khoirul Fata (Khoirulfata5@gmail.com)

Susni Widjajani, S.E., M.Si
Budiyanto, S.E., M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Khoirul Fata. *“Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi di PT. Tunas Madukara Indah”*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo 2020.

Pegawai atau lebih tepatnya sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting bagi keberlangsungan suatu organisasi karena sumber daya manusia menjadi perencana, pengelola, pelaku, dan penentu keberhasilan didalamnya. Mengingat, pegawai sebagai sumber daya manusia yang penting, maka pihak manajemen didalamnya harus memperhatikan produktivitas kerja pegawainya agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Tujuan sumber daya manusia secara operasional adalah meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan dan penurunan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seleksi dan penempatan pegawai. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh seleksi dan penempatan terhadap produktivitas kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 185 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terjawab lengkap, sesuai dengan kriteria, dan telah memenuhi syarat validitas, reliabilitas. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh seleksi dan penempatan terhadap produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel seleksi, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Dengan demikian, keseluruhan hipotesis yang diajukan adalah terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci: Seleksi, Penempatan, Produktivitas Kerja.

A. PENDAHULUAN

Pegawai atau lebih tepatnya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Mengingat pegawai mempengaruhi hasil pekerjaan, maka pihak

manajemen dalam suatu organisasi harus senantiasa memperhatikan produktivitas pegawainya agar pencapaian dan tujuan dari organisasi dapat terpenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hariandja (2007:2) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan sumber daya manusia secara operasional adalah untuk meningkatkan produktivitas. Akan tetapi pada kenyataannya, peningkatan produktivitas kerja merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya, proses seleksi (Siagian, 2014:151) dan penempatan kerja pegawai (Larasati, 2018:73).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang pertama adalah seleksi. Seleksi merupakan proses memilih di antara sekelompok pelamar yang paling sesuai posisi tertentu. Sedangkan, tujuan seleksi adalah mengidentifikasi dan memilih kandidat yang memiliki kualifikasi terbaik untuk menempati posisi yang lowong (Suhariadi, 2013:83). Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan (Thamrin, 2013:110). Hasibuan (2014:54) menyatakan bahwa seleksi harus memenuhi beberapa kualifikasi yaitu umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, tempramen, karakter pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif dan kreatif. Menurut Siagian (2014:151), proses seleksi yang dilakukan dengan selektif dan tepat akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara produktif.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu penempatan. Penempatan adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien (Larasati, 2018:73). Penempatan dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja, 2002:157). Menurut Larasati (2018:74) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja meliputi prestasi akademis, pengalaman bekerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia. Salah satu tujuan penempatan kerja adalah agar karyawan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan (Larasati, 2018:73)

Pada penelitian kali ini objek penelitian difokuskan pada Perusahaan PT. TUNAS MADUKARA INDAH. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Tukul selaku Manajer Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah yang menyatakan bahwa ada beberapa pegawai bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah yang menilai proses seleksi yang dilakukan di PT. Tunas Madukara Indah kurang memperhatikan kualifikasi dalam menerima calon pegawai. Ada juga pegawai bagian produksi yang menilai penempatan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang dipilih. Pegawai yang harusnya hanya fokus di bagian produksi terkadang harus mengerjakan pekerjaan di bagian limbah padat, ada juga pegawai yang sering kelelahan akibat terforsir tenaganya akibat sering lembur. Selain itu, beberapa pegawai bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah mulai menunjukkan produktivitas kerja yang rendah, hal ini dibuktikan diantaranya turunnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab, kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.

Berdasarkan pemaparan diatas, mengingat betapa pentingnya proses pelaksanaan seleksi dan proses penempatan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi di PT. Tunas Madukara Indah”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah penempatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja menurut Mangkunegara (2013:67) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan atau

kekuatan untuk menghasilkan sesuatu, baik berupa keuntungan materi, jasa, maupun lainnya (Sutrisno, 2017:102).

Sutrisno (2017:104) juga menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja terdiri dari : 1) Kemampuan, dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan yang bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, 3) Semangat kerja, dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya, 4) pengembangan diri, yaitu meningkatkan kemampuan serta mampu menghadapi tantangan, 5) Mutu, dapat dilihat dari mampu dan tidaknya membrikan hasil kerja yang terbaik, 6) Efisiensi, dapat dilihat dari hasil yang dicapai sesuai dengan sumber daya yang dimiliki.

b. Seleksi

Pengertian seleksi menurut Sikula (1981:185) yang dikutip oleh Mangkunegara (2013:35) mengemukakan bahwa penyeleksian adalah pemilihan. Seleksi secara khusus yaitu mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014:47) bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi, yaitu memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Hasibuan (2014:54) menyatakan bahwa Indikator seleksi terdiri dari : 1) Umur, dapat dilihat dari usia karyawan yang cukup, hal ini akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Serta umur yang cukup cenderung mempunyai fisik yang kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung

absensi, dan turnover-nya tinggi, 2) Keahlian, hal ini akan mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan, 3) Kesehatan fisik, dalam menduduki sebuah jabatan, diperlukan kesehatan fisik yang prima, hal ini akan mempengaruhi seseorang tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar, 4) Pendidikan, hal ini dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu, 5) Jenis Kelamin, dapat dilihat dari beban kerja yang diberikan, untuk pekerjaan berat atau untuk jaga malam kurang pantas dijabat kaum wanita, demikian juga untuk pekerjaan merawat bayi kurang cocok dilakukan oleh pria, 6) Pengalaman kerja, karyawan yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai, 7) Kerja sama, dapat dilihat dari seperti apa karyawan dalam melakukan kerja sama kepada karyawan yang lain maupun kepada atasan, 8) Kejujuran, hal ini akan berpengaruh kepada kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan, perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab, 9) Kedisiplinan, hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan. Karyawan yang kurang disiplin sulit diharapkan mendapat hasil kerja yang baik.

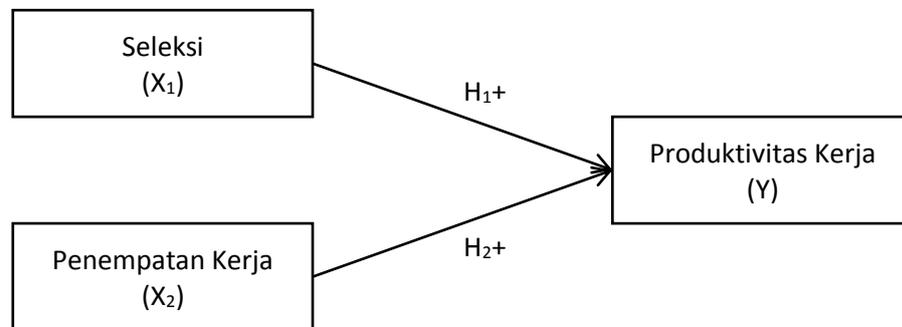
c. Penempatan

Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Hariandja, 2002:156). Hal ini sejalan dengan pendapat Larasati (2018:73) yang mengemukakan bahwa penempatan adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja diharapkan sesuai dengan apa yang diharapkan tenaga kerja maupun organisasi, sesuai dengan prinsip yang mengatakan *the right man on the right place* (orang yang tepat pada tempat yang tepat) yang harus dipenuhi.

Indikator penempatan mengacu pada pendapat Mathis dan Jackson, (2006:89) yaitu : 1) Penempatan sesuai dengan tujuan, dapat dilihat dari tujuan apa yang di tetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan yang di tempatkan sesuai dengan posisi yang di inginkan oleh perusahaan, 2) Penempatan sesuai dengan kebutuhan, dapat dilihat dari pegawai yang mampu mengetahui jenis pekerjaan dan tugas pokok di bidangnya, 3) Penempatan sesuai dengan keterampilan, terdiri dari : keterampilan yang dimiliki dari masing-masing pegawai dalam melakukan pekerjaan, 4) Kemampuan intelektual, hal ini akan dipertimbangkan perusahaan dalam mempertimbangkan pegawai yang mampu yang mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya, 5) Kemampuan fisik, dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menuntut stamina dan kekuatan, menjadi yang akan menjadi tolak ukur dari perusahaan.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas Kerja

Seleksi merupakan proses memilih di antara sekelompok pelamar yang paling sesuai posisi tertentu (Suhariadi, 2013:83). Menurut Siagian (2014:151)

proses seleksi yang dilakukan dengan baik dan tepat dapat menyebabkan karyawan bekerja secara produktif. Hasil penelitian Suwanto dan Muslya (2015), Kasturi (2014), Sunarsi (2018), Wati dkk., (2016), Yolanda (2016), Yuniarti (2016), Din dan Sumarauw (2018) membuktikan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Seleksi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Penempatan terhadap Produktivitas Kerja.

Penempatan adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien (Larasati, 2018:73). Penempatan dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja, 2002:157). Salah satu tujuan penempatan kerja adalah agar karyawan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan (Larasati, 2018:73). Hasil penelitian Suwanto dan Muslya (2015), Din dan Sumarauw (2018), Atmajati dan Mansur (2017), Khaerudin dkk., (2018), Sari (2018), Sarinah dkk., (2016), dan Watung (2017) membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂ = penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat yaitu Sutrisno (2017:104), yaitu produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017:104) yaitu :

- 1) Kemampuan.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja.
- 4) Pengembangan diri.
- 5) Mutu.
- 6) Efisiensi

b. Variabel Seleksi (X_1)

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2014:47). Indikator seleksi mengacu pada pendapat Hasibuan (2014:54), yaitu :

- 1) Umur
- 2) Keahlian
- 3) Kesehatan fisik
- 4) Pendidikan
- 5) Jenis kelamin
- 6) Pengalaman kerja
- 7) Kerja sama
- 8) Kejujuran
- 9) Kedisiplinan

c. Variabel Penempatan (X_2)

Penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, abilities*) orang-orang dengan karakteristik pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2006:89). Indikator mengacu pada pendapat Mathis dan Jackson, (2006:89) yaitu :

- 1) Penempatan sesuai dengan tujuan
- 2) Penempatan sesuai dengan kebutuhan
- 3) Penempatan sesuai dengan keterampilan
- 4) Kemampuan intelektual
- 5) Kemampuan fisik

2. Pengujian Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* $\geq 0,3$ (Azwar, 2015:95).

Hasil uji validitas diketahui bahwa butir variabel seleksi (X_1), penempatan (X_2), dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,3, berarti item tersebut valid . Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$ (Kuncoro, 2013:175).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel seleksi (X_1), penempatan (X_2), dan produktivitas kerja (Y) baik per butir maupun per variabel $> 0,600$. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam uji coba ini reliabel atau dapat diandalkan dan akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

F. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2011:96). Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,762X_1+0,131X_2$$

- a. $b_1 = 0,762$ seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya semakin selektif proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Tunas Madukara Indah, maka semakin meningkat pula produktivitas pegawai yang dimiliki oleh PT. Tunas Madukara Indah.
- b. $b_2 = 0,131$ penempatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tepat PT. Tunas Madukara Indah dalam menempatkan pegawai, maka produktivitas kerja pegawai yang dimiliki juga akan meningkat.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients* seleksi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,762 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Artinya semakin selektif proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Tunas Madukara Indah, maka semakin meningkat pula produktivitas pegawai yang dimiliki oleh PT. Tunas Madukara Indah.

Diterimanya hipotesis pertama yaitu seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dapat dikarenakan responden telah mengikuti proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Tunas Madukara Indah, sehingga responden merupakan pegawai yang terpilih sesuai dengan kualifikasi dan standar penerimaan pegawai untuk dapat diterima bekerja, responden juga menilai bahwa setelah mengikuti proses seleksi ketika akan bekerja didalam PT. TUNAS MADUKARA INDAH, responden cenderung lebih semangat, ulet, tanggung jawab, serta disiplin dalam bekerja. Oleh sebab itu, adanya pelaksanaan seleksi yang cermat dan selektif yang dilakukan oleh PT. TUNAS MADUKARA INDAH, maka hal ini akan menghasilkan pegawai yang *qualified* dan produktif.

Temuan diatas sesuai dengan pendapat Siagian (2014:151) bahwa proses seleksi yang dilakukan dengan baik dan tepat dapat menyebabkan karyawan bekerja secara produktif. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Suwanto dan Muslya (2015), Kasturi (2014), Sunarsi (2018), Wati dkk., (2016), Yolanda (2016), Yuniarti (2016), serta Din dan Sumarauw (2018) membuktikan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Penempatan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients* penempatan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,131 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu penempatan terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Artinya semakin tepat PT. Tunas Madukara Indah dalam menempatkan pegawai, maka produktivitas kerja pegawai yang dimiliki juga akan meningkat.

Diterimanya hipotesis kedua, yaitu penempatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat dikarenakan responden menilai bahwa responden senantiasa dapat bekerja secara profesional, mampu melatih keterampilan yang dimiliki, mampu melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah, serta mampu melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan karakteristik serupa di PT. TUNAS MADUKARA INDAH.

Temuan diatas sesuai dengan pendapat (Larasati, 2018:73) bahwa salah satu tujuan penempatan kerja adalah agar karyawan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Suwanto dan Muslya (2015), Din dan Sumarauw (2018), Atmajati dan Mansur (2017), Khaerudin dkk., (2018), Sari (2018), Sarinah dkk., (2016), dan Watung (2017) membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, mengenai pengaruh seleksi dan penempatan terhadap produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa:

1. Seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Penempatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmajati, A.R., dan Mansur. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Papua Jayapura. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5 (1): 1-7.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Din, S.T.N., dan Sumarauw, J..S.B. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. H.M Sampoerna Tbk. *Jurnal EMBA*, 6 (4): 4053-4062.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Jalil, A. 2008. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: PT LKiS Pelangi Aksara.
- Kasturi. 2014. Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Sermani Stell Makassar. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Khaerudin., Rivai, A., dan Riyanto, M. 2018. The Effect of Placement and Competency on Performance through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 20 (2): 54-61.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: perpusnas.go.id Deepublish Publisher.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sari, W.M. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1 (2): 241-253.

- Sarinah., Gultom, R.M., dan Thabah, A.A. 2016. The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog)*, 03 (1): 1-10.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhariadi, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF*, 6 (1): 14-31.
- Suwarto, dan Muslya, S. 2015. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. *DERIVATIF*, 9 (1): 86-106.
- Thamrin. 2013. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: K-Media
- Wati, R., Balafif, N.M., dan Wahyuni S.T. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Mutasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirta Investama di Surabaya. *Naskah Publikasi*. Surabaya: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Watung, S. 2017. Analisis Strategi Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado. *Prosiding Pluralisme dalam Ekonomi dan Pendidikan*, 505-517.
- Yolanda, L. 2016. Pengaruh Seleksi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Techwin Benakat Timur di Pendopo. *Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Yuniarti, Y. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Umum PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Skripsi*. Kediri: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

