

Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Besse Mattayang^{1*}

¹ Universitas Andi Djemma Palopo, Country

* mattayangbesse@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Populasi yang diteliti adalah jumlah seluruh karyawan PT Simbuang Hydropower yang berjumlah 24 orang dan sekaligus menjadi sampelnya. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan pedoman wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer, berupa kuesioner, observasi, dan wawancara, serta pengumpulan Data Sekunder (*Secondary Data*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dengan uji kualitas data secara uji validitas dan uji realibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji reliabilitas semua item tersebut juga dinyatakan reliabel dimana nilai *Alpha-cronbach* yang diperoleh adalah $0,968 \geq 0,60$. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan melihat hasil koefisien regresi pelatihan adalah 0,823 yang artinya setiap penambahan 1% tingkat pelatihan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,823 dan hasil koefisien regresi penempatan adalah 0,656 yang artinya setiap penambahan 1% tingkat penempatan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,656. Hasil uji F menentukan bahwa nilai $F_{hitung} 524,086 \geq F_{tabel}$ yang digunakan yakni 3,44 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} pelatihan adalah 4,381 dan T_{tabel} yang digunakan yakni 2,074 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Sementara untuk nilai T_{hitung} penempatan karyawan yakni $3,264 > 2,074$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat.

Keywords: *Pelatihan, Penempatan Karyawan, Produktivitas Kerja*

Pendahuluan

Kerja yang unggul bagi karyawan PT Simbuang Hydropower juga tergantung pada terciptanya pelatihan dan penempatan kerja karyawan membiasakan karyawan untuk memiliki inisiatif dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang unggul (Fitriani, 2019). Pembelajaran bagi karyawan PT Simbuang Hydropower sangat menyadari pentingnya proses pembelajaran yang konsisten dan berkesinambungan, pelatihan dan penempatan karyawan sebagai sistem

manajemen berperan sebagai sarana pembelajaran bagi karyawan dengan menyediakan sumber pengetahuan (Kristiani 2017).

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Rahma dkk., 2015). Pelatihan Karyawan sangat penting untuk pengembangan dan keberhasilan sebuah Perusahaan (Purwodono dkk., 2018). Membuat program pelatihan memungkinkan tenaga kerja Anda menjadi lebih produktif, efisien serta mudah beradaptasi (Rachmawati, 2016). Suatu pelatihan dapat dikatakan berhasil bila berhasil dalam membentuk cara berfikir atau mind-set karyawan di perusahaan tersebut (Suryani dkk., 2017), sehingga mampu berjalan sejalan dan mendukung visi dan misi perusahaan di tempat ia ditempatkan (Zuana dkk., 2014).

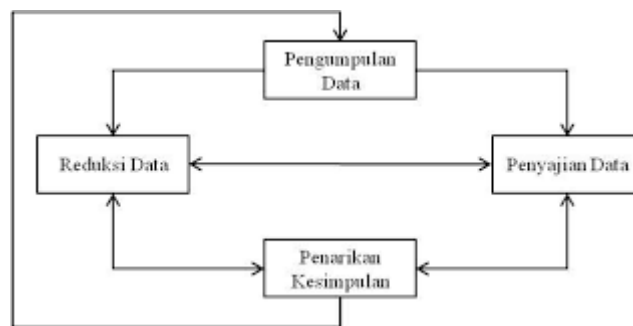
Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Pradasari dkk., 2016). Semakin tinggi pelatihan maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan juga sebaliknya semakin rendah pelatihan maka akan diikuti pula semakin rendah atau buruknya kinerja pegawai (Anggereni, (2018). Penempatan yang tepat serta didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja (Cholis dkk., 2013). Hendriyaldi, (2017) menemukan hasil bahwa penempatan, berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Dari hasil observasi yang dilakukan PT Simbuang Hydro Power yang masih memiliki kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya (Komara, 2018). Kendala tersebut antara lain kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, penempatan posisi karyawan yang masih belum sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman sehingga dapat menghambat perkembangan karyawan (Dimas dkk., 2017). Berdasarkan hal tersebut menyebabkan produktivitas kerja karyawan kurang meningkat. Disaat itu juga karyawan merasa disalahkan tanpa adanya dukungan dari perusahaan untuk menyelesaikan masalah (Lubis dkk., 2020). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, produktivitas kerja karyawan menurun. Hal ini menjadi perhatian manajemen untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan pelatihan dan penempatan posisi yang tepat (Sambur dkk., 2018). Agar menunjang produktivitas kerja karyawan seperti yang telah dijelaskan diatas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang barat dan dirumuskan beberapa permasalahan yaitu (1) Bagaimanakah Pengaruh Pelatihan dan Penempatan karyawan terhadap Produktivitas Kerja?, (2) Bagaimanakah Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja? dan (3) Bagaimanakah Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja? Kebaruan dari penelitian ini adalah pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan pelatihan dan penempatan kerja.

Metode

Penelitian ini dilakukan pada PT Simbuang Hydropower dengan alamat Desa Ilanbatu, Kec. Walenrang Barat dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan penulis mudah diperoleh serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian waktu penelitian mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2022. Populasi yang diteliti adalah jumlah seluruh karyawan PT Simbuang Hydropower yang berjumlah 24 orang dan sekaligus menjadi sampelnya. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan pedoman wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer, berupa kuesioner, observasi, dan wawancara, serta pengumpulan Data Sekunder (*Secondary Data*), yaitu kegiatan pengumpulan data dimana data diperoleh melalui penelitian kepustakaan yaitu mengumpulkan referensi tertulis berupa buku-buku maupun informasi-informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti (Randa, 2015).



Gambar 1. Tahapan Pengolahan Data Sekunder

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dengan uji kualitas data secara uji validitas dan uji realibilitas. Bertitik tolak dari masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam membahas dan menganalisis permasalahan sekaligus membuktikan hipotesis maka penulis menggunakan regresi linear berganda, untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Penempatan karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang barat. Menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu, Koefisien determinasi (R^2), Uji F (uji serempak), dan Uji T (Uji parsial).

Hasil

Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini di kelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama kerja responden.

Tabel 1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	24	100%
2.	Perempuan	0	0%
Total		24	100%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang yakni keseluruhan responden dengan presentase sebesar 100%, sedangkan responden perempuan 0 dengan presentase 0%. Hal ini dapat diindikasikan bahwa responden laki-laki lebih dibutuhkan bekerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat.

Tabel 2. Data responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	≤ 20 Tahun	0	0%
2.	21-30 Tahun	4	17%
3.	31-40 Tahun	9	37%
4.	40-50 Tahun	8	34%
5.	≥ 51 Tahun	3	12%
Total		24	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwapada karakteristik responden berdasarkan usia, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase sebesar 37%, responden dengan usia 40-50 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase sebesar 34%, responden dengan usia 21-30 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 17% dan responden yang usia ≥ 51 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase sebesar 12%. Hal ini dikarenakan pada kategori usia tersebut masih memiliki tenaga yang bugar dan bisa maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3. Data responden berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/Sederajat	20	84%
2.	Diploma I, II, III	1	4%
3.	Sarjana (S-1)	3	12%
4.	S2/S3	0	0%
Total		24	100%

Berdasarkan karakteristik diatas dapat dijelaskan bahwa pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar 84%, responden dengan pendidikan Sarjana (S-1) berjumlah 3 orang dengan presentase sebesar 12% dan responden dengan pendidikan diploma I, II, III berjumlah 1 orang dengan presentase sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 24 responden lebih didominasi oleh karyawan yang tingkat pendidikannya pada SMA/Sederaja

Tabel 4. Kesimpulan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dari Pelatihan

No.	Indikator	Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket.
1.	Pengetahuan	261	3,62	Setuju
2.	Kemampuan Berfikir	280	3,88	Setuju
3.	Sikap	275	3,81	Setuju
4.	Kecakapan	281	3,90	Setuju

Berdasarkan tabel, indikator tertinggi dengan jumlah skor 281 dan dengan rata-rata skor 3,90 adalah kecakapan. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kecakapan memiliki pengaruh yang kuat dalam hal mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Simbuang

Hydropower di Walenrang Barat. kecakapan memiliki skor yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dikarenakan Kecakapan adalah salah satu hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh karyawan karena pada dasarnya setiap karyawan diharuskan untuk sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan kedepannya (Upusapporiah dkk., 2017). Pada tabel diatas juga dapat dilihat indikator dari pelatihan mengenai indikator Pengetahuan adalah yang memiliki jumlah skor terendah yaitu 261 dengan rata-rata 3,62. hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat perlu diperbaiki.

Tabel 5. Kesimpulan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penempatan Kerja

No.	Indikator	Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket.
1.	Pendidikan	272	3,77	Setuju
2.	Pengetahuan	281	3,90	Setuju
3.	Keterampilan Kerja	278	3,86	Setuju
4.	Pengalaman Kerja	283	3,93	Setuju

Berdasarkan tabel indikator tertinggi dengan jumlah skor 283 dan dengan rata-rata skor 3,93 adalah pengalaman kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator pengalaman kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam hal mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Pengalaman kerja memiliki skor yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dikarenakan pengalaman kerja adalah salah satu hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh karyawan karena pada dasarnya pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan (Marwansyah, 2015). Pada tabel diatas juga dapat dilihat indikator dari Pendidikan adalah yang memiliki jumlah skor terendah yaitu 272 dengan rata-rata 3,77. hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat perlu diperbaiki.

Tabel 6. Kesimpulan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja

No.	Indikator	Jumlah Skor	Rata-Rata	Ket.
1.	Kemampuan	283	3,93	Setuju
2.	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	266	3,69	Setuju
3.	Semangat Kerja	297	4,12	Setuju
4.	Pengembangan Diri	269	3,73	Setuju
5.	Mutu	278	3,86	Setuju
6.	Efisiensi	271	3,76	Setuju

Berdasarkan tabel diatas, indikator tertinggi dengan jumlah skor 297 dan dengan rata-rata skor 4,12 adalah semangat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator semangat kerja berpengaruh kuat dalam hal memengaruhi produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Semangat kerja memiliki skor yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dikarenakan semangat kerja adalah salah satu hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh karyawan karena pada dasarnya semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih dari hari kemarin karena tanpa semangat kerja karyawan tidak bakalan maksimal dalam

mengerjakan dan melaksanakan seluruh tugas-tugasnya (Setiawan, 2019). Jadi hal ini karyawan harus selalu bersemangat dalam bekerja (Walukow dkk., 2016). Pada tabel diatas juga dapat dilihat indikator dari meningkatkan hasil yang dicapai adalah yang memiliki jumlah skor terendah yaitu 266 dengan rata-rata 3,69. hal ini menunjukkan indikator meningkatkan hasil yang dicapai kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat.

Pengujian Hipotesis

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur (Sumarni, 2016). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisiomer, suatu kuisiomer dikatakan valid jika pernyataan pada kuisiomer mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuisiomer tersebut (Putri dkk., 2022). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel, r hitung > dari r tabel. maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Dari hasil SPSS tabel hasil pengujian validitas variabel Pelatihan (X1), Penempatan kerja (X2) dan Produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa 12 pernyataan mengenai variabel pelatihan (X1), 12 item pernyataan penempatan kerja (X2) dan 18 item pernyataan mengenai produktivitas kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena hitung > rabel atau dengan kata lain pearson correlation-nya sudah diatas 0,404. Hasil pengujian reliabilitas variabel Pelatihan (X1), penempatan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa dari 42 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,968 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam penelitian ini dikatakan reliable.

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen (Khaerani, 2018). Hal ini dapat dibuktikan dalam uji anova diperoleh nilai F-hitung (524,086) dan memiliki nilai F-tabel sebesar 3,44 dan selain itu memiliki nilai probabilitas alpha ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa faktor X1 (pelatihan) dan X2 (penempatan) berpengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja). Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel X akan diikuti pula oleh kenaikan Variabel Y, dan hasil analisis pengaruh pelatihan dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.980. Hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel bebas (pelatihan dan penempatan) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas) sebesar 98% sedangkan sisanya sebesar 2% di pengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak di teliti di penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid setelah dilakukan uji validitas melalui program SPSS versi 20.0 dimana semua r hitung dari total 42 (empat puluh dua) pernyataan yang digunakan lebih besar dari r tabel, berdasarkan hasil uji realibilitas semua item tersebut juga dinyatakan reliabel dimana nilai Alpha-cronbach yang diperoleh adalah $0,968 > 0,60$. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan melihat hasil koefisien regresi pelatihan adalah $0,823$ yang artinya setiap penambahan 1% tingkat pelatihan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar $0,823$ dan hasil koefisien regresi penempatan adalah $0,656$ yang artinya setiap penambahan 1% tingkat penempatan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar $0,656$.

Hasil uji F menentukan bahwa nilai $F_{hitung} 524,086 > F_{tabel}$ yang digunakan yakni $3,44$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} pelatihan adalah $4,381$ dan T_{tabel} yang digunakan yakni $2,074$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Sementara untuk nilai T_{hitung} penempatan yakni $3,264 > 2,074$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Mukti (2016) yang berjudul Pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Novatex. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran produktivitas kerja karyawan PT. Novatex dari tanggapan karyawan dengan 102 responden mencapai skor 17.110 berada pada kriteria tinggi. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi efektivitas dengan skor 8.601 atau sebesar 80,3% menurut persepsi karyawan. Sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu Skor terendah terdapat pada dimensi efisiensi dengan skor 8.509 atau sebesar 79,4% menurut persepsi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Novatex sudah tinggi dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, sehingga dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Penempatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji reliabilitas semua item tersebut juga dinyatakan reliabel dimana nilai *Alpha-cronbach* yang diperoleh adalah $0,968 \geq 0,60$. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan melihat hasil koefisien regresi pelatihan adalah 0,823 yang artinya setiap penambahan 1% tingkat pelatihan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,823 dan hasil koefisien regresi penempatan adalah 0,656 yang artinya setiap penambahan 1% tingkat penempatan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,656. Hasil uji F menentukan bahwa nilai $F_{hitung} 524,086 \geq F_{tabel}$ yang digunakan yakni 3,44 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, angka tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} pelatihan adalah 4,381 dan T_{tabel} yang digunakan yakni 2,074 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Sementara untuk nilai T_{hitung} penempatan karyawan yakni $3,264 > 2,074$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, sehingga dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Penempatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Simbuang Hydropower di Walenrang Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Acknowledgment

-

References

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.

- Cholis, U. N., & Unesa, K. K. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 1(03), 1-17.
- Dimas, P., & Simanjuntak, D. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 4(2), 64-76.
- Fitriani R. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Palopo*. (Skripsi, Universitas Andi Djemma Palopo).
- Hendriyaldi, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 2(3), 255-266.
- Khaerani, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan).
- Komara, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Frontliners di Bank Jabar Banten Kantor Cabang Tasikmalaya* (Doctoral dissertation, Perpustakaan).
- Kristiani, B. Y. T. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas).
- Lubis, A. N., & Suhada, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 314-320.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung (ID): Alfabeta
- Mukti, G. T. W. (2016). *Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Novatex Rancaekek Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Pradasari, M. D., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Purwodono, B. F., Areros, W. A., & Sumayku, S. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 10-18.
- Putri, R. S., Nurzaroni, A., Hamidy, A., & Hasbi, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur). *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 1-16.
- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.

- Rahma, S., Dini, P., & Zakaria, I. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 16-26.
- Randa R. (2015). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Agar Sehat Makmur Lestari, Pasuruan)*. (Skripsi, Universitas Negeri Malang).
- Sambur, P., Mananeke, L., & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Sumarni, Y. R. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Sinarmas Cabang Jember.
- Suryani, A., & Linda, R. (2017). Pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(1), 92-104.
- Upusapporah, I., & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 126-132.
- Walukow, M. T., Roring, M., & Tampi, J. R. (2016). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1).