

**PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HOLLAND BAKERY CABANG BOULEVARD MANADO**

*THE EFFECT PLACEMENT AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT HOLLAND BAKERY MANADO BOULEVARD BRANCH*

Oleh:

**Lucky Junior Tawalujan<sup>1</sup>**

**Adolfina<sup>2</sup>**

**Genita Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[luckyjuniorwalujan6@gmail.com](mailto:luckyjuniorwalujan6@gmail.com)

<sup>2</sup>[adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com)

<sup>3</sup>[genitagracia73gmail.com](mailto:genitagracia73gmail.com)

**Abstrak:** Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan. Tercapainya suatu tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh berbagai faktor, dan yang menarik untuk diperhatikan antara lain mengenai kegiatan penempatan karyawan yang langsung ataupun tidak langsung turut menentukan pencapaian kepuasan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado, dengan jumlah sampel 53 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado. Untuk penempatan karyawan perusahaan sebaiknya juga harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan untuk meminimalisir kendala atau hambatan dalam mengelola sumber daya manusia demi meningkatkan produktivitas karyawan. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja.

**Kata Kunci:** *penempatan, kepuasan kerja, produktivitas karyawan*

**Abstract:** *Employee productivity is an indicator in a company. The achievement of a job satisfaction level is determined by various factors, and what is interesting to note is the direct or indirect employee placement activities that determine job satisfaction. The purpose of this study is to know the effect placement and job satisfaction toward employee productivity at Holland Bakery Manado boulevard branch. The population of this research is consumer at Holland Bakery Manado boulevard branch, with a sample 53 people. The approach that used in this research is descriptive quantitative analysis approach to know how far its effect toward employee productivity. The result of hypothesis showing placement and job satisfaction simultaneously and partially toward employee productivity at Holland Bakery Manado boulevard branch. For the placement of company employees, you should also pay attention to the educational background of employees to minimize obstacles or obstacles in managing human resources in order to increase employee productivity. It is hoped that the company can further improve employee job satisfaction so that in their work employees are more motivated to work actively.*

**Keywords:** *placement, job satisfaction, employee productivity*

### Latar Belakang

Perkembangan ekonomi masyarakat dan teknologi begitu pesatnya sehingga menimbulkan tingkat persaingan yang cukup tinggi. Dalam menghadapi kondisi seperti ini, perusahaan-perusahaan sebagai penunjang pembangunan di Indonesia perlu berusaha agar tetap bertahan dalam lingkungan bisnisnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar yang penting dalam melaksanakan pembangunan. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia itu sendiri, tapi yang lebih penting adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui suatu proses perekrutan, seleksi sampai dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh calon karyawan sehingga kebutuhan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang dibutuhkan itu dapat terpenuhi. Perekrutan karyawan adalah suatu proses mencari dan menolong serta memberikan suatu pengharapan dari mereka untuk melamar pekerjaan. Proses perekrutan dilakukan dalam rangka mencari karyawan yang dibutuhkan perusahaan.

Tindak lanjut dari proses perekrutan adalah penyeleksian karyawan dan penempatan karyawan. Sumber daya manusia juga memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, SDM yang dimiliki perlu dipelihara dan dikuasai oleh suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah yang paling menentukan berkembangnya sebagai faktor penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Sedarmayanti, 2017:57). Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya”.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Penempatan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.
2. Penempatan terhadap Produktivitas Karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.
3. Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Suparyadi, 2015:2). Widodo (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

### Penempatan

Rivai dan Sagala (2013:198) mengatakan bahwa penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja, 2012).

### Kepuasan Kerja

Umam (2015:23) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan pengalaman sekarang dan waktu lampau dari pada harapan masa depan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2015:117).

### Produktivitas

Sutrisno (2016:17) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Ardana, Mujiati dan Utama (2015:270) mengatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

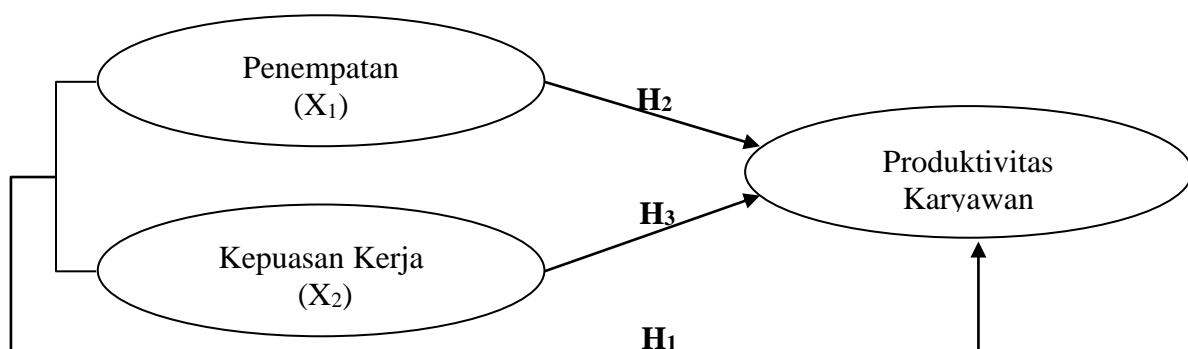
### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sururin, Heryanda, dan Atidira (2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada singlaraja hotel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2015) dengan judul pengaruh seleksi dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT *familier* kota gajah Lampung tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerimaan dan kepegawaian terhadap produktivitas karyawan yang bekerja di BMT Familier Lampung Tengah Tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh yang signifikan produktivitas karyawan. Penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan produktifitas. Melihat hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel independen bertanda positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sambur dan Mananeke (2017) dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja dinas kebudayaan daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan Penempatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: *Kajian Teori*, 2020

**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Penempatan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado
- H<sub>2</sub> : Penempatan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado
- H<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado, yang berjumlah 114 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan *probability sampling*.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation*. Uji reliabilitas merupakan alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa*  $\geq 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa*  $< 0,6$  (Ghozali, 2016: 47).

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Ghozali (2016:160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

**Uji Heterokedastisitas**

Ghozali (2016:139) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2016:105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

## Uji Hipotesis

### Uji F (Simultan)

Ghozali (2016:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum objek Penelitian

*Holland Bakery* merupakan salah satu pelopor dalam usaha *modern bakery* yang dikenal dengan *Holland Bakery*. *Holland Bakery* selalu berusaha untuk menghasilkan produk yang terbaik dengan memenuhi standar kualitas serta mengutamakan kepuasan pelanggan melalui inovasi dan program-program perbaikan, serta menghasilkan produk bermutu, aman dan sehat.

#### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	62,3	62,3	62,3
	Perempuan	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 62,3 %, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 37,7 %. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden laki-laki lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado daripada responden perempuan.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

	Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	$\leq 20$ tahun	2	3,8	3,8	3,8
	20 - 25 tahun	21	39,6	39,6	43,3
	26 - 30 tahun	10	18,9	18,9	62,3
	31 - 35 tahun	13	24,5	24,5	86,8
	$\geq 36$ tahun	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur  $\leq 20$  tahun memiliki frekuensi 2 orang sebesar 3,8%, kelompok umur 20 - 25 tahun memiliki frekuensi 21 orang sebesar 39,6%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 10 orang sebesar 18,9%, kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 13 orang sebesar 24,5% dan kelompok umur  $\geq 36$  tahun memiliki frekuensi 7 orang sebesar 13,4%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado adalah dari kelompok umur 20 - 25 tahun yaitu sebesar 39,6 %.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	41	77,4	77,4	77,4
	Diploma	3	5,7	5,7	83,0
	S1	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Olah Data, 2020*

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA memiliki frekuensi 41 orang sebesar 77,4%, tingkat pendidikan Diploma memiliki frekuensi 3 orang sebesar 5,7%, tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 9 orang sebesar 17,0%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado adalah yang pendidikan SMA sebesar 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan Diploma dan S1.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Penempatan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,756	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,877	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,919	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

*Sumber: Hasil Olah Data, 2020*

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

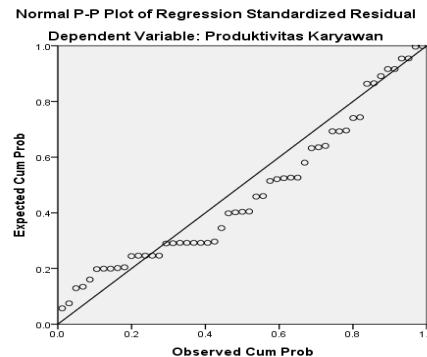
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1. (Constant)		
Penempatan	.411	2.430
Kepuasan Kerja	.411	2.430

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

*Sumber: Hasil Olah Data, 2020*

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	1.670	1.328
1	Penempatan	.595	.147
	Kepuasan Kerja	.606	.092

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,670 + 0,595 X_1 + 0,606 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,670 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1,670 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,595 menunjukkan terdapat pengaruh positif penempatan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,606 menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.142	2	221.071	122.600	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	90.160	50	1.803		
	Total	532.302	52			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Penempatan

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan penempatan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	1.670	1.328		1.258	.214
Locus of Control	.595	.147	.367	4.042	.000
Kepuasan Kerja	.606	.092	.599	6.603	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa penempatan memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.834	.824	1.343

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Penempatan

b. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu penempatan (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah sebesar 83,4% dan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mandik, Adolfina, dan Sendow (2019), yang menemukan bahwa penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### Pengaruh Penempatan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya setiap perubahan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh penempatan. *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado dalam menempatkan karyawan tidak hanya melihat dari latar belakang pendidikan sebelumnya, tetapi lebih kepada kemampuan (*skill*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Prabowo, Lengkong, dan Dotulong (2016), yang menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian serupa dari Haryati dan Hajar (2016), menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan organisasi. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Timbul (2015), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh



terhadap produktivitas. Penelitian serupa dari Halimatussakdiah, Suarmanayas, dan Heryanda (2019), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Penempatan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.
2. Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Untuk penempatan karyawan perusahaan sebaiknya juga harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan untuk meminimalisir kendala atau hambatan dalam mengelola sumber daya manusia demi meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati, dan Utama. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Halimatussakdiah, Suarmanayas, dan Heryanda. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Art Shop* di Desa Sukarara Tahun 2019. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Hal.43-51. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/File2198713604>. Diakses 10 Oktober 2020.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Haryati., dan Hajar. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 05, Nomor 01, Hal. 07-13. <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/187>. Diakses 10 Oktober 2020.
- Mandik, Adolfin., dan Sendow. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.3, Hal. 4367-4376. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/2508824789>. Diakses 10 Oktober 2020.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, Lengkong, dan Dotulong. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah*

- Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sambur, Mananeke, dan Mananeke. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal.371-379. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1911919129>. Diakses 10 Oktober 2020.
- Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Alex Media Komputido.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sururin, Heryanda, dan Atidira. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No.1, Hal. 11-20. [https://www.researchgate.net/publication/342745736\\_Pengaruh\\_Kepuasan\\_Kerja\\_dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_Terhadap\\_Produktivitas\\_Kerja\\_Karyawan\\_Pada\\_Singaraja](https://www.researchgate.net/publication/342745736_Pengaruh_Kepuasan_Kerja_dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Produktivitas_Kerja_Karyawan_Pada_Singaraja). Diakses 10 Oktober 2020.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. (2015). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. *Jurnal Derivatif*, Vol. 9, No.1, Hal.86-106. <https://repository.ummetro.ac.id/files/dosen/138671e151651747ebfe95426feba523.pdf>. Diakses 10 Oktober 2020.
- Timbul, M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, Volume 3, No. 1, Hal. 26-33. [https://www.academia.edu/43197710/PENGARUH\\_KEPUASAN\\_KERJA\\_DAN\\_ROTASI\\_KERJA\\_KARYAWAN\\_TERHADAP\\_PRODUKTIVITAS\\_KERJA\\_DI\\_PTPN\\_IV\\_PERSERO\\_AFD\\_III](https://www.academia.edu/43197710/PENGARUH_KEPUASAN_KERJA_DAN_ROTASI_KERJA_KARYAWAN_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_DI_PTPN_IV_PERSERO_AFD_III). Diakses 10 Oktober 2020.
- Umam. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.