

PENGARUH PENDIDIKAN, PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON PANIKI MANADO*THE EFFECT OF EDUCATION, PLACEMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT.PLN (PERSERO) RAYON PANIKI MANADO*

Oleh:

Gloria Natalia Mandik¹**Adolfina²****Greis M Sendow³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹nataliamandik830@gmail.com²adolfinap@yahoo.com³greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan produktivitas karyawan yang dapat beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 70 responden dengan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan pendidikan, penempatan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, Saran variabel Pendidikan karyawan sebaiknya ditingkatkan oleh pihak manajemen dengan cara memberikan kesempatan studi lanjut kepada para karyawan melalui jalur pendidikan formal studi S1. Dll. Agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

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

Abstract : *Potential human resources is essentially one of the capital and holds the most important role in achieving company goals. Quality human resources will produce productivity that can operate well in achieving company goals, There are several factors that support an organization in achieving that supports the Education factor. The purpose of this research is to study education, placement and job satisfaction on employee productivity. The type of research used is associative with quantitative research methods. With data collection techniques using questionnaires. The population in this study in all companies in PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. The number of samples used was 70 respondents with saturated sampling techniques. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that partial education proves positive but not significant on employee productivity. Partially, positive and significant placement on employee productivity, partially positive and significant job satisfaction on employee productivity. Simultaneously education, placement, and positive and significant job satisfaction for employees, Suggestions Education variables employees get support from management by providing study opportunities to employees through formal education courses S1 study. Etc. In order to increase employee productivity.*

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

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu faktor Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan tenaga kerja. Dari sumber daya – sumber daya yang tersedia dalam organisasi, pendidikan memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor pendidikan. Karena pendidikan dapat mempengaruhi faktor penempatan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan demikian perusahaan perlu menyeleksi karyawan dengan seksama dan juga penempatan pada posisi yang baik bagi perusahaan dan nyaman bagi karyawan. Perusahaan perlu mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi saat seleksi dan penempatan karyawan. Selain itu karyawan yang tidak mencapai tingkat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dalam dirinya. Mereka cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Kalau karyawan sudah bersikap demikian maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja. Manajemen harus melihat kembali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dilihat dari segi karyawan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dijadikan tolak ukur prestasi organisasi dalam menciptakan kebutuhan organisasi, yakni tenaga kerja yang terjamin kredibilitasnya karena tercukupi kesejahteraannya dengan upah yang baik dan tingkat produktivitas yang optimal. Tingginya hasil kerja karyawan adalah produktivitas yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Produktivitas karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut sangat penting dalam bidang industri dan organisasi lainnya yang dibutuhkan untuk menjaga aktivitas dan prestasi kerja karyawan sehingga yang dapat menunjang ketercapaian produktivitas kerja yang tinggi.

PT. PLN (Persero) Rayon Paniki merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Mengingat kebutuhan masyarakat akan listrik sangat besar, maka perusahaan selalu berusaha dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu memberikan kinerja yang baik. PT. PLN (Persero) Rayon Paniki dalam pendidikan, perusahaan menyediakan berbagai program untuk menunjang profesionalitas dan kompetensi pelatihan, dan workshop di pusat pendidikan dan pelatihan PT.PLN (Persero) begitupula dalam penempatan setiap rekrutmen PLN, terutama dalam jenjang pendidikan terakhir D3/S1/S2 pasti diberi info untuk bersedia ditempatkan di seluruh Indonesia ketika tahap seleksi. Alasan penempatan tersebut karena unit PLN yang sangat banyak dan mencakup hampir seluruh wilayah di Indonesia, kebijakan Penempatan kerja tersebut untuk kompetensi jenjang karir Karyawan. “Karena setiap unit memiliki tantangan dan kultur budaya yang berbeda-beda sehingga *hard skill*, *soft skill*,serta performa mereka diuji di unit manapun karyawan ditempatkan”.Terkait dengan Kepuasan kerja hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena Produktivitas Karyawan berperan penting dalam menentukan baik buruknya performasi perusahaan. Kepuasan kerja berupa pemberian fasilitas merupakan bukti kepedulian PLN terhadap pegawainya, hal tersebut agar setiap pegawai tetap optimal dalam bekerja. Produktivitas Karyawan yang baik akan terbentuk jika pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja sudah terpenuhi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh:

1. Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.PLN (Persro) Rayon Paniki Manado
2. Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.PLN (Persro) Rayon Paniki Manado

3. Penempatan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.PLN (Persro) Rayon Paniki Manado
4. Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.PLN (Persro) Rayon Paniki Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Definisi Produktivitas karyawan menurut Hartatik (2014) mengemukakan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Adapun indikator dari produktivitas menurut Sutrisno (2014), Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu.

Pendidikan

Sutrisno (2011:65) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Adapun indikator dari pendidikan menurut Tirtaraharja (2005:53) yaitu Jenjang Pendidikan, Kesuaian Pendidikan, Kompetensi.

Penempatan

Hasibuan (2009) Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Adapun indikator dari penempatan menurut Mathis dan Jackson (2006:89) yakni Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja.

Kepuasan Kerja

Robbins (2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya. Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut (Herzberg 1987) yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan.

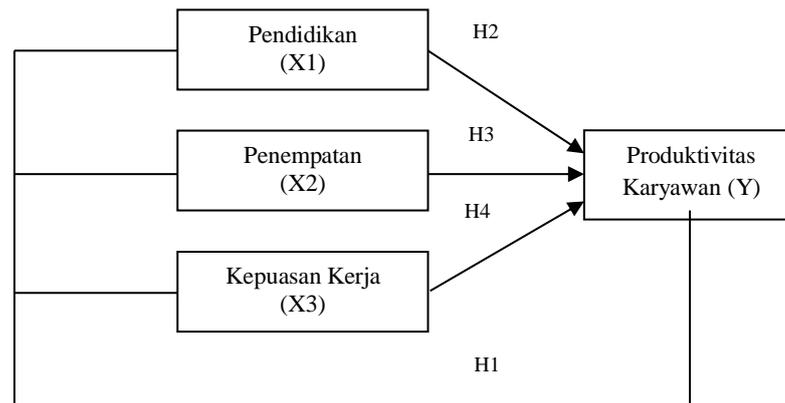
Penelitian Terdahulu

Pandesiang, Lengkong, Sendow (2017) mengenai Pengaruh Signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Sumanjow, Adolfina, Uhing (2018) mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Posumah, Mangantar, Sendow (2013) mengenai Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryagita Nusaraya. Hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan Pendidikan, Penempatan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SN Cargo Manado.

Penelitian Tilaar, Sendow, Jorie (2018) mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut. Hasil penelitian menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka berpikir**

Sumber: *Kajian teoritik dan kajian empirik, 2019*

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
- H2 : Diduga Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
- H3 : Diduga Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen Sugiyono (2014). Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado yang berlokasi di Jl. Durian Raya No.03, Paniki Dua, Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan yang berkerja di PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (Kuisisioner/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden.

Teknik Analisis

Data di peroleh dari responden melalui kuisisioner yang dibagikan kemudian dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Socil Science (SPSS)*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variable independen (pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

X1,X2,X3 = Variabel Independen

b1, 2, 3 = Koefisien Regresi

E = Kemungkinan Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS****Tabel. 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Status	Cronback Alpha	Status
Pendidikan X1	X1.1.1	0.572	Valid	0.709	Reliabel
	X1.2.1	0.702	Valid		Reliabel
	X1.3.1	0.653	Valid		Reliabel
	X1.4.1	0.672	Valid		Reliabel
	X1.5.1	0.524	Valid		Reliabel
	X1.6.1	0.702	Valid		Reliabel
Penempatan X2	X2.1.1	0.691	Valid	0.761	Reliabel
	X2.2.1	0.768	Valid		Reliabel
	X2.3.1	0.489	Valid		Reliabel
	X2.4.1	0.691	Valid		Reliabel
	X2.5.1	0.513	Valid		Reliabel
	X2.6.1	0.827	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja X3	X3.1.1	0.621	Valid	0.834	Reliabel
	X3.2.1	0.799	Valid		Reliabel
	X3.3.1	0.742	Valid		Reliabel
	X3.4.1	0.723	Valid		Reliabel
	X3.5.1	0.725	Valid		Reliabel
	X3.6.1	0.652	Valid		Reliabel
	X3.7.1	0.742	Valid		Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1.1	0.567	Valid	0.716	Reliabel
	Y.2.1	0.805	Valid		Reliabel
	Y.3.1	0.472	Valid		Reliabel
	Y.4.1	0.679	Valid		Reliabel
	Y.5.1	0.455	Valid		Reliabel
	Y.6.1	0.843	Valid		Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan *reliable*. Untuk valid dimana seluruh variable memiliki nilai di atas 0,30. Untuk *reliable* dikarenakan koefisien Alpha Cronbach di atas 0,6. Makna dari hasil uji *reliable* yaitu semua *instrument* dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variable-variabel penelitian pada karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

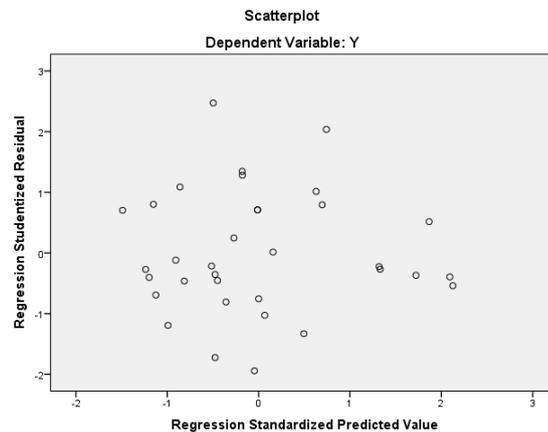
Tabel. 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	,916	1,091
	Penempatan	,560	1,785
	Kepuasan Kerja	,575	1,738

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antara variabel (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

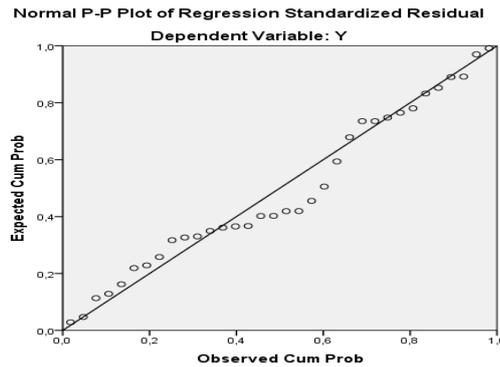
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2019

Gambar 2. Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel organizational produktivitas karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.

Uji Normalitas**Gambar 3. Uji Normalitas***Sumber: Olahan Data, 2019*

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic manual dan pengolahan data dengan SPSS. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada table berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Regresi Uji t dan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-4,424	2,550			-1,735	,093
X1	,091	,073	,061		1,247	,222
X2	,921	,067	,854		13,757	,000
X3	,127	,044	,176		2,867	,008

Sumber: Olahan Data, 2019

Persamaan dari regresi ini menjelaskan bahwa:

$$Y = -4,424 + 0,091X_1 + 0,921X_2 + 0,127X_3 + e$$

1. Apabila variabel pendidikan atau faktor pendidikan karyawan ditingkatkan akan menurunkan produktivitas Karyawan.
2. Apabila variabel penempatan atau faktor penempatan karyawan ditingkatkan akan menurunkan produktivitas Karyawan .
3. Apabila variabel Kepuasan Kerja atau faktor Kepuasan Kerja karyawan ditingkatkan akan menurunkan produktivitas Karyawan .

Uji F dan Uji t

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan pada sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara Pendidikan (X1) dengan Produktivitas Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh thitung (1.247) < ttabel (2.036) maka Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Maka secara parsial Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.
2. Hubungan antara Penempatan (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh thitung (13,757) > ttabel (2.036) maka Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Maka secara Parsial Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.
3. Hubungan antara Kepuasan Kerja (X3) dengan Produktivitas Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh thitung (2.867) > t tabel (2.036) maka Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Maka secara Parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti Pendidikan bukan determinan yang memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk bekerja lebih optimal maka tidak perlu memiliki pendidikan lebih tinggi. Hampir semua pekerjaan di PT. PLN (Persero) Rayon Paniki dapat dilakukan oleh semua tidak membutuhkan klasifikasi pendidikan yang tinggi. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan prabowo (2016) bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Penempatan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, berarti jika ada peningkatan dari variabel Penempatan maka Produktivitas Karyawan akan meningkat dengan asumsi Variabel Bebas lainnya. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Pongoh (2018) yang mendapati ada Pengaruh antara Penempatan dan Produktivitas Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berarti jika ada peningkatan dari variabel Kepuasan Kerja maka Produktivitas Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Adiwinata (2014) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Pendidikan, Penempatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis bahwa Pendidikan, Penempatan, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya jika ada peningkatan dari Pendidikan, Penempatan, dan Kepuasan Kerja maka Variabel Produktivitas Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Kalsum (2015) yang mendapati ada pengaruh antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.
2. Variabel Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.

3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.
4. Variabel Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado hendaknya diperhatikan Variabel Pendidikan karyawan sebaiknya ditingkatkan oleh pihak manajemen dengan cara memberikan kesempatan studi lanjut kepada para karyawan melalui jalur pendidikan formal studi S1 dll. Agar dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan Produktivitas Karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumanjang, *Agora*. Vol.2, No.1, 1-9.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana: Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. I. 1987. 'one more time: how do you motivasi employes?'. *Harvard Bussines Review*. Sep/oct87. Vol. 65 issue5, p109-120
- Kalsum, U. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.
- Mathis, R. L., Jackson J.H. 2006. *Human Resource Management:Manajemen SumberDaya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat: Jakarta.
- Pandesiang. D.,Lengkong.V., Sendow,M.G. 2017.Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani.*Jurnal EMBA* Vol.5 No.2Hal 2781 – 2789 ISSN 2303 – 1174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17156/16703>, diakses pada tanggal 13 september 2019
- Pongoh, A. M., Mananeke.L., Sendow,M.G. 2018.Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No.4. Hal 2388 – 2397 ISSN 2303 – 1174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21006/20718>, diakses pada tanggal 13 september 2019
- Posumah,P., I. C 2013. Evaluasi Penerapan Pemungutan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Manado. *Jurnal EMB*. Vol.1 No.3 Juni 2013.Hal. 436-445 ISSN 2303 – 1174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/1843/1454>, diakses pada tanggal 13 september 2019
- Prabowo. B., S., Lengkong.V.P.K., Dotulong.L., O.H. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal EMBA*.Vol.16 No.4 ISSN 2303 – 1174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17158/16707>, diakses pada tanggal 13 september 2019
- Robbins, SP., Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Salemba Empat Hal 256: Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kuantitatif, dan R &D*. Alfabeta.:Bandung.

Sumajouw, D.V.,Adolfina., Uhing, Y. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 Hal 3448 – 3457 ISSN 2303 – 1174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21453/21162>, diakses pada tanggal 13 september 2019

Sutrisno, E.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.:Jakarta*.

—————. .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Tilaar. N.R., Sendow., G.M., Jorie,R.J. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Hal 2070 – 2078 ISSN 2303-1174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16494>,diakses pada tanggal 13 september 2019

Tirtarahardja, U. 2005. *Pengantar Pendidikan*.Rineka Cipta: Jakarta.

