



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri

Umi Aulia Hardiana ¹

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : auliahardiana@gmail.com

Ahmad Jauhari ²

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : jauhariahmad179@gmail.com

Nur Hidayati ³

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : nurhidayati4499@gmail.com

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota,Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Abstract. *This research aims to examine the effect of job training and employee placement on work productivity. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis t test and F test, and coefficient of determination test (R²) using the SPSS version 25 program. Results This research shows that the job training variable has a partial effect on work productivity. It is known from the results of the job training t test that the sig. = 0.003 > 0.05 and the employee placement variable has a partial effect on work productivity, this is known from the results of the recruitment t test with a sig value. = 0.005 > 0.05. Meanwhile, the results of research on job training and employee placement have a simultaneous effect on work productivity, this is known from the F test, the sig value. = 0.000 < 0.05*

Keywords: *job training, employee placement, and work productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, hipotesis uji t dan uji F, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, hal tersebut diketahui dari hasil uji t pelatihan kerja bahwa nilai sig. = 0,003 > 0,05 dan variabel penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, hal tersebut diketahui dari hasil uji t rekrutmen nilai sig. = 0,005 > 0,05. Sedangkan hasil penelitian pelatihan kerja dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, hal tersebut diketahui dari uji F nilai sig. = 0,000 < 0,05

Kata kunci: pelatihan kerja, penempatan karyawan, dan produktivitas kerja

LATAR BELAKANG

Pada era modern saat ini persaingan di dalam dunia kerja semakin ketat dan sengit, sehingga memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas agar menciptakan suatu produk atau jasa yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang, maka perusahaan harus bisa mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena manusia merupakan penggerak, pemikir, dan perencana. Kelangsungan

hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan saja, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Menurut Suntoyo (dalam Panjaitan,2017) menyatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara input dan output, dimana fokusnya ada pada output yang dihasilkan oleh proses.

Salah satu syarat awal untuk mewujudkan tingkat produktivitas yang tinggi yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan kompeten di bidangnya. Secara umum, perusahaan dalam melakukan aktivitas selalu berusaha agar mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Salah satu cara yang digunakan yaitu memberikan program pelatihan kerja kepada karyawan. menurut Dessler (dalam Goni *et al.*, 2015) pelatihan yaitu proses pemberian kemampuan yang dibutuhkan karyawan baru maupun karyawan yang sudah bekerja untuk melakukan pekerjaannya. Dilakukannya pelatihan ini dengan harapan para karyawan akan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, ketrampilan, serta memiliki sikap dan perilaku yang lebih positif sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas tidak hanya melalui pelatihan saja, melainkan juga terletak pada ketepatan penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan yang baru. Menurut Hasibuan (dalam Rahmi dan Naue, 2022) penempatan karyawan adalah suatu proses untuk memperoleh karyawan berkualitas yang dibutuhkan oleh organisasi, karena penempatan karyawan yang tepat di lokasi yang tepat akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaan tertentu, akan lebih baik jika ditempatkan dan disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, dengan begitu akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang perlu dikaji karena erat hubungannya dengan produktivitas kerja yang memberikan manfaat besar bagi perusahaan.

PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri adalah salah satu perusahaan jasa yang terletak di Dsn. Cangk Ds. Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. PT. Golden Utama Sejahtera merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada bidang jasa *outsourcing*, yaitu layanan penyedia jasa tenaga kerja. Dalam kegiatan operasional tentu dibutuhkan adanya pelatihan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Golden Utama Sejahtera menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan menurun, hal ini terjadi karena pelatihan tersebut dinilai masih belum baik karena kurangnya persiapan yang matang sebelum menentukan peserta pelatihan dan jenis pelatihan yang akan dilakukan, hal ini mungkin terjadi karena perusahaan kurang mengerti tentang kebutuhan pelatihan tiap karyawan yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan tidak semua karyawan bisa mengikuti pelatihan, bagi karyawan yang ikut serta dalam pelatihan merasa kurang bersemangat karena banyak waktu yang tersita sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan penempatan karyawan yang tidak sesuai, dimana pihak perusahaan kurang memperhatikan peraturan yang berlaku yaitu memastikan kesesuaian profil karyawan dengan prasyarat posisi yang akan ditempati, maksudnya pihak perusahaan kurang memperhatikan beberapa hal seperti latar belakang pendidikan, pengalaman dan faktor usia yang berkaitan dengan posisi jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap peningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswadi (2016) dan Sarwani *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambur *et al.*, (2017) bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roni *et al.*, (2021) dan Firmansyah dan Setiono (2021) membahas tentang variabel penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambur *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka penelitian tersebut memiliki celah untuk melakukan penelitian kembali dan peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri”.

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu, efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berhubungan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, maksudnya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berhubungan dengan upaya membandingkan antara masukan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Sarwani *et al.*, 2020)

Pelatihan Kerja

Teknologi berkembang sangat pesat dan apabila organisasi tidak dapat merespons dengan baik kemajuan teknologi akan kalah dalam persaingan bisnisnya. Salah satu cara yang harus dilakukan adalah melatih karyawan agar memiliki keterampilan terhadap teknologi yang berkembang. Pelatihan yang dilakukan dengan baik dan tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pemberian pelatihan sangat penting bagi karyawan, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi karyawan terhadap pekerjaan. Pemberian pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. (Mufidah *et al.*, 2020)

Penempatan Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Goni *et al.*, 2015) berpendapat bahwa penempatan kerja yaitu menempatkan posisi tenaga kerja ke posisi pekerjaan yang tepat, dan terlihat seberapa baik seorang tenaga kerja dengan pekerjaannya. Sehingga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan tenaga kerja tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri. Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup yaitu penelitian hanya dilakukan pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri. Objek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri bagian *outsourcing*. Sedangkan penelitian ini membahas masalah Pelatihan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri. Alat penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Golden Utama Sejahtera bagian *outsourcing* sebanyak 168 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Simple random sampling merupakan bagian dari beberapa jenis probability

sampling. Berdasarkan perhitungan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel yang diambil adalah 62,68 karyawan, peneliti membulatkan hasilnya menjadi 63. Jadi, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, dari 24 jumlah item pertanyaan dinyatakan semuanya valid karena setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel bila memberikan nilai *alpha cronchbach* $\geq 0,7$ dan dikatakan tidak reliabel bila nilai *alpha cronchbach* $\leq 0,7$.

No	Variabel	<i>Alpha Cronchbach</i>	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,800	<i>Reliabel</i>
2	Penempatan Karyawan (X2)	0,810	<i>Reliabel</i>
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,789	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil nilai *Alpha Cronchbach* dari variabel Pelatihan Kerja, Penempatan Karyawan, dan Produktivitas Kerja $\geq 0,7$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,200	0,05	Normal
Penempatan Karyawan (X2)	0,200	0,05	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji normalitas pada nilai sig variabel Pelatihan Kerja sebesar $0,200 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Pelatihan Kerja berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada nilai sig variabel Penempatan Karyawan sebesar $0,200 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Penempatan Karyawan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada nilai sig variabel Produktivitas Kerja sebesar $0,200 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Produktivitas Kerja berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig	Nilai Sig F	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	0,05	0,781	Linear
Penempatan Karyawan (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)	0,05	0,946	Linear

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja, Penempatan Karyawan dan Produktivitas Kerja memiliki nilai sig F $>0,05$, sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya $>0,05$ maka hubungan antar variabel bersifat linear.

3. Uji Multikolinearitas

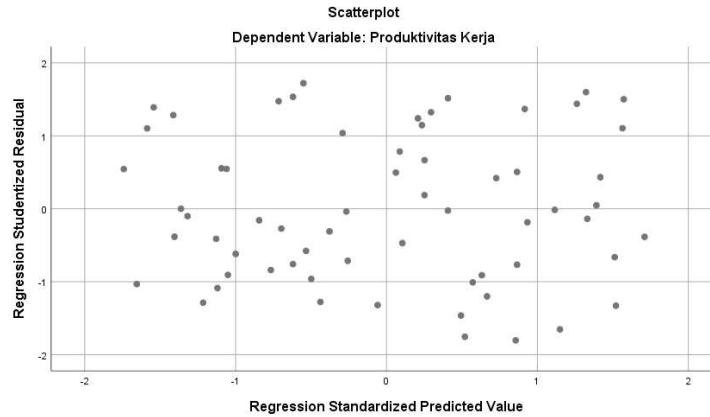
Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X1)	0,998	1,002
Penempatan Karyawan (X2)	0,998	1,002

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa VIF variabel Pelatihan Kerja dan Penempatan Karyawan sebesar $1,002 < 10$ dengan nilai *tolerance* $0,998 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Pelatihan Kerja dan Penempatan Karyawan.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residua satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala-gejala heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada setiap variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	3,520			
Pelatihan Kerja (X1)	0,697	4,392	0,003	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
Penempatan Karyawan (X2)	0,690	4,198	0,005	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
F _{hitung}	62,088		0,000	
R Square	0,674			

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,520 + 0,697 X_1 + 0,690 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,520 dan bernilai positif. Hal tersebut berarti bahwa jika nilai variabel bebas sama dengan 0 maka besarnya produktivitas kerja karyawan adalah 3,520 satuan. Sedangkan untuk persamaan pada nilai β menunjukkan nilai yang berbeda-beda yaitu β_1 sebesar 0,697 dan β_2 sebesar 0,690. Nilai-nilai tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1) $\beta_0 = 3,520$

Apabila Pelatihan Kerja (X1) dan Penempatan Karyawan (X2) tidak mengalami perubahan (konstan) maka Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 3,520

2) $\beta_1 = 0,697$

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,697, artinya variabel independen lain nilainya tetap dan X1 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,697. Koefisien bernilai positif antara X1 dengan Y. semakin naik X1 maka semakin naik nilai Y.

3) $\beta_2 = 0,690$

Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,690, artinya variabel independen lain nilainya tetap dan X2 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,690. Koefisien bernilai positif antara X2 dengan Y. semakin naik X2 maka semakin naik nilai Y.

Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t	Sig.
1	Pelatihan Kerja	4,329	0,003
2	Penempatan Karyawan	4,198	0,005

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hipotesis variabel Pelatihan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel (X1) memiliki nilai sig 0,003 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- 2) Pengaruh Penempatan Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X2) memiliki 0,005 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Penempatan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

No	Variabel	F	Sig.
1	Pelatihan Kerja	62,088	0,000
2	Penempatan Karyawan		

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F 62,088 . sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Pelatihan Kerja dan Penempatan Karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

No	Variabel	R^2
1	Pelatihan Kerja	0,674
2	Penempatan Karyawan	

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan hubungan antara Pelatihan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,674 atau 67,4% yang artinya variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja (X1) dan Penempatan Karyawan (X2). Sedangkan 0,326 atau 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Dessler (dalam Goni *et al.*, 2015) pelatihan yaitu proses pemberian kemampuan yang dibutuhkan karyawan baru maupun karyawan yang sudah bekerja untuk melakukan suatu pekerjaannya. Dilakukannya pelatihan ini dengan harapan para karyawan akan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, keterampilan, serta memiliki sikap dan perilaku yang lebih positif sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 4,329 dengan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2016) yang menyatakan bahwa hasil pengujian secara parsial berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,296 dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hasil penelitian yang dilakukan juga diperkuat oleh Sarwani *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng diperoleh t_{hitung} sebesar 6.184 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Rahmi dan Naue, 2022) penempatan karyawan adalah suatu proses untuk memperoleh karyawan berkualitas yang dibutuhkan oleh organisasi, karena penempatan karyawan yang tepat di lokasi yang tepat akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaan tertentu, akan lebih baik jika ditempatkan dan disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 4,198 dengan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan secara parsial antara penempatan karyawan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Roni et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa hasil pengujian secara parsial berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,649 dengan taraf signifikan $0,010 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Nasem *et al.*, 2018) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara output dan input, serta mengutamakan bagaimana cara memanfaatkan sumber-sumber yang baik dalam proses produksi suatu barang atau jasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel pelatihan kerja dan penempatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 0,674 atau 67,4% dan sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar 62,088 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel pelatihan kerja dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka pelatihan kerja dan penempatan kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas SDM nya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2016) yang menyatakan bahwa hasil pengujian secara simultan berpengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Sinarmas Cabang Jember, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,455 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh dan signifikansi secara parsial dari variabel Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri. Hal ini menjelaskan bahwa meningkatnya pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh dan signifikansi secara parsial dari variabel Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri. Hal ini menjelaskan bahwa apabila menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya akan meningkatkan produktivitas kerja.
3. Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Penempatan Karyawan (X2) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Kerja pada PT. Golden Utama Sejahtera Kabupaten Kediri. Hal ini menjelaskan bahwa, meningkatnya pelatihan kerja dan penempatan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

1. Saran dari peneliti untuk instansi terkait pelatihan kerja adalah perlu adanya perhatian sehingga diharapkan dapat meningkatkan atau mengganti instruktur/pelatih yang mempunyai kemampuan yang memadai dan profesional dalam memberikan pelatihan, memberikan materi yang mudah dimengerti, serta mengganti metode pelatihan yang lebih mudah dipahami dan di praktikkan.
2. Saran dari peneliti untuk instansi terkait penempatan karyawan adalah perlu adanya perhatian sehingga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah yang timbul saat bekerja
3. Saran dari peneliti untuk instansi adalah perlu adanya perhatian terkait produktivitas kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan hasil kerja melalui bimbingan teknologi agar lebih baik dari sebelumnya, memberikan pelatihan untuk mengembangkan keahlian sehingga karyawan bekerja sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan.

DAFTAR REFERENSI

- Firmansyah, F. B., & Setiono, A. (2021). Analisis Penempatan Staf Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengabdian Strata 1 Di Universitas Darussalam Gontor. *Journal of Business Administration (JBA)*, 1(2), 99–110. <https://doi.org/10.31963/jba.v1i2.2714>
- Goni, L. W., Adolfina, & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 44–53. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10582>
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). *Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo*. 04(01), 145–154. file:///E:/Skripsi 22-23/Referensi Buku/830-2802-1-PB.pdf
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryanan, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmia MEA (Manajemen & Akuntansi)*, 2(3), 209–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v2i3.624>
- Rahmi, N., & Naue, S. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 10(1), 1–11. <https://ojs.fkip.ummetro.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/5483>
- Roni, M., Akbar, Y. R., & Syaifora, L. (2021). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO. *Jurnal Pustaka Manajemen*, 1(1), 21–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.55382/jurnalpustakamanajemen.v1i1.77>
- Sambur, P., Mananeke, L., & Taroreh, rita N. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 371–379. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19119>
- Sarwani, Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.982>
- Sumarni, Y. R. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Sinarmas Cabang Jember* [Universitas Jember]. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/79907>