

## **REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIK PT AGRO WIJAYA INDUSTRI KABUPATEN MERANGIN**

**Herawati<sup>1</sup>, Monita Resha<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia  
[herawatinaufal@gmail.com](mailto:herawatinaufal@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### **ABSTRAK**

**Abstrak:** Perusahaan perlu sekali memperbaiki proses rekrutmen yang dilakukan dan juga penempatan posisi berkerja karyawan agar sesuai dengan bidangnya yang di kuasai. Penelitian ini ingin menganalisis persepsi karyawan atas pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik yang berjumlah 59 orang. Hasil pengujian secara parsial dan simultan menemukan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disarankan untuk proses selanjutnya, kepada manajemen PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin agar meningkatkan dan memperbaiki proses rekrutmen karyawan dengan lebih memperhatikan kesehatan fisik dan mental, usia, serta kedisiplinan agar proses yang dilakukan dapat memberikan peningkatan produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** *Rekrutmen; Penempatan Karyawan; Produktivitas Kerja.*

**Abstract:** *The company must improve the recruitment process and placement of employee positions with the fields under their control. This study wants to analyze employee perceptions of the effect of recruitment and placement on employee work productivity partially or simultaneously. The population and sample of this study were all employees of the factory of 59 people. The partial and simultaneous test found the recruitment and job placement had a significant effect on employee productivity. The recommendation for PT Agro Wijaya Industri Merangin Regency to the employee recruitment process within physical and mental health, age, and discipline carried out can increase work productivity.*

**Keywords:** *Recruitment; Employee Placement; Work productivity.*

---

#### **Article History:**

Received: 12-08-2021

Revised : 21-08-2021

Accepted: 04-09-2021

Online : 12-09-2021



This is an open access article under the  
CC-BY-SA license

---

**Koresponden:** [herawatinaufal@gmail.com](mailto:herawatinaufal@gmail.com)

Copyright © 2021 JMS

## PENDAHULUAN

PT Agro Wijaya Industri (AWI) di Desa Koto Rayo, Kecamatan Tabir, Kabupaten Merangin merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang baru dibangun di Kabupaten Merangin. Untuk memenuhi kebutuhan terhadap karyawan tersebut perusahaan melakukan rekrutmen dan penempatan, dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi, ditambah dengan faktor penggunaan tenaga kerja lokal dimana perusahaan itu berada.

PT Agro Wijaya Industri mempekerjakan karyawan sebanyak 134 orang dengan berbagai divisi, dimana lebih dari lima puluh persen (54,4%) merupakan tenaga kerja lokal, Berdasarkan data yang diperoleh pada bagian Produksi PT Agro Wijaya Industri (AWI) diketahui bahwa produksi PT Agro Wijaya Industri (AWI) tahun 2020 cukup berfluktuasi sebagaimana terlihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Realisasi Pencapaian Target Produksi Perusahaan 2020**

| Bulan | Target CPO<br>(ton) | Realisasi CPO<br>(ton) | Target<br>Kernel<br>(ton) | Realisasi<br>Kernel (ton) |
|-------|---------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Jan   | 2500                | 2592                   | 686                       | 616                       |
| Feb   | 2500                | 2474                   | 630                       | 615                       |
| Mar   | 2500                | 2848                   | 665                       | 603                       |
| Apr   | 2500                | 2953                   | 650                       | 695                       |
| Mei   | 2400                | 2050                   | 658                       | 653                       |
| Juni  | 2300                | 2100                   | 654                       | 654                       |
| Jul   | 2500                | 2858                   | 620                       | 626                       |
| Agus  | 2500                | 2857                   | 672                       | 647                       |
| Sept  | 2500                | 2343                   | 670                       | 646                       |
| Okt   | 2500                | 2451                   | 674                       | 644                       |
| Nov   | 2500                | 2507                   | 636                       | 675                       |
| Des   | 2500                | 2414                   | 630                       | 618                       |

Sumber : PT Agro Wijaya Industri (AWI, Desember 2020)

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa produktivitas karyawan bagian produksi yang bekerja pada bagian pabrik masih rendah, hal ini terlihat dari banyak target bulanan yang belum terpenuhi dengan maksimal, baik pada target produksi CPO (*Crude Palm Oil*) maupun pada produksi kernel., dimana CPO dihasilkan dari kulit buat kelapa sawit sedangkan kernel bersumber dari isi buah kelapa

sawit. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Rekrutmen

Rekrutmen adalah usaha untuk mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan (Hasibuan, 2014). Adapun indikator Rekrutmen adalah :

1. Umur
2. Keahlian
3. Kesehatan fisik
4. Pendidikan
5. Jenis kelamin
6. Tampang
7. Bakat
8. Temperamen
9. Karakter
10. Pengalaman kerja
11. Kerja sama
12. Kejujuran
13. Kedisiplinan

## Penempatan Karyawan

Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. (Sastrohadiwiryo, 2015). Adapun indikator yang digunakan adalah :

1. Prestasi Akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan Fisik dan Mental
4. Status Perkawinan
5. Usia

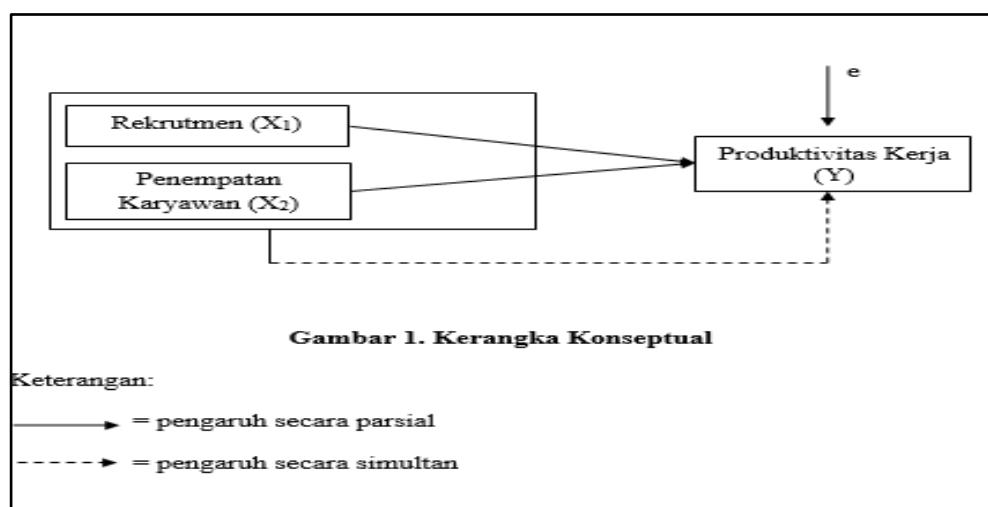
## Produktivitas Kerja

Perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Sondang P. Siagian, 2015). Adapun indikatornya adalah :

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Waktu dan kecepatan kerja

Selanjutnya kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. Kerangka konseptual

**Gambar . Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat penelitian ini memiliki dua buah hipotesis, yaitu:

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.

$H_a$  : Terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.

2.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.

$H_a$  : Terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan PT Agro Wijaya Industri (AWI), Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder,

### Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin yang berjumlah sebanyak 134 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan bagian pabrik sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 59 orang, dengan Teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan populasi yaitu berjumlah 59 orang.

Selanjutnya, definisi Operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

| Variabel                                 | Definisi Operasional  | Indikator   | Skala Pengukuran |
|--|---|---|------------------|
| Rekrutmen<br>(X <sub>1</sub> )           | rekrutmen adalah usaha untuk mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan<br>(Hasibuan, 2014)   | 1. Umur<br>2. Keahlian<br>3. Kesehatan fisik<br>4. Pendidikan<br>5. Jenis kelamin<br>6. Tampang<br>7. Bakat<br>8. Temperamen<br>9. Karakter<br>10. Pengalaman kerja<br>11. Kerja sama<br>12. Kejujuran<br>13. Kedisiplina | <i>Likert</i>    |
| Penempatan Karyawan<br>(X <sub>2</sub> ) | proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.<br>(Sastrohadiwiryo, 2015) | 1. Prestasi Akademis<br>2. Pengalaman<br>3. Kesehatan Fisik dan Mental<br>4. Status Perkawinan<br>5. Usia   | <i>Likert</i>    |
| Produktivitas Kerja<br>(Y)               | perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung<br>(Sondang P. Siagian, 2015)  | 1. Kualitas hasil kerja<br>2. Kuantitas hasil kerja<br>3. Waktu dan kecepatan kerja   | <i>Likert</i>    |

**Metode analisis data****Uji Hipotesis****A. Analisis Kuantitatif**

Analisis Regresi Linier Berganda, dengan model persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**B. Pengujian Hipotesis**

1. Uji t (Uji Secara Parsial)
2. Uji F (Uji Secara Simulatan)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan alat analisis dengan terlebih dahulu melakukan pengujian kuisioner agar valid dan reliabel. Baru selanjutnya

melakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil pengolahan yang pertama dilakukan adalah uji validitas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada table 3

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Pernyataan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|------------------|------------|---------------------|--------------------|------------|
| Rekrutmen        | R1         | 0,557               | 0,254              | Valid      |
|                  | R2         | 0,657               | 0,254              | Valid      |
|                  | R3         | 0,335               | 0,254              | Valid      |
|                  | R4         | 0,585               | 0,254              | Valid      |
|                  | R5         | 0,616               | 0,254              | Valid      |
|                  | R6         | 0,569               | 0,254              | Valid      |
|                  | R7         | 0,753               | 0,254              | Valid      |
|                  | R8         | 0,475               | 0,254              | Valid      |
|                  | R9         | 0,535               | 0,254              | Valid      |
|                  | R10        | 0,556               | 0,254              | Valid      |
|                  | R11        | 0,649               | 0,254              | Valid      |
|                  | R12        | 0,487               | 0,254              | Valid      |
|                  | R13        | 0,580               | 0,254              | Valid      |
|                  | R14        | 0,604               | 0,254              | Valid      |
|                  | R15        | 0,608               | 0,254              | Valid      |
|                  | R16        | 0,462               | 0,254              | Valid      |
|                  | R17        | 0,595               | 0,254              | Valid      |
|                  | R18        | 0,614               | 0,254              | Valid      |
|                  | R19        | 0,491               | 0,254              | Valid      |
|                  | R20        | 0,514               | 0,254              | Valid      |
|                  | R21        | 0,641               | 0,254              | Valid      |
|                  | R22        | 0,460               | 0,254              | Valid      |
|                  | R23        | 0,548               | 0,254              | Valid      |
|                  | R24        | 0,563               | 0,254              | Valid      |
|                  | R25        | 0,530               | 0,254              | Valid      |
|                  | R26        | 0,455               | 0,254              | Valid      |
| Penempatan Kerja | PK1        | 0,674               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK2        | 0,722               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK3        | 0,551               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK4        | 0,569               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK5        | 0,682               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK6        | 0,616               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK7        | 0,548               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK8        | 0,729               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK9        | 0,691               | 0,254              | Valid      |
|                  | PK10       | 0,526               | 0,254              | Valid      |

| Variabel      | Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---------------|------------|--------------|-------------|------------|
| Produktivitas | PR1        | 0,719        | 0,254       | Valid      |
|               | PR2        | 0,867        | 0,254       | Valid      |
|               | PR3        | 0,708        | 0,254       | Valid      |
|               | PR4        | 0,791        | 0,254       | Valid      |
|               | PR5        | 0,569        | 0,254       | Valid      |
|               | PR6        | 0,803        | 0,254       | Valid      |
|               | PR7        | 0,715        | 0,254       | Valid      |

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table 3 dari  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  dalam uji instrumen pada penelitian ini diperoleh dari nilai signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah

responden yang diuji sebanyak 59 orang didapatkan nilai sebesar 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

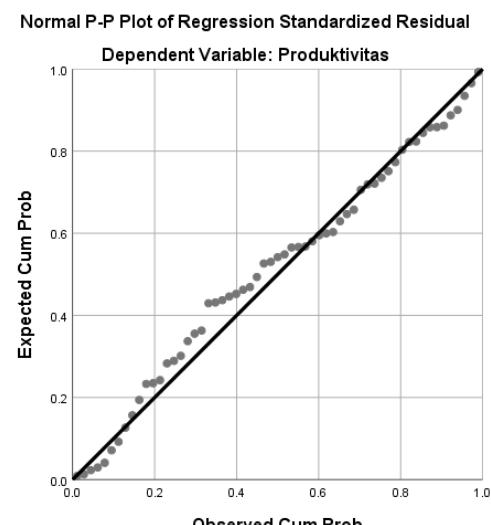
| Variabel         | Nilai<br><i>Cronbach's Alpha</i> | Batas<br>Reliabilitas | Ket      |
|------------------|----------------------------------|-----------------------|----------|
| Rekrutmen        | 0.911                            | 0.60                  | Reliabel |
| Penempatan Kerja | 0.830                            | 0.60                  | Reliabel |
| Produktivitas    | 0.863                            | 0.60                  | Reliabel |

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarluaskan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

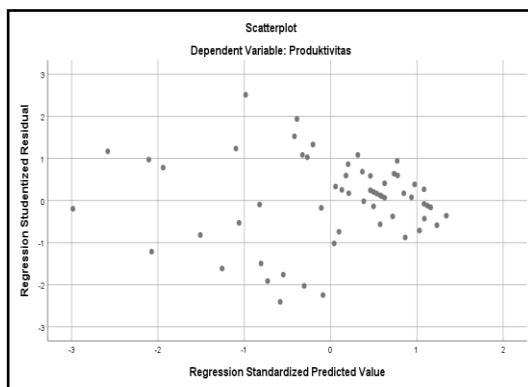
Langkah pertama asumsi klasik dengan melakukan Uji Normalitas. Adapun hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



**Gambar 2. Grafik Uji Normalitas**

Dari grafik Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu

berdistribusi normal (secara visual). Selanjutnya berdasarkan data nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0.1 dan nilai *VIF* dibawah 10. Ini menunjukan bahwa tidak ada *Multikolinieritas* diantara variabel bebas. Begitupula hasil uji Heteroskedastisitas, dapat dilihat pada gambar 3.



**Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas**  
Dari Grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Selanjutnya adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang dapat dilihat pada table 6.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | T    | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |      |
| 1 (Constant) | .129                        | 3.427      |                           |       | .038 | .970 |
| Rekrutmen    | .114                        | .042       | .319                      | 2.701 | .009 |      |
| Penempatan   | .403                        | .098       | .486                      | 4.114 | .000 |      |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.129 + 0.114 (X_1) + 0.403 (X_2)$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Konstanta = 0.129

Jika variabel rekrutmen dan penempatan karyawan dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja adalah sebesar 0.129.

b. Rekrutmen = 0.114

Jika variabel rekrutmen mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel penempatan karyawan diasumsi tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.114 satuan.

c. Penempatan Karyawan = 0.403

Jika variabel penempatan karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel rekrutmen diasumsi tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.403 satuan.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil uji t untuk variabel rekrutmen (X1)

Hasil uji parsial, variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (2.701) >  $t_{tabel}$  (2,003), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja

b. Hasil uji t untuk variabel penempatan karyawan (X2)

Hasil uji parsial, variabel penempatan karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (4.114) >  $t_{tabel}$  (2,003), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara parsial variabel penempatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya adalah pengujian secara serentak, yang dapat dilihat pada table 8.

**Tabel 8. Hasil Uji F (simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 565.470        | 2  | 282.735     | 32.435 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 488.157        | 56 | 8.717       |        |                   |
| Total        | 1053.627       | 58 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Anova table 8 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 32.435 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.160. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Koefisien Determinasi Ganda ( $R^2$ )

Hasil Uji Koefisien Determinasi Langkah terakhir adalah pengujian koefisien determinasi. Adapun nilai dari penelitian ini dapat dilihat pada table 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .733 <sup>a</sup> | .537     | .520              | 2.95247                    |

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

Sumber: Output SPSS (olah data)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.537 atau 53,7%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan penempatan karyawan secara bersama-sama terhadap besarnya variabel terikat (Y). sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian

## PEMBAHASAN

Hasil Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan variabel penempatan karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,003), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Sedangkan dari hasil uji F diketahui bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan penempatan karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin, dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  adalah 32.435 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.160. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima ini sejalan dengan penelitian Adrian Saleh yang berjudul Analisis Sistem Perekutan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan penempatan karyawan ( $X_2$ ) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Karena nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

### Saran

Kepada PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin agar memperbaiki proses rekrutmen karyawan dengan memperhatikan kesehatan fisik dan kedisiplinan calon karyawan, dan untuk penempatan karyawan lebih memperhatikan usia serta kesehatan fisik dan mental yang akan ditempatkan, hal ini didasari rendahnya skor indikator usia serta kesehatan fisik dan mental pada variabel penempatan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet. ke 5, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Simora dan Sutrisno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Effendi Hariandja Tua Marihot. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.
- Handoko, Hani T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2015). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sudiardhita I, Supriyanto A, and Mardi. (2017). The Effect Of Recruitment, Selection and Motivation to Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company. [Http://doi.org/10.21009/JRMSI](http://doi.org/10.21009/JRMSI)
- Umar, Husein. (2013). Studi Kelayakan Bisnis, edisi-3, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo
- Wahyudi. B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung