

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri Senen (2008). Keterlibatan karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia berkualitas secara produktif dimulai dari perencanaan karir, karena bagian ini yang paling memahami manfaat yang dapat diperoleh perusahaan secara keseluruhan apabila semakin banyak karyawan yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karir masing-masing.

Menciptakan dan memelihara produktivitas kerja karyawan merupakan hal utama dalam kemampuan untuk melakukan hasil kerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan produktif dalam bekerja jika ia memanfaatkan sumber daya yang efektif dan efisien Pebriyanti, Mulia, and Danial (2020). Masalah-masalah yang sering muncul dalam organisasi atau perusahaan seperti kinerja karyawan yang belum maksimal, masih adanya karyawan yang bermalasan pada waktu jam kerja, kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya karena tidak tercapainya produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan menjalankan kebijakan penempatan kerja dan pengembangan karir.

Demi menjaga produktivitas kerja karyawan dan kualitas para karyawan yang seringkali dituntut dengan target perusahaan, saat ini perusahaan mulai banyak yang sudah menerapkan kebijakan penempatan kerja. Adanya penempatan kerja ini terjadi karena dengan menempatkan tenaga kerja yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya Wisdalia Maya Sari (2018). Hal lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan meningkatkan pengembangan karir. Karyawan yang tidak memiliki karir yang kurang baik terhadap produktivitas kerja akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan Supendy dan Harsum (2018). Produktivitas kerja yang didapatkan karyawan dengan kualitas yang baik dapat membuat perasaan

nyaman antar karyawan dan atasan. Menurut Pebriyanti, Mulia, and Danial (2020) pengembangan karir yang dicapai sesuai tingkat kemampuan kerja akan memberikan pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan rasio dan penurunan salah satunya PT Bank Papua Jayapura hal ini dilihat dari SDM Bank Papua bagaimana karyawan di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai produktivitas kerja karyawan yang berkualitas. Dengan demikian, untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan adanya penempatan kerja dan pengembangan karir seseorang guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi Atmajati and Mansur (2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pebriyanti, Mulia dan Danial (2020) pada PT. Senamas Energindo Mineral bahwa masih ada karyawan yang sudah mengabdikan pada perusahaan lebih lama tetapi belum diangkat jabatannya serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih sangatlah kurang sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Dari fenomena tersebut PT Senamas Energindo mencoba melakukan penelitian pada pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Beberapa riset terdahulu mengungkapkan hasil penelitian atas produktivitas kerja dan pengembangan karir karyawan. Salah satunya disebutkan oleh Irma et al. (2019) bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Atmajati and Mansur (2017) mengungkapkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti terdahulu yaitu Irma et al. (2019) penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuisioner. Berbedadengan penelitian Atmajati and Mansur (2017) penelitian ini dilakukan pada PT Bank Papua Jayapura. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Penelitian yang dilakukan Ridwan and Hardianti (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Supendy and Harsum (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti terdahulu yaitu Ridwan and Hardianti (2019) penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang dengan menggunakan metode perskalaan dan analisis regresi berganda. Berbeda dengan penelitian Supendy and Harsum (2018) penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) dengan menggunakan Teknik analisis statistik inferensial dengan metode regresi linear sederhana. Berbeda dengan penelitian Ermiami et al. (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi

Sumatera Utara”, penelitian ini menggunakan variabel produktivitas kerja karyawan sebagai variabel bebas. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan air minum yaitu Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo dan menggunakan metode analisis regresi berganda. Perbedaan jenis perusahaan tersebut membuat permasalahan dan fenomena berada pada produktivitas kerja pegawai, penempatan kerja, dan pengembangan karir yang berbeda pula. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada Ibu Frederika Assistant Manajer divisi sumber daya manusia Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo tanggal 21 juni 2021 ditemukan beberapa permasalahan penempatan kerja dan pengembangan karir. Tujuan dari wawancara ini membantu peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai penempatan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Saat ini masih ada karyawan yang bekerja belum maksimal, karyawan hanya bekerja jika ada tugas dari pimpinan. Sehingga terjadi masalah masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Permasalahan ini juga terjadi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi Keuangan, Perencanaan dan Pengawasan, Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggan. Setelah melakukan wawancara dan observasi awal ditemukan masalah penempatan kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja pegawai di divisi Keuangan, Perencanaan dan Pengawasan, Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggan Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Dalam penempatan kerja melalui seleksi, karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka kecuali di divisi keuangan yang sesuai latar belakang pendidikan. Perusahaan juga melihat kemampuan mereka serta kondisi fisiknya untuk ditempatkan di divisi yang masih kurang. Permasalahan dalam pengembangan karir karyawan yang merasa jenuh dalam pekerjaan yang dia kerjakan akan dipindahkan ke divisi lain dan perusahaan juga menaikkan jabatan dan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan lain dilihat dari produktivitas kerja pegawai semakin kurang produktif dalam bekerja karena ketidakmampuan dalam bekerja dengan mengandalkan fisik bukan kemampuan dalam berfikir, kurang koordinir dan karyawan hanya bekerja jika sudah mendesak. Oleh karena itu, setiap karyawan di Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi Keuangan,

Perencanaan dan Pengawasan, Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggaan harus bisa lebih produktif dalam melakukan pekerjaan, selalu koordinir dan jangan mengandalkan fisik tetapi kemampuan berfikir dalam bekerja harus ditingkatkan.

Berdasarkan penjabaran di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah (1)“Apakah terdapat pengaruh *penempatan kerja* terhadap produktivitas kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi *Keuangan, Perencanaan dan Pengawasan, Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggaan?*”(2) “Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi *Keuangan, Perencanaan dan Pengawasan, Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggaan?*”. Dari permasalahan yang dialami pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi Keuangan, Perencanaan dan Pengawasan, Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggaan tujuan dari penelitian ini ada dua, (1) yaitu untuk menguji secara empiris pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi Keuangan, Perencanaan dan Pengawasan. Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggaan. (2) yaitu untuk menguji secara empiris pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi Keuangan, Perencanaan dan Pengawasan, Pemeliharaan Bangunan dan Kerumahtanggaan.

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menambah informasi, wawasan, pengetahuan, dan pemikiran dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penempatan kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja pegawai. Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi *keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggaan* dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan referensi dan tambahan informasi yang dapat dijadikan acuan pengambilan keputusan dalam hal produktivitas kerja pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Produktivitas Kerja Pegawai

Setiap perusahaan memiliki produktivitas kerja yang berbeda dengan perusahaan atau organisasi lainnya karena setiap perusahaan memiliki kebutuhan yang berbeda satu sama lain. Produktivitas kerja pegawai merupakan ukuran dengan penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Terdapat juga beberapa ukuran produktivitas kerja yang diperhatikan perusahaan dengan tenaga kerja yang

dapat dihitung dan membagi pengeluaran jumlah yang digunakan atau jam kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi Faslah and Savitri (2017). Produktivitas kerja pegawai bisa juga di definisikan sebagai proses hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari produktivitas kerja pegawai diantaranya: 1.) Kreativitas Kerja. 2.) Pengetahuan Pekerjaan. 3.) Kualitas Kerja. 4.) Kuantitas Kerja (Muliadi 2019).

Terdapat produktivitas kerja pegawai tentang individu yang produktif yaitu: 1.) memiliki kreativitas dalam melakukan pekerjaan dan sudah memahami prosedur pekerjaan atau mampu mengatasi persoalan yang dihadapi. 2.) menguasai kemampuan dalam bekerja 3.) melakukan pekerjaan dengan baik dan benar atau potensi yang dimiliki dan ketelitian dalam bekerja. 4.) jumlah pekerjaan yang banyak dan jumlah jam kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya tindakan yang kreatif, pengetahuan pekerjaan, kualitas kerja dan kuantitas kerja dari individu dalam perusahaan atau organisasi, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Agar karyawan produktif dalam melakukan pekerjaan harus menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas dengan kemampuan dimiliki yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi karyawan dikatakan produktif ketika dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitar dalam mencapai tujuan hidupnya (Arisanti 2019).

Penempatan Kerja

Penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai tindak lanjut dari seleksi dengan menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan bagi yang membutuhkannya dan mendelegasikan pada orang tersebut, sehingga calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan Widianingsih, Saryadi and Dewi (2014). Proses penempatan kerja berpedoman sebagai prinsip penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang diduduki dengan tepat. Afrilyan, Fitri and Marhadi (2016).

Terdapat beberapa indikator dari penempatan kerja diantaranya: (1) keterampilan kerja. keahlian yang dimiliki oleh karyawan ini berupa Keterampilan mental dengan menentukan sikap dan mengambil keputusan yang tepat. (2) Pengalaman Bekerja. Pengalaman ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan tertentu oleh perusahaan atau organisasi. (3) Pendidikan. Pendidikan ini biasanya digunakan untuk menentukan jenjang karir serta jabatan atau posisi seseorang. (4) Pengetahuan Bekerja. Pengetahuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan itu yang dilakukan dengan baik dan benar Arifuddin & Damayanti (2020).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses kegiatan untuk mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam perusahaan atau organisasi, dilakukan dimasa mendatang. Apabila penegembangan tersebut tercakup bahwa perusahaan atau manajer SDM menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilaksanakan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja di perusahaan atau organisasi Bahri and Chairatun Nisa (2017). Pengembangan karir seseorang itu dimulai dari diri sendiri. Dengan demikian, setiap orang harus menerima tanggung jawab yang diberikan untuk mengembangkan karirnya. Adapun dimensi dari pengembangan karir adalah sebagai berikut : 1). Pengalaman. 2). Pendidikan. 3). Program pelatihan Pebriyanti, Mulia, and Danial (2020).

Tindakan-tindakan pengembangan karir adalah sebagai berikut : 1.) memiliki pengalaman bekerja untuk diukur tingkat penguasannya dan dilihat dari tingkat kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. 2.) memiliki pendidikan yang baik semakin baik dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki sikap dan perilaku karena yang baik karena itu akan mendukung pendidikan yang kita capai. 3.)pelatihan yang kita lakukan akan meningkatkan kemampuan bekerja dan keahlian yang kita miliki akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang kita kerjakan Kaseger (2013).

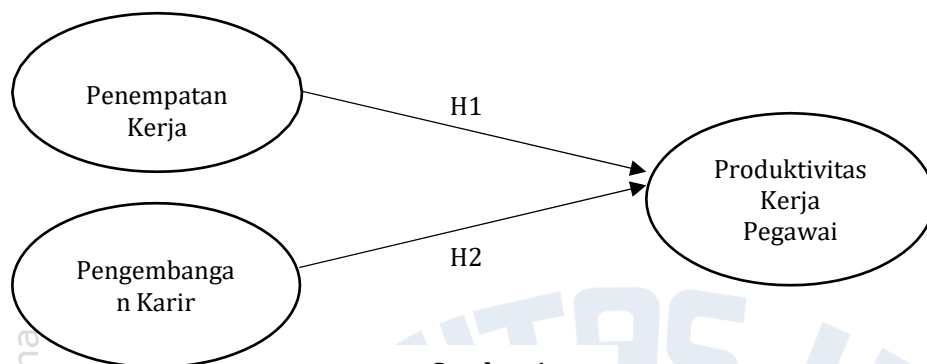
Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Atmajati and Mansur (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini disebabkan karena cara menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat kemampuannya sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi lebih produktif. Haryati and Hajar (2016) menyimpulkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Din and Sumarauw (2018) membuktikan terdapat pengaruh antara penempatan kerja tyhterhadap produktivitas kerja karyawan. Mandik and Sandow (2019) menyimpulkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan argumentasi di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian terkait termasuk dalam penelitian ekplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian eksplanatori menjelaskan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu penempatan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) serta satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena diperoleh dari hasil pembagian kuesioner kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan semua objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan sifat-sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai divisi keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggan yang berjumlah 54 pegawai. Peneliti memilih ketiga divisi tersebut karena ketiga divisi Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo tersebut mengalami masalah terkait penempatan kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Sampel jenuh menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Siswanto & Suyanto, 2018).

Populasi merupakan semua objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan sifat-sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan

kerumahtanggaan yang berjumlah 54 pegawai. Peneliti memilih ketiga divisi tersebut karena ketiga divisi Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo tersebut mengalami masalah terkait penempatan kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Sampel jenuh menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Siswanto & Suyanto, 2018).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab responden adalah Teknik pengambilan data kuosioner (Sugiyono, 2018). Kuesioner diberikan pada responden menggunakan link yang terhubung dengan *Google Form* kemudian responden akan mengirim kembali jawaban tersebut.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu penempatan kerja dan pengembangan karir. Masing-masing variabel memiliki beberapa dimensi dan masing-masing terbagi menjadi beberapa indikator.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
Produktivitas kerja pegawai	Merupakan ukuran dengan penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan	1.Kreativitas Kerja	1.1 Kreatif dalam melakukan pekerjaan
			1.2 Memahami prosedur pekerjaan dalam perusahaan
			2.1 Menguasai kemampuan dalam bekerja
		2.Pengetahuan Pekerjaan	2.1 Menguasai kemampuan dalam bekerja
			3.1 Melakukan pekerjaan dengan baik dan benar
			3.2 Ketelitian dalam bekerja
		3.Kualitas Kerja	3.1 Melakukan pekerjaan dengan baik dan benar
			3.2 Ketelitian dalam bekerja
			3.2 Ketelitian dalam bekerja

(Muliadi 2019)

4.Kuantitas Kerja (Muliadi 2019)

4.1 Jumlah pekerjaan yang terpenuhi

4.2 Jumlah jam kerja yang terpenuhi (Muliadi 2019)

<p>Pengembangan Karir</p>	<p>Proses peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan (Pebriyanti, Mulia, and Danial 2020)</p>	<p>1.pengalaman</p> <p>2.pendidikan</p> <p>3.program pelatihan (Pebriyanti, Mulia, and Danial 2020)</p>	<p>1.1 Pengalaman bekerja</p> <p>1.2kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>2.1 Pendidikan yang baik dalam mengembangkan pekerjaan</p> <p>2.1 sikap dan perilaku dalam bekerja</p> <p>3.1 Peningkatan kemampuan bekerja</p> <p>3.2 Keahlian dalam bekerja</p>
<p>Penempatan kerja</p>	<p>Penempatan kerja yang tepat dapat didefinisikan sebagai tindak lanjut dari seleksi dengan menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan bagi</p>	<p>1.keterampilan kerja</p> <p>2.pengalaman bekerja</p> <p>3.pendidikan</p>	<p>1.1 Keterampilan dalam bekerja</p> <p>1.2 Sikap dalam mengambil keputusan yang tepat</p> <p>2.1 Sikap dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>3.1 Memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.</p>

yang		
mebutuhkannya	4. pengetahuan	4.1 Memiliki pengetahuan
dan	bekerja	yang luas
mendelegasikan	(Afrilyan,	4.2 Melaksanakan
pada orang	Fitri, and	pekerjaan dengan baik dan
tersebut	Marhadi 2016)	benar.
(Afrilyan, Fitri,		
and Marhadi		
2016)		

Teknik Analisis Data

Program software SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, Teknik yang digunakan untuk pengujian keabsahan data adalah metode analisis regresi linier berganda dan terlebih dahulu harus lulus uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tepat dan cermat dalam melakukan fungsi ukurnya. Ketika r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai positif maka pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid Saifudin (2011). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur konsisten. Reliabel atau handalnya kuesioner dapat dilihat jika jawaban seseorang tetap konsisten. Data dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.60 Saifudin (2011).

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Heteroskedastisitas)

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel pengganggu dalam model regresi telah terdistribusi secara normal. Uji t dapat dilakukan jika data terdistribusi secara normal. Uji statistic *Kolmogrov-Smirnov Test* merupakan salah satu cara untuk menguji data terdistribusi secara normal atau tidak normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>$ 0,05 (Imam Ghozali, 2005).

Uji linearitas bertujuan untuk menguji hubungan linear atau tidak secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. *Test of linearity* dapat digunakan untuk menguji hubungan linearitas. Jika nilai signifikansi pada $linearity \leq 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear (Sugiyono & Susanto, 2015).

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan uji glejser untuk menguji heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan nilai $t > 0,05$ maka dapat dikatakan varian residual sama atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005).

Uji Hipotesis

Uji yang terakhir adalah uji regresi linear berganda yaitu secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linear berganda yaitu: Y adalah produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (produktivitas kerja karyawan), a merupakan konstanta, b sebagai koefisien regresi, X_1 adalah penempatan kerja dan X_2 adalah pengembangan karir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Seluruh variabel diukur dengan skala likert melalui pernyataan positif dan negatif yang diajarkan menggunakan kuesioner. Pada pernyataan positif diberi skor 1 sampai 5 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Begitu pula sebaliknya untuk pernyataan negatif diberi skor 5 sampai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skor likert dibagi menjadi 3 kelompok dengan penentuan nilai *range* di setiap kelompok sesuai dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned} Range &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Kelompok Kategori}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Dari pembagian *range* tersebut, maka kelompok skor likert dibagi menjadi 3 kelompok sebagai berikut:

Tabel 2. Kelompok Kategori

No	Skor	Kategori
----	------	----------

1	1,00 - 2,33	Rendah
2	2,34 - 3,66	Sedang
t	3,67 - 5,00	Tinggi

Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 3 kategori pengukuran variabel produktivitas kerja karyawan dari sejumlah 54 responden menunjukkan tingkat kategori dari rendah, sedang, tinggi. Pengujian produktivitas kerja pegawai menggunakan indikator dari 4 dimensi.

Tabel 3. Kategori Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kreatif dalam melakukan pekerjaan	4.20	Tinggi
2	Memahami Prosedur Pekerjaan	4.07	Tinggi
3	Menguasai kemampuan dalam bekerja	3.78	Tinggi
4	Melakukan pekerjaan dengan baik dan benar	4.25	Tinggi
5	Ketelitian dalam bekerja	4.38	Tinggi
6	Jumlah pekerjaan	4.27	Tinggi
7	Jumlah jam kerja	4.44	Tinggi
	Rata-rata	4.21	Tinggi

Pada tabel 3 menunjukkan rata-rata total produktivitas kerja karyawan adalah 4,21 dan masuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata terendah adalah indikator memahami prosedur pekerjaan dengan nilai 4,07 dan termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi adalah indikator jumlah jam kerja dengan nilai 4.44 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui tingkat produktivitas kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi *keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan* dan kerumahtanggan berada pada tingkat yang tinggi.

Penempatan Kerja

Tabel 4 kategori pengukuran variabel penempatan kerja dari sejumlah 54 karyawan responden menunjukkan tingkat kategori dari rendah, sedang, dan tinggi. Pengujian produktivitas kerja karyawan menggunakan 7 indikator dari 4 dimensi.

Tabel 4. Kategori Pengukuran Penempatan Kerja

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Keterampilan dalam bekerja	4.16	Tinggi
2	Sikap dalam mengambil keputusan yang tepat	4.37	Tinggi
3	Memiliki pengalaman bekerja	4.27	Tinggi
4	Sikap dalam melaksanakan pekerjaan	4.24	Tinggi
5	Memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi	4.24	Tinggi
6	Memiliki pengetahuan yang luas	4.48	Tinggi
7	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar	4.55	Tinggi
	Rata-rata	4.33	Tinggi

Pada tabel 4 menunjukkan rata-rata total penempatan kerja adalah 4.33 dan masuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata terendah adalah indikator tingkat sikap dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dengan nilai 4,24 dan termasuk kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi adalah indikator melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar dengan nilai 4,55 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui tingkat penempatan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi *keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggan* berada pada tingkat yang tinggi.

Pengembangan Karir

Tabel 5 kategori pengukuran variabel pengembangan karir dari sejumlah 54 responden menunjukkan tingkat kategori dari rendah, sedang dan tinggi. Pengujian produktivitas kerja karyawan menggunakan 6 indikator dari 3 dimensi,

Tabel 5. Kategori Pengukuran Pengembangan Karir

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Pengalaman bekerja	4.00	Tinggi
2	Kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	4.38	Tinggi
3	Pendidikan yang baik dalam mengembangkan pekerjaan	4.31	Tinggi
4	Sikap dan perilaku dalam bekerja	4.46	Tinggi
5	Peningkatan kemampuan bekerja	4.46	Tinggi
6	Keahlian dalam bekerja	4.37	Tinggi
	Rata-rata	4.33	Tinggi

Pada tabel 5 kategori pengukuran variabel pengembangan karir dari sejumlah 54 responden menunjukkan tingkat kategori dari rendah, sedang dan tinggi. Pada tabel 5

menunjukkan rata-rata total pengembangan karir adalah 4,33 dan masuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata terendah adalah indikator pengalaman bekerja dengan nilai 4,00 dan termasuk kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi adalah indikator sikap dan perilaku dalam bekerja serta peningkatan kemampuan bekerja dengan nilai 4,46 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui tingkat pengembangan karir pada Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo divisi *keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggan* berada pada tingkat tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tepat dan cermat dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6. Uji Validitas

Instrumen	R		Keterangan
	Hitung	R Tabel	
1	0.715	0.2681	Valid
2	0.732	0.2681	Valid
3	0.667	0.2681	Valid
4	0.629	0.2681	Valid
5	0.652	0.2681	Valid
6	0.474	0.2681	Valid
7	0.444	0.2681	Valid
8	0.488	0.2681	Valid
9	0.695	0.2681	Valid
10	0.437	0.2681	Valid
11	0.843	0.2681	Valid
12	0.840	0.2681	Valid
13	0.713	0.2681	Valid
14	0.771	0.2681	Valid
15	0.728	0.2681	Valid
16	0.558	0.2681	Valid
17	0.640	0.2681	Valid
18	0.701	0.2681	Valid

19	0.483	0.2681	Valid
20	0.557	0.2681	Valid
21	0.749	0.2681	Valid
22	0.565	0.2681	Valid
23	0.471	0.2681	Valid
24	0.539	0.2681	Valid

Berdasarkan tabel di atas 24 instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Maka peneliti ini layak memakai untuk keperluan penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur konsisten. Reliabel atau handalnya kuesioner dapat dilihat jika jawaban seseorang tetap konsisten. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* $0.886 > 0.60$. sehingga instrument dinyatakan reliabel dan terpercaya sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7

	Std. Deviation	3.22799550
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.057
	Negative	-.065
	Kolmogorov-Smirnov Z	.477
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.977

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table 7 diperoleh nilai Asymp Sig. sebesar 0.977 lebih besar dari 0.05. maka data dapat dinyatakan terdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam uji regresi sudah terpenuhi.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji hubungan linear atau tidak secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 9. Tabel Anova Produktivitas Kerja Karyawan dan Penempatan Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	(Combined)	425.364	13	32.720	2.857	.005	
Produktivitas Kerja Pegawai	Between Groups	Linearity	301.945	1	301.945	26.364	.000
		Deviation from Linearity	123.418	12	10.285	.898	.557
* Penempatan KerjaX1	Within Groups	458.118	40	11.453			
	Total	883.481	53				

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai *deviation from linearity sig.* sebesar 0.557

lebih besar dari 0.05. maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan variabel penempatan kerja (X1).

Tabel 10. Tabel Anova Produktivitas Kerja Karyawan dan Pengembangan Karir

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Pegawai * Pengembangan KarirX2	(Combined)	439.606	12	36.634	3.384	.002
	Between Groups					
	Linearity	235.596	1	235.596	21.762	.000
	Deviation from Linearity	204.011	11	18.546	1.713	.105
	Within Groups	443.875	41	10.826		
Total		883.481	53			

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai *deviation from linearity sig.* sebesar 0.105 lebih besar dari 0.05. maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan variabel Pengembangan Karir (X2).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Tabel 11. *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.790	3.320		.840	.405

Penempatan KerjaX1	-.033	.111	-.054	-.292	.771
Pengembangan KarirX2	.038	.115	.060	.327	.745

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel penempatan kerja sebesar 0.771 dan variabel pengembangan karir 0.745. kedua nilai signifikansi diatas lebih besar dari 0.745 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 12, 13 dan tabel 14:

Tabel 12. *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.350	3.291

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel “*Model Summary*” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,375. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,375 atau sama dengan 37,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel penempatan kerja (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 37,5%. Sedangkan sisanya (100% - 37,5% = 62,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Tabel 13. *Anova*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	331.224	2	165.612	15.294	.000 ^b
Residual	552.258	51	10.829		
Total	883.481	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel output “Anova” di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena Sig. $0,000 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 14. *Coefficient*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.916	5.340			1.670	.101
Penempatan Kerja (X1)	.532	.179	.431		2.972	.005
Pengembangan Karir (X2)	.304	.185	.238		1.644	.106

Uji F Dalam Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel output Anova di atas, dapat diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain penempatan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel output Anova di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 15,294. Karena nilai F hitung $15,294 > F$ tabel 3,18. Maka dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain penempatan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Uji t Parsial Dalam Regresi Linear Berganda

1. Uji t Penempatan Kerja

Berdasarkan tabel output “*coefficient*” di atas dapat diketahui nilai signifikansi variabel penempatan kerja (X1) adalah sebesar $0,005 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan data output di atas dapat diketahui nilai t hitung variabel penempatan kerja sebesar $2,972 > 2,007$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Uji t Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel output “*coefficient*” di atas dapat diketahui nilai signifikansi variabel pengembangan karir (X2) adalah sebesar $0,106 > \text{probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan data output di atas dapat diketahui nilai t hitung variabel pengembangan karir sebesar $1,644 < t \text{ tabel } 2,007$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan

Produktivitas kerja pegawai diketahui mempunyai nilai rata-rata 4,21 yang berada pada kategori tinggi. Nilai ini merupakan yang paling rendah diantara variabel lainnya. Produktivitas kerja karyawan memiliki 4 dimensi yaitu kreativitas kerja. Pengetahuan pekerjaan, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Berdasarkan empat dimensi tersebut dibagi menjadi 8 indikator. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja dan melakukan pekerjaan dengan baik dan benar dengan nilai 4,25 pada kategori tinggi.

Penempatan kerja merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi yaitu 4,33 yang berada pada kategori tinggi. Semua indikator dari variabel penempatan kerja berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata indikator terendah adalah tingkat sikap dalam melaksanakan pekerjaan serta latar belakang pendidikan yang baik yang berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,24. Sedangkan nilai rata-rata indikator tertinggi adalah melaksanakan pekerjaan

dengan baik dan benar dengan nilai 4.55 yang berada dalam kategori tinggi.

Pengembangan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 4,33 dan berada pada kategori tinggi. Seluruh indikator pada variabel pengembangan karir berada pada kategori tinggi dengan nilai terendah 4,00 yang dimiliki oleh indikator pengalaman bekerja. Nilai tertinggi indikator pada variabel pengembangan karir adalah 4,46 yang dimiliki oleh indikator sikap dalam perilaku bekerja serta peningkatan kemampuan bekerja.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dipengaruhi karena dalam indikator penempatan kerja karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar yang paling tinggi sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan variabel produktivitas kerja karyawan maka perlu meningkatkan variabel penempatan kerja yang dilihat dari indikator yang masih lemah atau rendah yaitu indikator keterampilan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya penempatan kerja mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan percakapan melalui pesan singkat pada Ibu Frederika Assistant Manager Sumber Daya Manusia pada tanggal 21 juni 2021, penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai karena penempatan kerja merupakan hal yang sudah biasa didapatkan pegawai yang dilihat dari sesuai kemampuan dan kondisi fisiknya. dari indikator empirik penempatan kerja yang paling rendah adalah keterampilan dalam bekerja, menurut Ibu Frederika Assistant Manager sumber daya manusia itu karena keterbatasan sumber daya manusia.

Hasil ini mendukung dengan teori yang menyatakan semakin bagus penempatan kerja karyawan menandakan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan Atmajati and Mansur (2017). Terdapat kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian Irma et al. (2019) yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan variabel pengembangan karir maka perlu meningkatkan variabel pengembangan karir yang dilihat dari indikator yang masih lemah atau rendah yaitu indikator pengalaman bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya pengembangan karir tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan percakapan melalui pesan singkat pada Ibu Frederika Assistant Manager Sumber

Daya Manusia pada tanggal 21 juni 2021, menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurut narasumber karyawan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien sehingga dapat menghasilkan kualitas yang baik dan pegawai yang merasa jenuh dalam pekerjaan itu akan dimutasi dalam masa penyegaran. Selama pegawai dimutasi mereka akan lebih semangat bekerja dan lebih produktif untuk mengembangkan karir mereka. Salah satu faktor yang menghambat pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di masa pandemi covid-19 yaitu dengan adanya pola kerja jarak jauh bekerja dari rumah (WFH) menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Akan tetapi dalam penelitian ini pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini tidak sama dengan hasil penelitian Supendy and Harsum (2018) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan di atas diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo *divisi keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggan*. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi atau rendahnya penempatan kerja berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan. Adanya pengaruh juga ditemukan pada pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo *divisi keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggan*. Temuan ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya pengembangan karir karyawan di perusahaan dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo *divisi keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggan*.

Implikasi Teoritis

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan temuan penelitian Atmajati and Mansur (2017) yang menyatakan hal yang sama. Pengembangan karir ditemukan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan temuan penelitian Supendy and

Harsum (2018) yang menyatakan hal yang sama dengan hasil penelitian ini.

Implikasi Terapan

Indikator empirik variabel produktivitas kerja pegawai yang memiliki nilai terendah adalah *menguasai kemampuan dalam bekerja*. Untuk itu pihak perusahaan disarankan dapat secara rutin selalu belajar dan selalu mengikuti seminar sehingga karyawan dapat menguasai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator empirik variabel penempatan kerja yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah *keterampilan dalam bekerja*. Saran untuk perusahaan untuk hal ini adalah karena karyawan masih ada yang kurang terampil dalam bekerja, maka sebaiknya karyawan selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan agar mengalami peningkatan dalam keterampilan bekerja. Adapun indikator empirik variabel pengembangan karir yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah pengalaman bekerja karena sebelum karyawan diterima di perusahaan mereka tidak memiliki pengalaman bekerja. Temuan dari penelitian ini bisa dijadikan referensi atau pedoman bagi Perumda Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo terutama divisi *keuangan, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan bangunan dan kerumahtanggan* dalam pengambilan keputusan yang tepat. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner online google form menyebabkan responden ada yang melewatkan pesan link yang dikirimkan dan baru membacanya beberapa hari kemudian. Hal ini menyebabkan butuh waktu lama agar data dapat terkumpul. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi Covid-19 sehingga wawancara hanya dilakukan melalui pesan singkat Whatsapp, sehingga jawaban yang didapat kurang jelas.

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan objek yang berbeda dari penelitian yang pernah dilakukan dan dengan menggunakan analisis yang lebih bervariasi. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variabel moderasi sehingga dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.