

PENEMPATAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SELURUH HOLLAND BAKERY CABANG KOTA MANADO

PLACEMENT, COMMUNICATION AND DISCIPLINE EFFECT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN ALL HOLLAND BAKERY MANADO CITY BRANCH

Oleh:

Adirio M. Muhammad¹
Irvan Trang²
Regina T. Saerang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹adiriomuhammad26@gmail.com

²regina.saerang@unsrat.ac.id

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Adapun faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang ada di seluruh *Holland Bakery* Manado yaitu penempatan, komunikasi dan disiplin dalam bekerja. Penempatan berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penempatan menyatakan bahwa mengisi jabatan dengan orang yang tepat akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Penempatan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Demikian juga dengan komunikasi sangatlah penting pada peningkatan produktivitas kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Holland Bakery* cabang Kota Manado yang berjumlah 168 orang, jumlah sampel yang digunakan adalah 63 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan ini bahwa Penempatan, komunikasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* cabang Kota Manado. Saran dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk penempatan karyawan perusahaan sebaiknya harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan untuk meminimalisir hambatan dalam mengelola sumber daya manusia demi peningkatan produktivitas kerja karyawan., (2) Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan lebih termotivasi untuk giat dalam melakukan pekerjaan.

Kata Kunci: Penempatan, komunikasi, disiplin, produktivitas kerja karyawan

Abstract: The factors that greatly influence the work productivity of employees throughout *Holland Bakery* Manado are placement, communication and discipline at work. Placement plays an important role in increasing employee productivity. Placement states that filling a position with the right person will affect the quantity and quality of work. Placement is a process of activities carried out by human resource managers in a company to determine the location and position of an employee in carrying out tasks. Likewise, communication is very important in increasing work productivity. The research approach used in this study is a quantitative approach using the associative method. The population in this study were all employees at *Holland Bakery* Manado City branch totaling 168 people, the number of samples used was 63 respondents. The method used in this study is a quantitative method. The results of this study indicate that placement, communication and discipline simultaneously have a significant effect on employee work productivity in all *Holland Bakery* branches in Manado City. Suggestions in this study are: (1) For forging company employees should pay attention to the educational background of employees to minimize obstacles in managing human resources in order to increase employee productivity. motivated to work hard.

Keywords: Placement, communication, discipline, employee productivity

Latar Belakang

Dimasa Pandemi Covid-19 ini, masyarakat Indonesia diharuskan mematuhi protokol kesehatan yaitu dengan menjaga jarak, cuci tangan dan menggunakan masker jika keluar rumah bahkan di seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado juga semua karyawan bekerja maksimal dan bersemangat dalam bekerja, namun tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Dalam kegiatan usahanya *Holland Bakery* harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti suatu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh seluruh *Holland Bakery* cabang Kota Manado yang permasalahan penempatan dan produktivitas kerja karyawan pada *Holland Bakery*. Produktivitas kerja karyawan pada PT. *Holland Bakery* ini adalah dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana operasional, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan penempatan karyawan yang tepat pada pekerjaannya serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Adapun faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang ada di seluruh *Holland Bakery* Manado yaitu penempatan, komunikasi dan disiplin dalam bekerja. Penempatan berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penempatan menyatakan bahwa mengisi jabatan dengan orang yang tepat akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Penempatan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Demikian juga dengan komunikasi sangatlah penting pada peningkatan produktivitas kerja. Komunikasi merupakan proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan disiplin juga berperan penting pada produktivitas kerja karyawan karena dengan bekerja dengan disiplin maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan produktivitas kerja telah dilakukan oleh Pakpahan, dkk (2020) yang berjudul: "Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota" yaitu tentang menganalisis pengaruh komunikasi, etika kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor kecamatan Sibolga Kota. Produktivitas kerja pegawai mampu dipengaruhi oleh komunikasi, etika kerja dan kedisiplinan sebesar 61,8%.

Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2018:340). Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan adalah 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.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan, komunikasi dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya

manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi,2018:6). Hasibuan (2018:6) juga mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Penempatan

Siswanto (2018:25) menyatakan bahwa penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan pada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara berkesinambungan serta mampu mempertanggungjawabkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab. Sedangkan Sunyoto (2017:3) menyebutkan bahwa penempatan ialah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai dalam jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Komunikasi

Arni (2016:4) mengatakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Sedangkan Sutrisno (2017:17) mengemukakan bahwa Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial, komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Disiplin

Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan meneliti norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Sedangkan Sinambela (2018:335) mengemukakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas Kerja Karyawan

Tohardi (2017:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan Sinungan (2018:344) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Penelitian Terdahulu

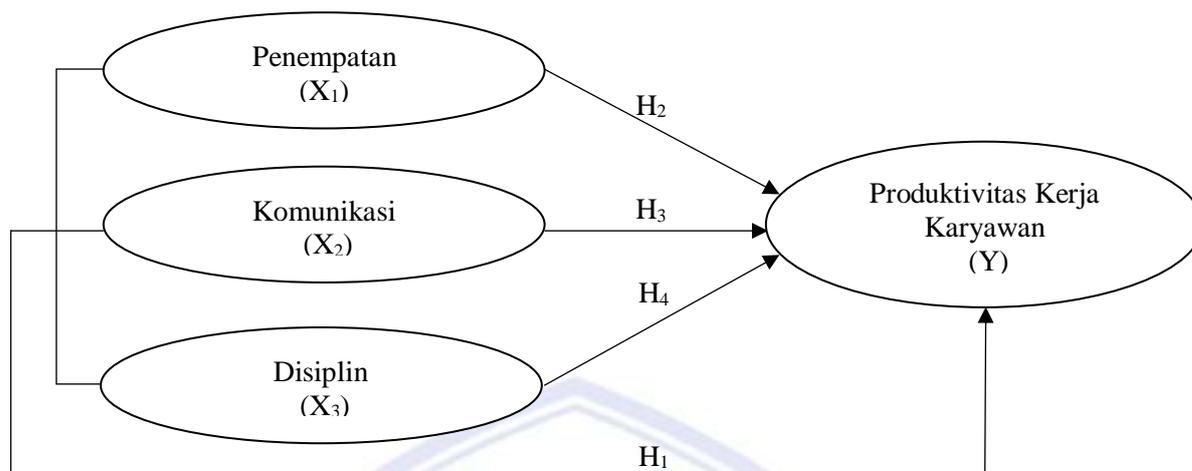
Penelitian yang dilakukan oleh Trihudiyatmanto (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Karoseri Bak Truck "Sakera"Magelang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Karoseri Bak Truck "Sakera"Magelang.

Penelitian yang dilakukan oleh Mandik, Adolfina dan Sendow (2019) dengan judul Pengaruh pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, secara parsial penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Mistar (2020) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial

Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Model Penelitian



Gambar 1.
Model Penelitian
Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Penempatan, Komunikasi dan Disiplin diduga berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado
- H₂ : Penempatan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado
- H₃ : Komunikasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota Manado
- H₄ : Disiplin diduga berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada seluruh *Holland Bakery* Cabang Kota 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 dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Holland Bakery* cabang Kota Manado, yang berjumlah 168 orang.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 22.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05. (Ghozali, 2016 :52). 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). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

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) mengatakan bahwa 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) mengatakan bahwa 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, 2016:98).

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 $Sig. > 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

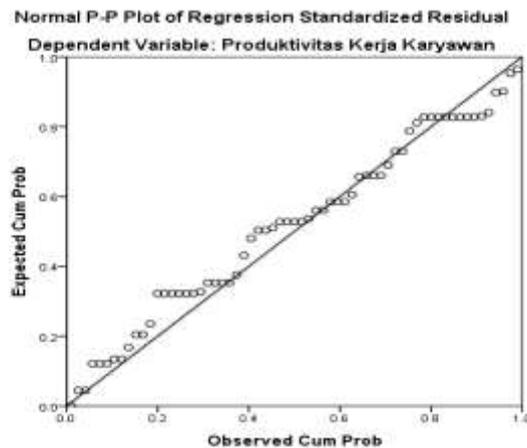
Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Penempatan (X ₁)	X _{1.1}	0,029	Valid	0,725	Reliabel
	X _{1.2}	0,029	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,029	Valid		Reliabel
Komunikasi (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,715	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
Disiplin (X ₃)	X _{3.1}	0,009	Valid	0,869	Reliabel
	X _{3.2}	0,009	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,009	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,009	Valid		Reliabel

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,039	Valid	0,788	Reliabel
	Y ₂	0,039	Valid		Reliabel
	Y ₃	0,039	Valid		Reliabel
	Y ₄	0,039	Valid		Reliabel
	Y ₅	0,039	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas



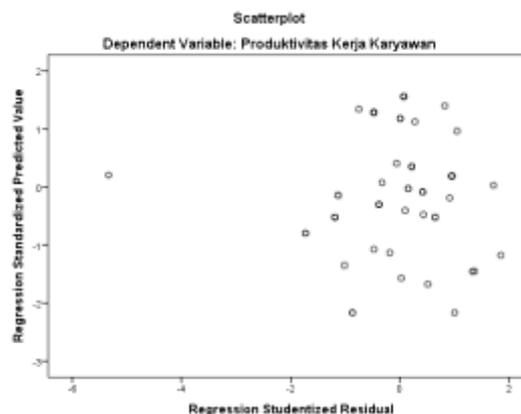
Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

Tabel 2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	VIF
Penempatan (X_1)	9,434
Komunikasi (X_2)	6,393
Produktivitas Kerja Karyawan (X_3)	4,567

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.244	0.116
1 Penempatan	0.177	0.079
Komunikasi	0.328	0.070
Disiplin	0.445	0.051

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Persamaan Regresi $Y = 0,244 + 0,177 X_1 + 0,328 X_2 + 0,445 X_3 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Penempatan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 0,244 memberikan pengertian bahwa jika Penempatan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,244 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Penempatan (X_1) sebesar 0,177 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,177 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Komunikasi (X_2) sebesar 0,328 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Komunikasi (X_2) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,328 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin (X_3) sebesar 0,445 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin (X_3) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant				
Penempatan	2.233	0.029	425.528	.000 ^b
Komunikasi	4.699	0.000		
Disiplin	8.732	0.000		

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 4 dapat dilihat bahwa Penempatan (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,029 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Penempatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Komunikasi (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan (Y). Disiplin (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Penempatan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.978 ^a	0.956	0.954	0.11229

a. *Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi, Penempatan*

b. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja karyawan*

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.746 artinya mempunyai hubungan Kuat. Nilai Koefisien Determinasi ($adj R^2$) adalah 0,556 atau 55,6 %. Artinya pengaruh Penempatan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 55,6 % dan sisanya sebesar 44,4 % di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penempatan adalah menempatkan, mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Haryati dan Hajar (2016), penelitian tersebut menggambarkan bahwa secara parsial, penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). Artinya setiap terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penempatan karyawan. Oleh karena itu, seluruh *Holland Bakery* cabang Kota Manado perlu melakukan penempatan karyawan sesuai dengan bidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepercayaan adalah rasa percaya diri seseorang yang akan ditemukan berdasarkan dan hasrat dari orang lain daripada kekuatan dirinya sendiri. Kepercayaan menjadi aspek penting bagi sebuah komitmen atau janji dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Kepercayaan merupakan faktor penting yang dapat mengatasi krisis dan kesulitan antara rekan bisnis, selain itu juga merupakan aset penting dalam mengembangkan hubungan jangka panjang antar organisasi. Jika dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardani (2020), penelitian tersebut menggambarkan bahwa secara parsial, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen. Artinya setiap perubahan loyalitas konsumen dipengaruhi oleh kepercayaan.

Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Hal ini berarti bahwa dengan sikap disiplin yang baik, maka dapat mewujudkan suatu tujuan yang baik, sehingga dengan disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan. Jika dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Mistar (2020), penelitian tersebut menggambarkan bahwa secara parsial, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya sebagai berikut:

1. Penempatan, komunikasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* cabang Kota Manado.

2. Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* cabang Kota Manado.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* cabang Kota Manado.
4. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada seluruh *Holland Bakery* cabang Kota Manado.

Saran

Yang menjadi saran untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia, yang adalah implikasi dari hasil suatu penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk penempatan karyawan perusahaan sebaiknya harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan untuk meminimalisir hambatan dalam mengelola sumber daya manusia demi peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan lebih termotivasi untuk giat dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jilid 1. Jakarta. Bumi Aksara.
- Firmansyah, D., dan Mistar. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, Vol.9, No.2. Hal.202-216. ISSN:2085-9996. <https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/jurnal/dms/article/view/2532>. Diakses Tanggal 16 Agustus 2021.
- Haryati, E dan Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 05, Nomor. 1. Hal. 07-13. <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/187>. Diakses Tanggal 28 Februari 2021.
- Hartono, W. F., dan Rotinsulu, J.J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.2. Hal.908-916. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9246>. Diakses Tanggal 16 Agustus 2021.
- Haryati, E dan Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 05, Nomor. 1. Hal. 07-13. <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/187>. Diakses Tanggal 28 Februari 2021.
- Hasibuan, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22* Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mandik, G. N., Adolfini dan Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Bawah. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 3. Hal.4367-4376. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25088>. Diakses Tanggal 28 Februari 2021.
- Mardani. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama SMK PGRI 2 Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Vol.18, No.2. Hal.78-91. <https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/aktual/article/view/67>. Diakses Tanggal 16 Agustus 2021.
- Pakpahan, I, J., dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, Vol.7, No.2. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/3376>. Diakses Tanggal 16 Agustus 2021.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta. Kencana.

Sinambela. (2018). *Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Cetakan 11. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kelima. Bandung. Alfabeta.

Sinungan, M. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Trihudyatmanto, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri "Sakera"Magelang). *Jurnal PPKM I*. ISSN:2354-869X. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/407>. Diakses Tanggal 16 Agustus 2021.

