

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA DINAS KEBUDAYAAN DAERAH SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF JOB TRAINING AND EMPLOYEE PLACEMENT ON WORK PRODUKTIVITY AT THE  
CULTURAL OFFICE OF THE REGION OF NORT SULAWESI*

Oleh :  
Pungky Sambur<sup>1</sup>  
Lisbeth Mananeke<sup>2</sup>  
Rita N Taroreh<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

<sup>1</sup>[sambur\\_pungky@yahoo.com](mailto:sambur_pungky@yahoo.com)<sup>1</sup>

<sup>2</sup>[lisbethmanane@gmail.com](mailto:lisbethmanane@gmail.com)<sup>2</sup>

<sup>3</sup>[rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan elemen strategik dalam suatu perusahaan dan instansi yang harus diakui dan diterima. Salah satu ukuran perusahaan dan instansi dalam mencapai tujuannya adalah produktivitas kerja pegawai. Adapun faktor-faktor penentu produktivitas kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan dan Penempatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara tidak kuat dan dapat diabaikan, sedangkan pengaruh terbesarnya terdapat pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, untuk Dinas kebudayaan Daerah Sulawesi Utara sebaiknya lebih memperhatikan lagi variabel yang telah diteliti sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja.

**Kata kunci :** *pelatihan kerja, penempatan pegawai, produktivitas kerja*

**Abstract:** *Human resources is a strategic element in a company and agencies that must be recognized and accepted. One measure of company and agency in achieving it is objective is the productivity of employees. As for the determinants of work productivity those are the ability to improve the result achieved, morale, self-development, quality, and efficiency. The purpose of this study to determine teh effect of job training and job placement on the productivity of employees in the regional culture service of North Sulawesi. This research is a quantitative research with a total sample of 70 employees. Result of research indicate that job training and employee placement influence to work productivity not strong, with the results of the correlation of 1,80% and the determination of 0,32% and 99,68% the rest influenced by other variabls, for the department of cultural the north sulawesi should to pay more attention to a variable researched so that we can increase productivity.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

Pada saat ini perkembangan pembangunan di Indonesia sudah sangat meningkat, pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan salah satu cara bagaimana karyawan bisa meningkatkan kinerja. Pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk melatih kemampuan karyawan, dan memberikan pengetahuan baru bagi karyawan agar supaya apa yang mereka terima bisa mereka aplikasikan dalam pekerjaan mereka dan ketika karyawan mampu untuk mengaplikasakannya hal itu akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Organisasi akan tetap berjalan karena memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang terus di perbaharui. Bukan hanya pelatihan saja yang di harus di perhatikan tetapi penempatan kerja bagi karyawan merupakan hal yang sangat penting. Di butuhkan perencanaan yang tepat dalam menempatkan karyawan pada suatu organisasi. Proses penempatan merupakan proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, dan apabila karyawan tersebut di tempatkan di tempat yang tepat sangat mempengaruhi kinerja pekerjaan bagi kelangsungan hidup organisasi.

Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang terdiri dari beberapa substansi yang bertujuan dalam meningkatkan tugas kerja dalam bidang pengembangan Kebudayaan yang ada di daerah terutama daerah Sulawesi Utara. Pelatihan dan penempatan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Sipil Nagara yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan serta menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan pengetahuan yang dimiliki.

### Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Darah Sulawesi Utara.
2. Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2012:82). Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu melakukan pekerjaan (Mathis, Jackson dan Jhon 2011:250). Pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja masa mendatang (Rivai dan Sagala 2011:212).

### Penempatan

Penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job* (Hasibuan 2010:62). Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang kedalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis, jackson dan Jhon 2011).

### Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Tohardy dalam Sutrisno 2012:100). Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah

kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar 2015)

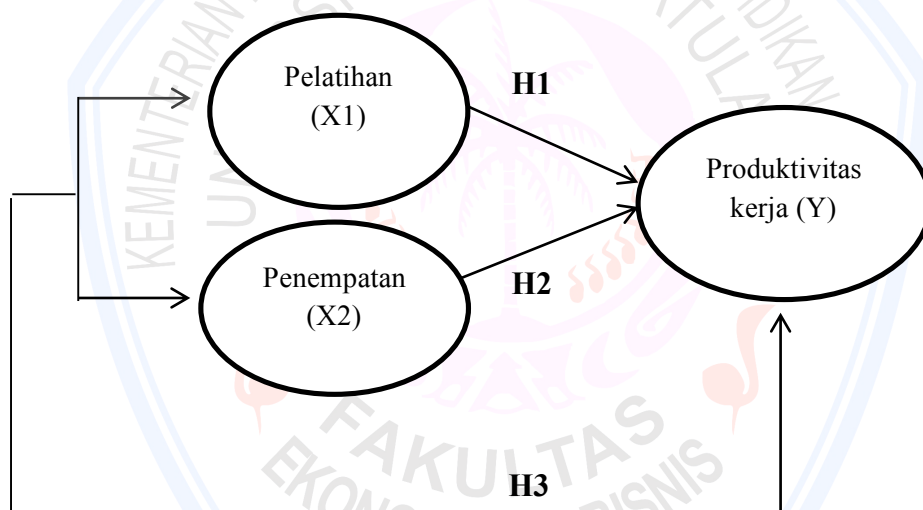
### Penelitian Terdahulu

Firdiyanti (2017) Pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Muntu, Lengkong dan Kawet (2017) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa ada pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja Terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk kantor cabang Manado. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Runtuwene, Tewal dan Mintardjo (2016) Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, penempatan kerja, dan mutasi berpengaruh pada produktifitas karyawan PT. Bank SulutGo (Manado). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado).

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Literatur Skripsi 2017*

### Hipotesis

- H1 : Diduga Pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H2 : Diduga Penempatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H3 : Diduga secara bersama-sama Pelatihan ( $X_1$ ) dan Penempatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif, dimana mencari hubungan antara 2 Variabel atau lebih dalam meneliti hubungan antara Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas kebudayaan daerah Sulawesi Utara.

**Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara, Waktu pada bulan Juni 2017.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 96 Orang pegawai di Dnas Kebudayaan Daerah.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai dimana jumlah sampel ini merupakan jumlah hasil kuesioner yang diterima dari jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 96 kuesioner, untuk teknik penelitian ini menggunakan teknik kriteria dilihat dari jumlah kuesioner yang diterima.

**Teknik Pengumpulan data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Data sekunder yaitu data yang diperoleh lewat buku, artikel, teori-teori yang memiliki hubungan dengan penelitian ini. Data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari objek penelitian yaitu Dinas kebudayaan daerah Sulawesi utara lewat koesioner yang telah dibagikan.

**Metode Analisis****Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu intrumen (Arikunto, 2013: 211). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013: 173).

**Uji Reliabilitas**

Instrument dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas  $> 0,6$ . Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus alpha Cronbach. Bila  $\alpha < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliable dan sebaliknya dikatakan reliable (Ghozali, 2006 : 87).

**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolenieritas**

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Multikolenieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5 % maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Uji Analisis Data****Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data yang akan di teliti dalm penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda :

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

Keterangan :

Y : Produktivitas

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Penempatan Karyawan

$\beta_0$  : Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ( $X_1, X_2 = 0$ )

$\beta_1$  : Koefisien regresi multiple antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, bila variabel bebas lainnya dianggap konstan. Sumber ( Sugiyono, 2014:188)

**Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Perhitungan mencari koefisien korelasi yang dibantu menggunakan *Software IBM SPSS 24 Statistics* hasilnya menunjukkan dari garis regresi yang dapat digunakan untuk menunjukkan proporsi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebasnya.

**Tabel 1. Kategori Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Buku Sugiyono (2013)

**Koefisien Determinasi Berganda**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada output model summary dari analisis regresi linier berganda Priyatno (2011:251).

**HASIL PENELITIAN****Hasil penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	r hitung	r table	sig	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
	X1.1	0.444	0.2352	0.018	Valid	0.752	Reliabel
	X1.2	0.420	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X1.3	0.558	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X1.4	0.310	0.2352	0.009	Valid	0.752	Reliabel
	X1.5	0.867	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X1.6	0.466	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X1.7	0.428	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X1.8	0.638	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X1.9	0.477	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X1.10	0.446	0.2352	0.000	Valid	0.752	Reliabel
	X2.1	0.638	0.2352	0.000	Valid	0.682	Reliabel
	X2.2	0.822	0.2352	0.000	Valid	0.682	Reliabel
	X2.3	0.528	0.2352	0.000	Valid	0.682	Reliabel
	X2.4	0.308	0.2352	0.010	Valid	0.682	Reliabel
	Y.1	0.470	0.2352	0.000	Valid	0.683	Reliabel
	Y.2	0.570	0.2352	0.000	Valid	0.683	Reliabel
	Y.3	0.380	0.2352	0.001	Valid	0.683	Reliabel
	Y.4	0.656	0.2352	0.000	Valid	0.683	Reliabel
	Y.5	0.384	0.2352	0.001	Valid	0.683	Reliabel
	Y.6	0.631	0.2352	0.000	Valid	0.683	Reliabel

Sumber : Data olahan 2017

Hasil Tabel 2 pengujian validitas dan reliabilitas bahwa nilai signifikan dari setiap pertanyaan adalah ( $<0.05$ ) dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dikatakan valid. Dan untuk nilai Cronbach alpha telah memenuhi uji reliabilitas karena angka dari setiap pertanyaan menunjukkan ( $>0.60$ ) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

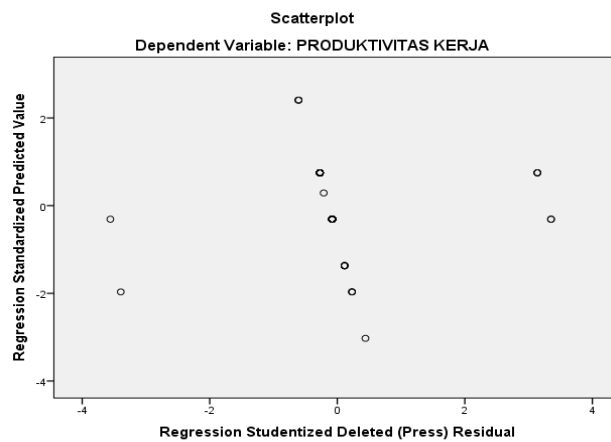
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	1.044	.958	Non Multikoloniaritas
Penempatan kerja (X2)	1.044	.958	Non Multikoloniaritas

Sumber : Data olahan 2017

Hasil Tabel 3 untuk nilai tolerance dari masing-masing variabel yaitu variabel pelatihan (0,958) dan variabel penempatan (0,958). Dari hasil nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa untuk model ini memenuhi persyaratan multikolinearitas kerana nilai tolerancedari masing-masing variabel tidak melebihi 1. Dan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel yaitu pelatihan (1.044) dan penempatan (1.044) menunjukkan nilai VIF <10 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

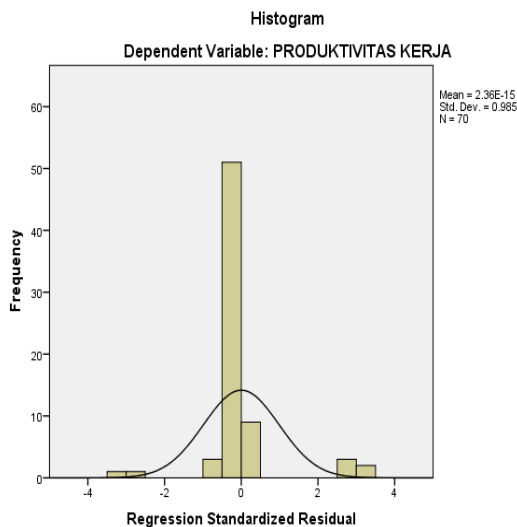
**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber Data olahan 2017

Dapat dilihat dari gambar di atas untuk sebaran data penelitian dalam Scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskodastisitas.

**Uji Normalitas**



**Gambar 3. Uji Normalitas**  
Sumber Data olahan 2017

Pada gambar di atas untuk uji normalitas bisa dilihat pola histogram tampak mengikuti kurva normal meskipun ada data yang tampak outlier, namun secara garis besar distribusi data mengikuti kurva normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Uji F

**Tabel 4. Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	.221	2	.111	11.115	.034 <sup>b</sup>
	Residual	6.650	67	.099		
	Total	6.871	69			

a. Dependent Variabel: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN\_PENEMPATAN

Sumber: data olahan, 2017

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 11.115 > F_{tabel} = 1.996$  dengan tingkat sigifikan p-value sebesar  $0.034 < 0.05$ . Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berarti bahwa pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penempatan pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### Uji t

**Tabel 5. Uji t**

Model	Unstandardized Coeffiients		Standardizide Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.641	444		10.464	0.000
Pelatihan	0.94	.107	.107	.875	.385
Penempatan	0.60	.060	.123	1.006	.318

a. Dependent Variabel: PRODUKTIVITAS\_KERJA

Sumber data olahan 2017

Hasil uji t bahwa Pelatihan ( $X_1$ )  $t_{hitung} 0,875 < t_{tabel} = 1.996$  dan signifikansi p-value =  $0,385 > 0.05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$  atau Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ )

Hasil uji t bahwa Penempatan ( $X_2$ )  $t_{hitung} 1.006 < t_{tabel} = 1.996$  dan signifikansi p-value =  $0,318 > 0.05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$  atau Penempatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ).

### Regresi Linier Berganda

Hasil yang di dapat dalam regresi ganda ini yaitu :  $Y = 4,641 + 0,94 X_1 + 0,60 X_2$  Dapat diketahui untuk persamaan regersi berganda ini bahwa  $a = 4,641$  adalah bilangan konstanta yang artinya apabila variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka produktivitas kerja adalah 4.641. Koefisien  $b_1 = 0.94$  besarnya koefisien regresi  $X_1$  pelatihan kerja, yang artinya jika pelatihan kerja meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.94 dengan asumsi variabel penempatan kerja adalah konstan. Koefisien  $b_2 = 0.60$  yang besarnya keofisien regresi  $X_2$  Penempatan pegawai yang artinya jika penempatan pegawai meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.60 dengan asumsi variabel pelatihan kerja adalah konstan.

### Determinasi dan Korelasi

**Tabel 6. Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Ajdusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.180 <sup>a</sup>	.032	.003	.31505

Sumber data olahan 2017

Hasil dari koefien korelasi bisa dilihat besarnya koefisien korelasi berganda dari model hubungan antara pelatihan kerja dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja sebesar 0,180 Dengan demikian maka pengaruh antara pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja adalah tidak kuat (lemah). Dapat dilihat besarnya pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja dari nilai R Square sebesar 0.032. Hasil ini menunjukkan hubungan pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 3,2% dan sisanya sebesar 99.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan, Penempatan pegawai, terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Hasil uji statistik yang diperoleh dapat dijelskan bahwa pelatihan dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang tidak kuat (lemah) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas kebudayaan Sulawesi Utara. Dan dapat di indikasikan bahwa adanya pengaruh dari variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pegawai.**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini juga sama dengan Firdyanti (2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji t menunjukkan bahwa Penempatan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas kebudayaan daerah Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sama dengan Runtunuwu (2016) dalam penelitiannya bahwa pihak Bank SulutGo harus terus meningkatkan penempatan kerja sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif serta beban kerja yang berlaku.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara.
2. Pelatiahn kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara.
3. Penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara.

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam hal pelatihan walaupun variabel penelitian berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara, sebaiknya untuk meningkatkan dan memberikan pelatihan kerja yang lebih baik dan lebih memperhatikan setiap sasaran kepada siapa pelatihan akan diberikan, sehingga nantinya apa yang didapat dalam pelatihan bisa diterapkan sesuai apa yang harus dikerjakan.
2. Dalam hal penempatan sebaiknya harus lebih diperhatikan kembali,ditata kembali sesuai dengan kemampuan, keterampilan bahkan pengalaman dari setiap pegawai sehingga nantinya ketika para pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, para pegawai bisa memberikan hasil kerja yang lebih baik.
3. Untuk peneliti yang ingin meneliti objek sejenis, sebaiknya untuk dapat memperhatikan lagi temuan ini dan di sarankan untuk menembah variabel atau merubah variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta

Azhar. 2015. *Media Pembelajaran*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

Firdiyanti. 2017. Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.



- <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22160/baca-artikel> di akses tanggal 5 agustus 2017.
- Ghozali Imam 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Penerbit Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mathis, Jackson, dan John. 2011. *Human Resource Management* edisi 10. Salemba Empat, Jakarta
- Priyatno. 2012. *Buku Saku Analisis Data SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Runtuwene P., B Tewal dan C. Mintardjo. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT GO MANADO *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01 Hal. 269-279 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10634> di akses tanggal 5 Agustus 2017
- Muntu R., V Lengkong dan R Kawet . 2017 Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan kerja terhadap kinerja Terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA* Vol.5 No. 3 Hal 4235-4244. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/authors/view?firstName=Rigska&middleName=R.&lastName=Muntu&affiliation=Universitas%20Sam%20Ratulangi&country=ID>. Diakses tanggal akses 6 Oktob 2017
- Rivai, dan E.J. Sagala 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani.(2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta