

Pengaruh Penempatan Sesuai Keahlian Dan Pengalaman Kerja Pada Produktifitas Kerja Pegawai Di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan

Desi Ratnasari Marbun

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: desimarbunmarbun921@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 2019-08-28
Revised: 2019-09-28
Accepted: 2019-09-30

Keywords:

Penempatan Sesuai Keahlian, Pengalaman Kerja, Produktifitas Kerja

ABSTRACT

Salah satu aset dari perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan sarana dan prasarana air bersih yang berkualitas yaitu Daerah Air Minum (PDAM) secara umum PDAM mempunyai misi yang tidak sama dengan perusahaan lain. Hal ini disebabkan karena sebagai perusahaan daerah PDAM tidak hanya berorientasi pada keuntungan (propit) semata namun para pimpinan dan pegawai PDAM juga harus mampu memberikan produktifitas kerja yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan pada uji determinasi, nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel variabel produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya sebesar 37,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t, diperoleh bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2). Dengan demikian, secara parsial penempatan dan pengalaman berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Berdasarkan Hasil Uji F, diperoleh hasil persyaratan uji pengaruh dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,269 > 3,32$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas penempatan dan pengalaman memiliki pengaruh secara serempak dan signifikan terhadap variabel terikat produktifitas kerja.

Copyright © 2019 Journal of Management Science (JMAS).

All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di Era globalisasi ditandai dengan perubahan yang sangat cepat di berbagai sektor seperti adanya persaingan global, inovasi di bidang teknologi dan perubahan budaya sosial politik yang akan berdampak pada kondisi lingkungan kerja baik internal maupun eksternal pengaruh ini sekaligus berpengaruh secara signifikan terhadap sumber daya manusia.

Salah satu karakteristik dunia kerja ialah memperlihatkan produktifitas kerja sesuai dengan dinamika kerja yang terus mengalami perubahan yang dinamis dan statis dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif dan perlu diperhatikan penempatan pegawai sesuai keahlian dan pengalaman tidak selalu menyebabkan keberhasilan dan prestasi disebabkan kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus menerus melakukan penyesuaian.

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik. Karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut dan dapat bertanggung jawab. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara keahlian, pembawa kemampuan dan pengalaman dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place and right man behind right job* hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Prinsip penempatan yang harus dilaksanakan secara konsekuen hal tersebut bertujuan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasi keahliannya masing – masing di perlukan suatu proses awal yang

dimulai dari adanya lowongan kerja seleksi, di lanjutkan dengan *job description dan job specification* selanjutnya dilakukan pemilihan orang terakhir dan di sertai penempatan maka langkah - langkah dari penempatan adalah sebagai berikut: Lowongan kerjadasar pertama dari penempatan adalah pekerjaanapakah ada pekerjaan? jika ada lowongan pekerjaan tersebut berapa orang yang di butuhkan.untuk satu macam dapat satu orangposisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai tersebut.

Salah satu cara efektif yang sering di gunakan dalam penempatan pegawai baru adalah dengan cara orientasi program orientasi dimaksudkan untuk mensosialisasikan ke pada pegawai baru,misalnya kultur dan budaya organisasi yang dianutnorma-norma yang berlaku sampai dengan 3 bulan secara berpindah – pindah unit kerja sehingga pada saat penempatan nanti pegawai baru yang di tempatkan dapat di terima oleh pegawai lama.

Dalam menjalankan tugas dan kewajiban semua pegawai ataupun karyawan tanpa terkecuali dituntut untuk menghasilkan produktifitas kinerja yang baik menurut Gibson ada faktor yang berpengaruh terhadap produktifitas pegawai salah satunya adalah faktor keahlian keterampilan latar belakang keluarga pengalaman kerja tingkat sosial dan demografis seseorang.

Pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi pada instansi,pegawai dianggap sebagai aset yang berharga karena pegawai merupakan satu-satunya asset yang tidak dapat di gandakan atau di ciplak oleh manusia lain tenaga kerja harus selalu di jaga dan di kembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Sodermayanti(2007:288) dalam bukunya yang berjudul manajemen manusia bahwa “keberhasilan manajemen dalam sebuah organisasi baik yang bergerak di bidang pemerintahan maupun bidang organisasi yang bergerak dalam bidang usaha(bisnis) sangat ditentukan manusia yang ada pada organisasi tersebut.artinya manusia memiliki daya kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga terwujud kinerja dan produktifitas sesuai yang di harapkan.”

Hal ini di sebabkan dengan adanya latar belakang pendidikan pegawai yang akan memberikan dampak pada peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai dan akan meningkatkan produktifitas dan tingkat efisiensi pegawai dalam bekerja.

Keahlian merupakan asset pegawai yang sangat penting,dengan pegawai yang memiliki keahlian yang tinggi organisasi akan tumbuh dan berkembang.untuk mendapatkan produktifitas kerja pegawai manajemen perlu melakukan usaha melalui pengembangan pegawai dalam mewujudkan produktifitas kerja yang sangat di pengaruhi keahlian dan pengalaman yang di miliki,hal ini di harapkan meningkatkan keahlian atau kompetensi serta pengalaman dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya pembinaan dan penempatan pegawai sesuai keahlian dan pengalaman kerja erat kaitanya dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan karier individu ,oleh karenanya perlu adanya perencanaan penempatan sesuai keahlian dan pengalaman yang baik untuk masalah produktifitas kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan dan mengerjakan sebuah tugas yang di bebaskan dengan baik,dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai dengan mempunyai pengalaman kerja maka produktifitas kerja pun semakin meningkat.pengalaman kerja yang di miliki seseorang terkadang lebih di hargai dari pada tingkat pendidikanyang menjulang tinggi pepatah klasik mengatakan,pengalaman adalah guru yangpaling baik(*experience is the best of teacher*).

Produktifitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.produktifitas pegawai di PDAM Tirtanadi cabang tuasan dapat di lihat dari beberapa faktor diantaranya penggunaan waktu penggunaan ruang kerja penggunaan material bahan.

Menurut Siagian (2002) produktifitas kerja adalah kemampuan menerima manfaat sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan mungkin sampai yang maksimal.

Salah satu aset dari perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan sarana dan prasarana air bersih yang berkualitas yaitu Daerah Air Minum (PDAM) secara umum PDAM mempunyai misi yang tidak sama dengan perusahaan lain,hal ini di sebabkan karena sebagai perusahaan daerah PDAM tidak hanya berorientasi pada keuntungan (propit) sematanamun para pimpinan dan pegawai PDAM juga harus mampu memberikan produktifitas kerja yang baik bagi perusahaan untuk tetap mengembangkan produktifitas kerja dalam rangkaketap mendapat kepercayaan dari pelangganya adapun masalah yang terjadi antara lain kurang efektifnya kinerja pegawai di tinjau dari segi pendidikan yang kurang tepat terhadap penempatan sehingga banyak pegawai yang masih harus menjalani pelatihan sebelum di tempatkan pada posisi yang di sediakan,kurang pengalaman dalam menjalankan tugas yang di berikan

perusahaan serta adanya keluhan masyarakat tentang lambatnya penanganan terhadap masalah yang di hadapi pelanggan baik berupa air mati, kekeruhan air serta berbau dan tidak lancarserta biaya pembayaran air yang kadang tidak stabil.

Dari uraian diatas penulis berasumsi bahwa penempatan dari segi keahlian dan pengalaman serta produktifitas pegawai masih ada masalah yang perlu di teliti untuk mengetahui tingkat kualitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi cabang tuasan dalam bidang produktifitas kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang memiliki tantang pengaruh penempatan sesuai keahlian dan pengalaman terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan penelitian dari Muaja (2017) penempatan sesuai keahlian (latar belakang pendidikan) berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja penelitian dari Lestari (2016).serta yang terakhir penelitian dari Suantara, Musmini, dan Herawati(2014) menemukan bahwa keahlian profesional dan pengalaman kerjaberpengaruh signifikan terhadap efektifitas sistem pengendalian internal BPR.

2. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan sementara atau terkaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Corbetta (2009) hipotesis merupakan sebuah proporsi yang menunjukkan hubungan di antara dua atau lebih konsep atau interkoneksi diantara konsep Swarjana (2012:39). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Tidak terdapat hubungan antara pengaruh penempatan pegawai sesuai keahlian dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi cabang tuasan.
- H₂ : Terdapat hubungan antara pengaruh penempatan pegawai sesuai keahlian dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja di PDAM Tirtanadi cabang tuasan.
- H₃ : Penempatan sesuai keahlian berpengaruh secara positif secara signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi

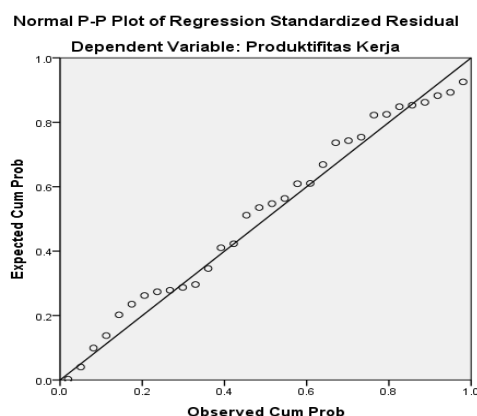
3. Hasil Penelitian

3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik titik yang menyebar garis diagonal. Uji normalitas menggunakan pendekatan *kolmogorov-Smirnov* dan pendekatan grafik dengan uji P-P Plot untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan menggunakan signifikan 5% atau 0.05 maka nilai Asymp, Sig (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Gambar 1 Hasil Probabilitas Plots

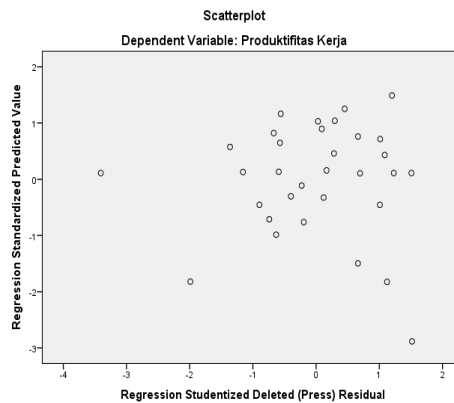


Dengan melihat tampilan gambar *Probability Plots* dapat disimpulkan bahwa gambar di atas memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik *Heteroskedastisitas*, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Berikut hasil uji *Heteroskedastisitas*, dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Grafik di atas memperlihatkan bahwa titik-titik tidak berkonsentrasi di satu tempat, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini, uji autokolerasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Ada 6 keputusan dalam pengambilan keputusan Durbin-Watson :

- 0 < DW < dl : Terjadi autokorelasi
- dl ≤ DW ≤ du : Tidak dapat disimpulkan
- du < DW < 4-du : Tidak ada autokorelasi
- 4-du ≤ DW ≤ 4-dl : Tidak dapat disimpulkan
- 4-dl < d < 4 : Terjadi autokorelasi
- (4-DW) > du : Tidak ada autokorelasi

Tabel 1 Pengujian Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.643

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Hasil uji Durbin-Watson (DW) menunjukkan angka sebesar 1,643sedangkan dalam tabel Durbin-Watson untuk “k” = 3 dan “N” = 32.Besar nilai dl (batas bawah) sebesar 1,2437 dan du (batas atas) sebesar 1,6505. Dan dapat dilihat jika (4 – DW) = (4 – 1,643) = 2,357. Dengan melihat kriteria pada pedoman Durbin-Watson maka nilai (4 – DW) > du, hal ini menandakan bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regeresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas.Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

Tabel 2 Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penempatan	.984	1.017
	Pengalaman	.984	1.017

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF<10,00 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3.2. Uji Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil pengujian Regresi berganda penempatan (X₁) dan pengalaman (X₂)terhadap variabel produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:



Tabel 3 Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	31.512	6.893	
1 Penempatan	.331	.136	.416
Pengalaman	.448	.117	.271

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = bo + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 31,512 + 0,331X_1 + 0,448X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktifitas Kerja

bo = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X₁ = Penempatan

X₂ = Pengalaman

e = Standar eror

- Nilai Konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel bebas, yaitu penempatan dan pengalaman maka perubahan produktifitas kerja yang dilihat dari nilai Y sebesar 31,512.
- Variabel penempatan mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasandengan koefisien menunjukkan sebesar 0,331 yang berarti apabila penempatan meningkatkan sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja sebesar 0,331.
- Variabel pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasandengan koefisien menunjukkan sebesar 0,448 yang berarti apabila pengalaman meningkatkan sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja sebesar 0,448.

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa penempatan (X₁) dan pengalaman (X₂) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Hal ini menunjukkan bahwa produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasandapat dipengaruhi oleh penempatan (X₁) dan pengalaman (X₂).

3. 3. Koefisien Determinasi (R²)

Pada uji berikut ini adalah hasil pengujian korelasi penempatan (X₁) dan pengalaman (X₂) terhadap variabel produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Pengujian Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Penempatan	Pengalaman	Produktifitas Kerja
Penempatan	Pearson Correlation	1	.128	.407*
	Sig. (2-tailed)		.484	.021
	N	32	32	32
Pengalaman	Pearson Correlation	.128	1	.517
	Sig. (2-tailed)	.484		.025
	N	32	32	32
Produktifitas Kerja	Pearson Correlation	.407*	-.017	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.925	
	N	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel output di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed), pada tabel di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara penempatan (X₁) dengan produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 0,021 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel penempatan dengan variabel produktifitas kerja. Selanjutnya hubungan antara pengalaman (X₂) dengan produktifitas kerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,025 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengalaman dengan variabel produktifitas kerja.
- Berdasarkan nilai r-hitung diketahui nilai r-hitung untuk hubungan penempatan (X₁) dengan produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 0,407 > r-tabel 0,338, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel penempatan (X₁) dengan produktifitas kerja (Y).

Selanjutnya untuk hubungan pengalaman (X_2) dengan produktifitas kerja (Y) adalah sebesar $0,407 > r\text{-tabel } 0,338$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel pengalaman (X_2) dengan produktifitas kerja (Y).

3.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2) terhadap variabel produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Berikut ini adalah hasil uji determinasi (R^2) penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2) terhadap variabel produktifitas kerja (Y). Dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5 Pengujian Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
						R Square Change
1	.718 ^a	.617		.629	3.96123	.171
						Durbin-Watson
						1.643

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Penempatan

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya sebesar 37,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji statistik koefisien regresi) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah koefisien regresi dari variabel penjelas (*independent variable*) berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (*dependent variable*). Uji Parsial (t) dilakukan sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-t. Hasil pengujian t dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 6 Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model		Sig.
	(Constant)	.000
1	Penempatan	.021
	Pengalaman	.001

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh maka hasil Uji-t (Parsial) sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} Variabel penempatan (X_1) sebesar 2,441 lebih besar dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 atau nilai sig. t untuk variabel penempatan (X_1) sebesar 0,021 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman (X_2) sebesar 3,415 lebih besar dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 atau nilai sig. t untuk variabel pengalaman (X_2), sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2). Dengan demikian, secara parsial penempatan dan pengalaman berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

3.7. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2) secara serempak terhadap produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Uji F dapat dilihat dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Uji-F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	93.669	2	53.124	31.269	.000 ^b
1	Residual	455.050	29	21.213		
	Total	548.719	31			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Penempatan

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai $F_{hitung} = 31,269$ dengan signifikansi (*p-value*)

= 0,000. Jika dibandingkan dengan $F_{\text{tabel}} = 3,32$ (yang diperoleh dari $N = 29$) dan $\text{sig-}\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} (31,269) > F_{\text{tabel}} (3,32)$ dan $p\text{-value} (0,000) < \text{sig-}\alpha = (0,05)$.

Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $31,269 > 3,32$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas penempatan dan pengalaman memiliki pengaruh secara serempak dan signifikan terhadap variabel terikat produktifitas kerja.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2) dalam meningkatkan produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan, ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya :

- 1) Berdasarkan uji determinasi, nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat produktifitas kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya sebesar 37,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Berdasarkan uji t, diperoleh bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel penempatan (X_1) dan pengalaman (X_2). Dengan demikian, secara parsial penempatan dan pengalaman berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
- 3) Berdasarkan Hasil Uji F, diperoleh hasil persyaratan uji pengaruh dimana jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $31,269 > 3,32$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas penempatan dan pengalaman memiliki pengaruh secara serempak dan signifikan terhadap variabel terikat produktifitas kerja.

Referensi

- [1] Ahmad.(2002). Hal 35. *Karyawan di Tuntut Mempunyai skill*.
- [2] Almalifah.(2004).Hal 37. *Perilaku Konsep Kontraversi dan Aplikasi*. Penerbit: Bhuana Jakarta.
- [3] Bangun.(2012). Hal 159. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga.
- [4] Dewey Jhon.(2002) Hal 147. *Pengalaman Dan Pendidikan*.
- [5] Endranto (2013) Hal 78. *Pengaruh Pengalaman Kerja*. Penerbit: PT Pelita Satria
- [6] Foster.(2001) Hal 43. *Pembinaan Untuk Kinerja Karyawan*. Penerbit: Jakarta ppm.
- [7] Gibson.(1996). Hal 57. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Penerbit: Jakarta Bina Putra.
- [8] Hasibuam .(2000) Hal 109. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara Jakarta.
- [9] [Http:// Sleekr.co.blog.Strategi Pengembangan Potensi Kinerja SDM](http://Sleekr.co.blog/Strategi-Pengembangan-Potensi-Kinerja-SDM).
- [10] [Https:// Bionergi center.com](https://Bionergi-center.com).
- [11] L.W.Umboh.(2016). Hal 567. *Pengaruh disiplin ,Pelatihan,Pengalaman dan Lingkungan kerja*. Penerbit: Enseval Putra Manado.
- [12] Manullang (1984) Hal 15. *Manajemen personalia*. Penerbit: Ghalia Indonesia Jakarta.
- [13] Marihot.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Grasindo.
- [14] Mathis Dan Jacson.(2006) Hal 262. *Korelasi Positif Penempatan Pegawai dan Peningkatan Produktifitas Kerja*. Perkasa.
- [15] Ravianto J. (1986). Revisi 2012 *Produktifitas dan pengukuran*.
- [16] Siagian.(2002). *Produktifitas Kerja*. Penerbit: Bumi Aksara.
- [17] Siagian.(2015) Hal 170. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [18] Sinungan .(2009). *Produktifitas dan Manajemen*. Penerbit: Bumi Aksara.
- [19] Siswanto.(2000) Hal 220. *Penerimaan, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja*.
- [20] Sodermayanti.(2007). Hal 288. *Manajemen Manusia*.
- [21] Sutrisno Edi.(2011) HAL 104-105. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Jakarta.
- [22] Suwanto.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta Erlangga.
- [23] Syafaruddin. (2008) Hal 23. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan*. Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- [24] Tohardi .(2002). *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*. Penerbit: Mandar Maju Bandung.
- [25] Wibowo. (2002) hal 116. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: PT.Raja Grafindo Persada.