

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA, BITUNG

INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL AND ASSIGNMENT THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA, BITUNG

Bambang Permadi Saputra Prabowo¹, Victor P K. Lengkong², Lucky O H. Dotulong³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹putraprabowo69@gmail.com

²kanasar@yahoo.com

³luckydotulong@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diranah industri, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latarbelakang pendidikan atau kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. Sampel yang digunakan hanya pada pegawai tetap pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung yang berjumlah 53 orang karyawan. Pengambilan data melalui penyebaran kuisioner. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan dan penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Penempatan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Human resource management viewed as a role that quite important in industrial sector, human resource management is a process that including evaluation of requirements, how to get people to fulfill the requirement, and optimisation of distinctive human resource utilization by looking at educational background or capabilities and precise job assignment, to be fit for company's requirement and objective. The objective of this research is to find out the influence of educational level and assignment through employees performance at PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung that have 53 employees. Data collection is by questioner distribution. Research methods is quantitative method. The result shows that by simultaneously, educational level and job assignment influence significantly through employee performance. Partially, educational level doesn't significantly affect productivity, thus assignment positively influencing and significant to productivity at PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung

Keywords : Educational Level, Assignment, Productivity

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan pekerjaan sama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah makhluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kitapun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai makhluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang di cita-citakan.

PT IKI adalah galangan kapal terbesar di Indonesia timur dengan yard di Makassar dan Bitung, Sulawesi Utara. Pemerintah telah menunjuk PT IKI sebagai Pusat Industri Maritim untuk Indonesia bagian timur terutama untuk Fishing Vessel, Kapal Penumpang, Ferry (Ro - Ro), Cargo dan setiap industri proyek industri terkait. yard Makassar adalah untuk mendukung Pelabuhan Makassar, salah satu dari empat Harbours utama di Indonesia. Sementara halaman Bitung adalah untuk mendukung pengembangan sektor perikanan di bagian utara kepulauan Indonesia Timur (KTI), menurut status kepegawaian pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung jumlah pegawai tetap berjumlah 53 orang pegawai, dan ditambah dengan tenaga kontrak (Outsourcing) yang berjumlah 10 orang.

Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (Mahamit, dikutip dalam Ardiansyah, dkk. 2014: 1).

Data tingkat pendidikan pada karyawan tetap yang berjumlah 53 orang menunjukkan yang berpendidikan terakhir SLTP sebanyak 3 orang atau 6%, SLTA sebanyak 34 orang atau sebesar 64%, D III sebanyak 2 orang atau sebesar 4%, D IV sebanyak 2 orang atau sebesar 4%, Dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang atau sebesar 22%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar angka didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 64% dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu 53 orang pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Semua perusahaan mengisyaratkan kepada setiap karyawannya untuk bersedia ditempatkan di berbagai lokasi atau cabang perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari surat perjanjian diawal bekerja setiap karyawan biasanya ada satu kalimat yang menyatakan kesediaan karyawan diberbagai lokasi pada saat perusahaan membutuhkan. Promosi dan perpindahan karyawan adalah bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karier seseorang, melakukan promosi yang mengacu kepada pengajuan posisi dengan tanggung jawab yang meningkat, sedangkan penugasan dilakukan ke posisi serupa atau lebih tinggi dibagian lain perusahaan (Dessler, dikutip dalam Riani, 2013: 41).

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif. Untuk dapat

meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu, tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat (Widodo, 2015: 217).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
2. Pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
3. Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
4. Semangat Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

Tinjauan Pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latar belakang pendidikan atau kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Widodo, 2015: 2).

Tingkat Pendidikan

Andrew E. Sikula, dikutip dalam pakpahan, dkk (2014: 118) disebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal, 2013: 1).

Penempatan

Menurut Ardana dkk (2012:82) Penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Dari definisi tentang penempatan diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah proses penempatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memperhatikan kualitas tingkat penddikan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan tempat yang akan ditempatka oleh karyawan tersebut.

Landasan Empirik

Sunarto 2012, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri, studi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan kesesuaian penempatan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan dan penempatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

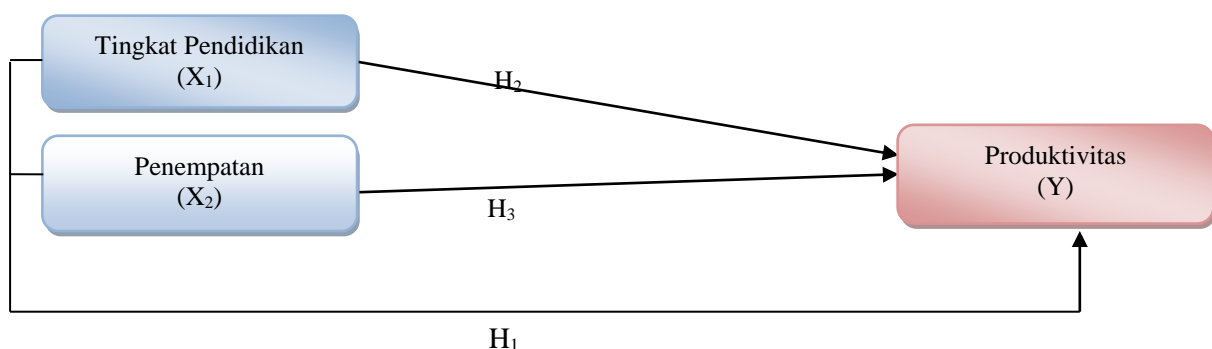
Faisal 2013, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kesehatan Terhadap Produktivitas dan Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Kalimantan Barat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kesehatan terhadap produktivitas dan jumlah penduduk miskin. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat pendidikan dan kesehatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, sedangkan tingkat kesehatan berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kemiskinan.

Adhanari 2012, Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi, studi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Pakpahan dkk 2014, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu peranan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama di badan kepegawaian daerah kota malang cukup baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Ardiansyah, dkk 2014, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, studi pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makasar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian
Sumber : Kajian Teori 2016

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Tingkat Pendidikan dan Penempatan kerja diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung
- H₂: Tingkat Pendidikan diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung
- H₃: Penempatan diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:13) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Tempat dan Waktu Penelitian Yang menjadi tempat penelitian adalah PT. Industri Kapal Indonesia Bitung. Jl. Samuel Languju, Winenet Dua, Aertembaga, Kota Bitung, Sulawesi Utara.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2012:115) 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. Menurut status kepegawaian pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung jumlah pegawai tetap berjumlah 53 orang pegawai, dan ditambah dengan tenaga kontrak (Outsourcing) yang berjumlah 10 orang, sehingga totalnya berjumlah 63 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pada pegawai tetap PT. Industri Kapal Indonesia yang berjumlah 53 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka
2. Observasi
3. Wawancara
4. Angket

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009 : 87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009 : 60). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009 : 60).

Uji Heteroskedastitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009 : 62).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009 : 63). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009 : 63).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak atau simultan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (R) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (R) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R²) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian
Uji Validitas dan Reabilitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Status
Tingkat Pendidikan (X1)	X _{1.1}	0,000	0,05	VALID
	X _{1.2}	0,000	0,05	VALID
	X _{1.3}	0,000	0,05	VALID
	X _{1.4}	0,000	0,05	VALID
	X _{1.5}	0,000	0,05	VALID
Penempatan (X2)	X _{2.1}	0,000	0,05	VALID
	X _{2.2}	0,000	0,05	VALID
	X _{2.3}	0,000	0,05	VALID
	X _{2.4}	0,000	0,05	VALID
	X _{2.5}	0,000	0,05	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,000	0,05	VALID
	Y ₂	0,000	0,05	VALID
	Y ₃	0,000	0,05	VALID
	Y ₄	0,000	0,05	VALID
	Y ₅	0,000	0,05	VALID

Sumber : Olah data SPSS 20, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0.791	Reliabel
Penempatan (X ₂)	0.800	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.801	Reliabel

Sumber : *Olah Data SPSS 20 (2016)*

Tabel 2. menunjukkan koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.791, 0.800, 0.801 (nilai reliabilitas instrumen > 0,6), artinya variabel X₁, X₂, dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

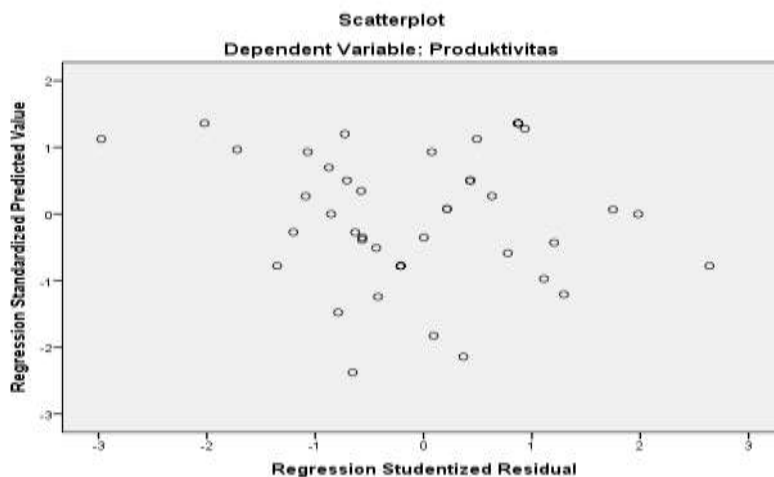
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.901	1.518	Bebas Multikolinearitas
Penempatan	0.901	1.518	Bebas Multikolinearitas

Sumber : *olah Data SPSS 20 (2016)*

Hasil pada Tabel 3. diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

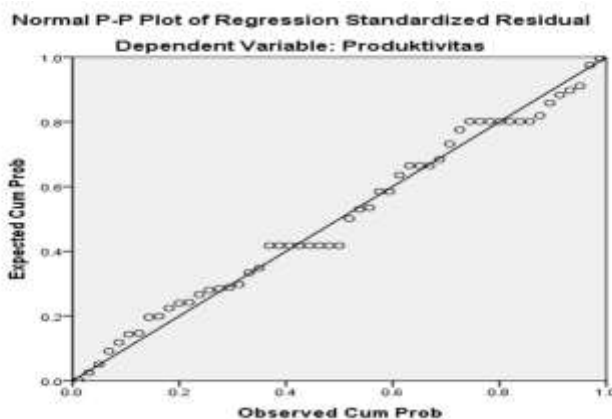


Sumber: *Olahan data SPSS 20, 2016*

Gambar 2. diatas grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan 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 heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 3. diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.586	2	55.293	17.425	.000 ^b
	Residual	158.659	50	3.173		
	Total	269.245	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Tingkat Pendidikan

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil analisis regresi pada tabel 5. menggunakan SPSS 20 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan (X₁), dan Penempatan (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja(Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.889	2.360		3.343	.002
	Tingkat Pendidikan	.115	.113	.136	1.020	.313
	Penempatan	.509	.124	.552	4.123	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas
 Sumber: *Olahan data SPSS 20, 2016*

Dari hasil uji t pada Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan (X1) thitung = 1.020 < 1.99346 dan signifikansi p-value = 0.313 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan menolak Ha, yang berarti tingkat pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja (Y).

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa penempatan (X2) thitung= 4.123 > 1.99346 dan signifikansi p-value = 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan menerima Ha atau Penempatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dan variabel penempatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 ^a	.411	.387	1.78134	2.022

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: *Olahan Data SPSS 20, 2016*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.641 atau 64,1 persen artinya hubungan antara tingkat pendidikan dan penempatan dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R square (R²) adalah 0.411 atau 41,1 persen Artinya naik atau turunnya produktivitas kerja ditentukan oleh tingkat pendidikan (X1) dan penempatan (X2) sebesar 41,1 persen, dan sisanya sebesar 58,9 persen ditentukan oleh variabel lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen meliputi tingkat pendidikan (X1) dan penempatan (X2) memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti melalui uji F atau secara simultan didapatkan nilai $F_{hitung} = 17,425$ lebih besar dari $F_{table} 3,18$, dengan tingkat signifikan 0,000 atau dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara signifikan tingkat pendidikan dan penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hubungan variabel tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja berdasarkan uji korelasi R adalah sebesar 0.641 atau 64,1%, yang berarti ketiga variabel ini memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Sedangkan berdasarkan uji korelasi R square atau R², pengaruh semua variabel bebas (independent) tingkat pendidikan dan penempatan terhadap variabel tidak bebas (dependent) produktivitas kerja adalah sebesar 0.411 atau sebanyak 41,1% dengan data yang dihasilkan maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan penempatan akan menentukan naik/turunnya produktivitas kerja sebesar 41,1% dan sisanya sebanyak 58,9% ditentukan oleh variabel yang lain.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti dimana nilai thitung dari tingkat pendidikan adalah 1.020 lebih kecil dari 1,99364, dan nilai signifikansi adalah 0.313 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat di artikan bahwa pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga tingkat pendidikan tidak menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Pengaruh Penempatan terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti dimana nilai thitung dari penempatan adalah 4.123 lebih besar dari 1,99364, dan nilai signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat di artikan bahwa pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga penempatan menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Tingkat pendidikan, dan penempatan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.
2. Tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.
3. Penempatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Saran

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah tingkat pendidikan, dan penempatan. Dari hasil penelitian di temukan bahwa tingkat pendidikan pada karyawan PT. Industri Kapal Indonesia mengalami pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga tingkat pendidikan tidak menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi instansi tersebut yaitu PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung untuk lebih melihat dan memperhatikan masalah produktivitas kerja agar terjadi peningkatan dan keuntungan bagi instansi karena tingkat pendidikan tidak cukup berpengaruh bagi produktivitas kerja. Hal yang baik telah dilakukan oleh PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung terhadap penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga penempatan menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung suda tepat dilakukan tetapi alangkah baiknya lebih ditingkatkan lagi karna dari hasil penelitian penempatan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya penempatan membuka peluang yang cukup besar agar produktifitas kerja bisa semakin meningkat sehingga bisa menguntungkan bagi perusahaan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang tingkat pendidikan, dan penempatan terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA***Paper dalam Jurnal***

- [1] Amen Imran, 2013. "The Effect of Training on Employee Performance" *European Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 4, Page. 1-20.
- [2] Ardiansyah, dkk. 2014. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makasar" *E-Library STIE YPBUP Bongaya*, Hal. 1-11.
- [3] Ardika Sulaeman, 2014. "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang" *Trikonomika*, Vol. 13 No. 1, Hal. 1-15.
- [4] Demet Leblebici, 2012. "Impack of Workplace Quality on Emplotees Productivity: Case Study of a Bank in Turkey" *Journal of Business, Economics & Finance*, Vol. 1 No. 1, Page. 2146-2155.
- [5] Edi Saputra Pakpahan, 2014. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang" *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2 No. 1, Hal. 116-121.
- [6] Herry Faisal, 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kesehatan Terhadap Produktivitas dan Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Kalimantan Barat" *Universitas Tanjung Pura Pontianak*, Hal. 1-15.
- [7] Hameed & Amjad, 2012. "Impact of Office Design on Employees Productivity: a Case Study of Banking Organizations of Abbottabad Pakistan" *Journal of Public Affairs, Administration and Management*, Vol. 3 No. 1, Page 1-13.
- [8] Maria Asti Adhanari, 2012. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul" *Universitas Negeri Semarang*, Hal. 1-25.
- [9] Montolalu, dkk. 2016. "Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara" *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No. 1, Hal. 1221-1335.
- [10] Muhamad Atif Khan, 2013. "Employes Training and Organizational Performance, Mediation by Employees Performance" *Interdisciplinary Journal on contemporary Research in Business*, Vol. 5 No. 4, Page. 450-503.
- [11] Okpachu, dkk. 2014. "The Impact Of Education On Agricultural Productivity Of Small Scale Rural Female Maize Farmers In Postikum Local Government, Yoube State: A Panacea For Rural Economic Development In Nigeria" *International Journal of Research in Agriculture and Food Seiences*, Vol. 2 No. 4, Page. 2311-2323.
- [12] Sieber, dkk. 2012. "Enhancing Productivity: the Role of Management Practices" *AIM Working Paper Series*, 062 Page. 1744-1758.
- [13] Sunarto, 2012. "Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri" *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1 No. 2 Hal. 157-168.
- [14] Sulastri Pratiwi, 2015. "Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo" *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 9 No. 1 Hal. 21-28.
- [15] Tariyo & Mulyanto, 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri" *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 6 No. 2 Hal. 174-181.
- [16] Wijaya & Suana, 2014. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Universitas Udayana (Unud), Bali*, Hal. 1311-1332.

Buku

- [17] Asri Laksmi Riani, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [18] Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [19] Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [20] Mustafa, Z. E. 2009. Mengurai Variabel hingga Intrumentasi. Yogyakarta: Graha ilmu.
- [21] Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenambelas. Alfabeta. Bandung.
- [22] Sunyoto Danang, 2012. Sumber Daya Manusia. Teori; Kuisisioner; dan Analisis data Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS Publishing.
- [23] Suparno Eko Widodo, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- [24] Unsrat, FEB. 2013. Buku Panduan Penulisan Skripsi dan Artikel-artikel.

Artikel dari Internet

- [25] Website PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), 2013.
<http://www.ikishipyard.co.id/main/index.php> Diakses september, 04, 2016.