

**Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komitmen Dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19
(Pada Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis Malang)**

Oleh:

Irziana Fakhira*)

Hadi Sunaryo)**

Eka Farida*)**

E-mail : irzianafakhira68@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine 1.) Description of recruitment, selection, commitment, work discipline and employee productivity, 2.) Effect of recruitment, selection, commitment and work discipline on employee productivity, 3.) Effect of recruitment on employee productivity, 4.) Effect of selection on employee productivity, 5.) Effect of commitment on employee productivity, 6.) Effect of work discipline on employee productivity.

This research uses quantitative methods with descriptive and inferential analysis. The number of samples used was 33 employees at the Village Unit Cooperative Pakis, Malang Regency. Sources of data used are primary and secondary data sources. The data were collected using a questionnaire with a Likert scale measurement while the data analysis used was instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination (R^2) with SPSS 16.0 as a tool. The results showed that 1.) Recruitment, selection, commitment, and work discipline have a simultaneous influence on employee productivity, 2.) Recruitment has an influence on employee productivity, 3.) Selection has an influence on employee productivity, 4.) Commitment has no effect. influence on employee productivity, 5.) Work discipline has an influence on employee productivity.

Keywords: Recruitment, Selection, Commitment, Work Discipline and Employee Productivity.

Latar Belakang

Koperasi dalam perekonomian Indonesia menjadi salah satu penyokong dalam membangun tatanan perekonomian rakyat. Di koperasi terdapat beberapa faktor yang menjadi penentu keberhasilan sumber daya manusia yaitu, manajer, pengawas dan karyawan. Di koperasi masalah mengenai karyawan tentu ada, salah satunya mengenai adanya keterlambatan karyawan disaat membuat dan mengumpulkan laporan, karena laporan ini sangat penting untuk perbaikan koperasi. Laporan ini biasanya memuat secara detail mengenai pekerjaan karyawan termasuk dengan kendala yang dihadapi, laporan juga dapat dijadikan sebagai panduan untuk perbaikan kedepannya dan menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja ditambah dengan fenomena belakangan yang terjadi karena pengaruh adanya pandemi Covid-19 produktivitas karyawan di Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis yang awalnya baik mengalami penurunan. Tidak bisa dipungkiri, bahwa

Covid-19 ini membawa banyak perubahan. Mulai dari hal-hal kecil seperti wajib menggunakan masker saat keluar rumah, sering mencuci tangan, menjaga jarak serta menjauhi kerumunan. Aktivitas karyawan yang harusnya seharian bekerja dari kantor, namun sekarang beberapa karyawan bekerja dari rumah aja. Begitu juga dengan aktivitas lain yang mengharuskan bertemu langsung sekarang bertemunya melalui online. Menurut Hasibuan (2013: 94), produktivitas kerja adalah rasio antara keluaran terhadap masukan, keluaran harus memiliki nilai tambah dan mengejar teknologi yang lebih baik. Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi. Karena apabila kedua proses tersebut gagal maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga menjadi penghambat untuk mencapai tujuan. Menurut Nurmansyah (2017: 71), rekrutmen merupakan kegiatan mencari calon tenaga kerja sebanyak-banyaknya berdasarkan kekosongan jabatan dalam organisasi. Sedangkan seleksi menurut Sedarmayanti (2017: 137) merupakan kegiatan mengidentifikasi dan menyeleksi pekerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi produktivitas karyawan yang dilakukan oleh Syafitri dan Chairael (2019) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan maupun parsial. Komitmen dan disiplin kerja umumnya sering dikaitkan karena untuk bisa bersikap disiplin dalam bekerja membutuhkan komitmen dari dalam diri sendiri, dua hal ini dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Kreitner dan Knicki (2014: 165), komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengakui organisasi dan mematuhi tujuannya, sedangkan menurut disiplin kerja menurut Hasibuan (2016: 115) yaitu sikap yang menunjukkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi aturan dan norma sosial yang ada. Penelitian yang dilakukan Dudung (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Gabriella, dkk. (2019) komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Manado Tikala. Penelitian yang dilakukan Usman (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini akan fokus untuk memberikan gambaran mengenai rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian, maka dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang produktivitas karyawan, berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang akan dikaji yaitu:

1. Bagaimana deskripsi rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap produktivitas karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap produktivitas karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap produktivitas karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap produktivitas karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih pada perkembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam hal rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Sehingga dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya atau kajian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak koperasi dalam pengambilan keputusan terhadap peningkatan kualitas di KUD Pakis terkait rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.

Tinjauan Pustaka

Berikut pemaparan dari hasil penelitian terdahulu mengenai rekrutmen, seleksi, komitmen, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian Usman (2016) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang. Penelitian oleh Atmajati & Mansur (2017) mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Papua Jayapura. Menurut penelitian Abdullah (2017) mengenai pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan psikologis terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BJB Cabang Majalengka. Din dan Sumarauw (2018) dalam penelitiannya mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. HM. Sampoerna TBK. Dalam penelitian Syafitri dan Chairael (2019) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja (Studi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). Gabriella, dkk. (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala.

Tinjauan Teori

Produktivitas Karyawan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 101) bahwa produktivitas yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan.

Rekrutmen

Menurut Sutisna (2014: 37), rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Seleksi

Seleksi menurut Sedamaryanti (2017:101) merupakan kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Komitmen

Moorhead dan Griffin (2015:134) menyatakan komitmen organisasi yaitu sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengenali organisasi dan seberapa terikat dia dengan organisasi tersebut.

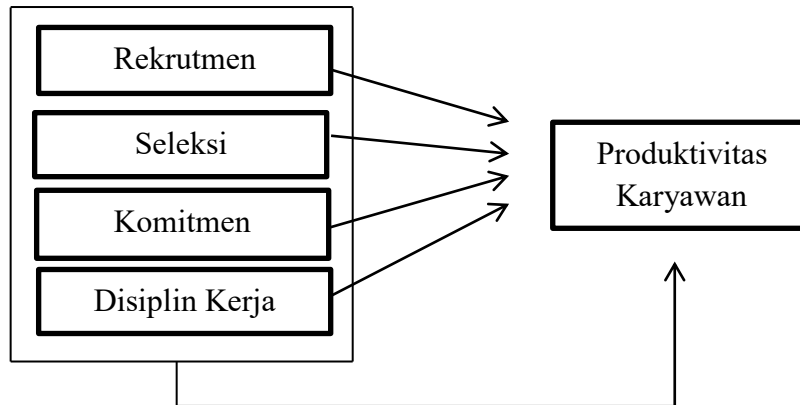
Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sutisno (2016:86) yaitu sikap seseorang dalam mematuhi dan mentaati aturan-aturan yang berlaku diorganisasi.

Operasional Variabel

1. Indikator produktivitas karyawan menurut Simamora dalam Tulenan (2015:112) yaitu:
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
2. Indikator rekrutmen menurut Hasibuan (2011:41) yaitu :
 - a. Dasar rekrutmen
 - b. Sumber rekrutmen
 - c. Metode rekrutmen
3. Indikator seleksi menurut Simamora (2015:202) yaitu:
 - a. Pendidikan
 - b. Pengalaman
 - c. Rangkain tes
4. Indikator komitmen menurut Widyanto, dkk (2013) yaitu:
 - a. Yakin dan nyaman
 - b. Bersungguh-sungguh
 - c. Memiliki keinginan kuat
5. Indikator disiplin kerja Siswanto (2015:291) yaitu:
 - a. Sesuai waktu yang ditetapkan
 - b. Bekerja dengan baik
 - c. Patuh aturan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
 H2: Secara parsial rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan
 H3: Secara parsial seleksi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan
 H4: Secara parsial komitmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan
 H5: Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 33 karyawan pada KUD Pakis Malang. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. yang mana teknik pengambilan sampel ini diambil dari keseluruhan jumlah populasi anggota yang ada, yaitu berjumlah 33 karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Rekrutmen

Rekrutmen terdiri dari beberapa indikator yaitu, dasar rekrutmen, sumber rekrutmen dan metode rekrutmen direfleksikan oleh indikator sumber rekrutmen. Dipersepsikan karyawan di KUD Pakis cenderung setuju dengan variabel tersebut.

b. Seleksi

Seleksi terdiri dari beberapa indikator yaitu, pendidikan, pengalaman dan rangkaian tes direfleksikan oleh indikator rangkaian tes. Dipersepsikan karyawan di KUD Pakis cenderung setuju dengan variabel tersebut.

c. Komitmen

Komitmen terdiri dari beberapa indikator yaitu, yakin dan nyaman, bersungguh-sungguh dan memiliki keinginan kuat direfleksikan oleh indikator bersungguh-sungguh. Dipersepsikan karyawan di KUD Pakis cenderung setuju dengan variabel tersebut.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu, sesuai waktu yang ditetapkan, bekerja dengan baik dan patuh aturan direfleksikan oleh indikator sesuai waktu yang

ditetapkan. Dipersepsikan karyawan di KUD Pakis cenderung setuju dengan variabel tersebut.

e. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan terdiri dari beberapa indikator yaitu, kuantitas, kualitas kerja dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan direfleksikan oleh indikator kuantitas kerja. Dipersepsikan karyawan di KUD Pakis cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Pengaruh rekrutmen, seleksi, komitmen, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama diterima, hasil menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, komitmen, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KUD Pakis Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian Syafitri dan Chairael (2019), Gabriella, dkk. (2019) dan Usman (2016).

Pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat dijelaskan hipotesis kedua diterima, hasil menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di KUD Pakis Malang. Hasil menunjukkan proses rekrutmen yang dilakukan KUD Pakis Malang telah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan karyawan yang memiliki produktivitas baik dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Atmajati dan Mansur (2017) rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan teori rekrutmen menurut Kasmir (2017:93) yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai keinginan perusahaan.

Pengaruh seleksi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat dijelaskan hipotesis ketiga diterima, hasil menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di KUD Pakis Malang. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang dilakukan KUD Pakis Malang sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang merasa saling memiliki dan berorientasi kedepan. Sejalan dengan penelitian Din dan Sumarauw (2019) seleksi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan teori Mangkunegara dalam Subekhi dan Jauhar (2012:142) bahwa dalam melakukan seleksi karyawan terdapat langkah-langkah yang harus dilalui yaitu melakukan tes pengetahuan akademik dan tes psikologi.

Pengaruh komitmen terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat dijelaskan hipotesis keempat ditolak, hasil menunjukkan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di KUD Pakis Malang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi tidak mampu mengatasi produktivitas yang sesuai target dimasa pandemi covid-19 ini dikarenakan karyawan tidak sepenuhnya bekerja full dikantor namun sebagian ada yang dikerjakan di rumah, sehingga kurang membuat karyawan merasa memiliki dan terikat terhadap organisasi. Sejalan dengan penelitian Gabriella, dkk. (2019) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan teori Moorhead dan Griffin (2015 : 134) komitmen organisasional yaitu perilaku yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengenali organisasi dan seberapa terikat karyawan di dalamnya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat dijelaskan hipotesis kelima diterima, hasil menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KUD Pakis Malang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di KUD Pakis sudah bagus. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang taat untuk datang dan pulang tepat waktu. Sejalan dengan penelitian Usman (2016) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Allo Jaya Bontang. Sesuai dengan teori Rivai (2013:444) disiplin kerja yaitu alat yang dijadikan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya karyawan bersedia dalam mengubah pola pikir dalam meningkatkan kesadaran akan aturan yang berlaku.

Tabel hasil analisis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.518	7.763		-1.613	.118
Rekrutmen	.605	.224	.483	2.697	.012
Seleksi	.321	.152	.308	2.107	.044
Komitmen	-.192	.248	-.140	-.774	.445
Disiplin Kerja	.619	.206	.440	3.010	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)
 $R^2 = 0.421$
Adjusted $R^2 = 0.338$
 $F_{hitung} = 5.090$
Sig. F = 0.003

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dari hasil uji variabel rekrutmen, seleksi, komitmen, dan disiplin kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > 0,3440$.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji variabel rekrutmen, seleksi, komitmen, dan disiplin kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cornbach alpha* > 0.6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai variabel rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja memiliki nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* senilai $0.925 > 0.05$ artinya dapat dikatakan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji nilai variabel rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja memiliki nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai variabel rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja memiliki nilai sig. > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji variabel rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja dapat dijelaskan dalam rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -12.518 + 0.605X_1 + 0.321X_2 - 0.192X_3 + 0.619X_4 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai signifikan $0.003 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan pada KUD Pakis Malang.

2. Uji t

Berdasarkan hasil analisis variabel rekrutmen memiliki nilai signifikan $0.012 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan, variabel seleksi mempunyai nilai signifikan $0.044 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan, variabel komitmen mempunyai nilai signifikan $0.445 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan, disiplin kerja mempunyai nilai signifikan $0.005 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh pada produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan analisis diperoleh hasil Adjusted R^2 senilai 0.338 atau 33.8% yang artinya bahwa persentase sumbangan dari variabel rekrutmen, variabel seleksi, variabel komitmen, dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas senilai 33.8% dan 66.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden variabel rekrutmen rata-rata cenderung menjawab setuju, variabel seleksi rata-rata cenderung menjawab netral, variabel komitmen rata-rata cenderung menjawab setuju, dan disiplin kerja rata-rata cenderung menjawab setuju.
2. Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel rekrutmen, seleksi, komitmen, dan disiplin kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan.

Keterbatasan

1.) Penelitian ini hanya dilakukan di Koperasi Unit Desa Pakis untuk mengetahui produktivitas karyawan ditempat tersebut. 2.) Dalam penelitian ini peneliti untuk menggunakan 4 variabel saja yaitu, rekrutmen, seleksi, komitmen dan disiplin kerja sebagai variabel indepeden dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Saran

1. Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian variabel rekrutmen memiliki rata-rata terendah pada item rekrutmen dapat berasal dari luar organisasi. Sehingga perlu ditingkatkan lagi mengenai penyebaran informasi bagi pihak luar saat akan melakukan rekrutmen. Pada variabel seleksi memiliki rata-rata terendah pada item seleksi yang didasari pendidikan, disesuaikan dengan kebutuhan. Sehingga organisasi harus benar-benar paham kriteria yang dibutuhkan sehingga nanti tidak akan salah dalam menempatkan karyawan. Pada variabel komitmen memiliki rata-rata terendah pada item merasa bangga menjadi bagian KUD Pakis. Sehingga Organisasi perlu memberikan fasilitas dan kenyamanan dalam bekerja supaya karyawan merasa memiliki dan terikat terhadap organisasi. Pada variabel disiplin kerja memiliki rata-rata terendah pada item mematuhi aturan KUD Pakis. Sehingga organisasi perlu memberikan sanksi tegas bagi yang melanggar supaya tidak menjadi hal yang biasa.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang berbeda untuk memperkuat pendapat, menambah item pernyataan untuk memperoleh hasil yang lebih baik, menambah jumlah responden untuk hasil yang lebih sempurna.

Daftar Pustaka

- Abdullah, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(1), 131–141.
- Atmajati, A. R., & 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.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Erlangga.
- Din, S. T. N., & Sumarauw, J. S. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna Tbk. *Jurnal EMBA*, 6(4), 4053–4062.
- Gabriella, dkk. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Nurmansyah, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Hal. 260. Pekanbaru: Unilak Press.
- Sedarmayanti, 2017. Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT RefikaAditama.
- Sutisna, Deden. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: BP USB.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Syafitri, T. J., & 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.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya Di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 3, 2016:911-992, 4(3), 911–922.

Irziana Fakhira*) Adalah Alumni FEBUnisma
Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Eka Farida*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma