

PENGARUH PENEMPATAN DAN INSENTIF KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTP. NUSANTARA IV (Persero) BAH JAMBI

Anton A.P. Sinaga

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi yaitu terjadi ketidakpuasan karyawan disebabkan penempatan yang kurang memuaskan serta penempatan kurang memuaskan disebabkan adanya karyawan yang kurang profesional dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penempatan yang diberikan PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi kepada karyawannya. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan pada PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi dan untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap produktivitas karyawan pada PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi. Untuk mengetahui gambaran yang jelas bagaimana pengaruh penempatan terhadap produktivitas karyawan pada PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil analisis dari penelitian ini yaitu diperoleh rata-rata penempatan sebesar 37,96 dengan standar deviasi sebesar 3,095, nilai maksimum sebesar 43 dan nilai minimum sebesar 31 sehingga dapat dikatakan variabel penempatan cukup bervariasi dan menyebar. Rata-rata produktivitas karyawan sebesar 36,61 dengan standar deviasi sebesar 2,645, nilai maksimum sebesar 40 dan nilai minimum sebesar 27 sehingga dapat dikatakan variabel produktivitas karyawan cukup bervariasi dan menyebar. Terdapat pengaruh antara penempatan terhadap produktivitas karyawan. Penempatan merupakan suatu tingkat keunggulan dan merupakan *output* yang tidak berbentuk dan bermanfaat bagi karyawan dan tingkat tinggi rendahnya ditentukan oleh harapan tersebut.

Diharapkan pihak PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi agar dapat lebih meningkatkan lagi penempatannya. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan loyal menjadi karyawan perusahaan. Diharapkan pihak perusahaan lebih memperhatikan keluhan-keluhan karyawannya dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar menyediakan kotak saran bagi karyawan tentang keinginan dan harapan karyawan kepada perusahaan.

Kata Kunci : Penempatan, Insentif dan Produktivitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada hakikatnya, produktivitas itu merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Keberhasilan suatu produktivitas kerja ternyata juga

dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi yang dimiliki oleh organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal. Organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan sumber-sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan oleh

organisasi tersebut.

Pola insentif yang efektif akan mempengaruhi pegawai pada suatu organisasi dan mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, lebih giat akan mempergunakan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk perusahaan tempatnya bekerja dan pada akhirnya akan menimbulkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dapat dikatakan, produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Individu-individu tersebut sifatnya dinamis dan memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Untuk memberdayakan kemampuan individu tersebut, dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif yang tepat. Dengan pemberian insentif tersebut, individu-individu organisasi bekerja lebih optimal sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi, dan secara otomatis produktivitas kerja pun akan meningkat. Namun pada kenyataannya, masalah yang timbul pada staf atau pegawai organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya tetapi

tidak melaksanakan tugas tersebut dikarenakan beberapa faktor, di antaranya karena rasa malas atau tidak mengetahui secara jelas tugas dan tanggung jawabnya tersebut, sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional. Hal ini tentu akan mengganggu produktivitas kerja pegawai tersebut.

Perumusan masalah

1. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bah Jambi.
2. Apakah insentif kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bah Jambi.
3. Apakah penempatan dan insentif kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bah Jambi.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut Marihot T. E. Hariandja (2005 : 156) : Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Menurut Mathis & Jackson (2006:262) : Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003:138): Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur

pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan karyawan

Menurut Bambang Wahyudi yang dikutip Suwatno (2003 : 129), bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan.
2. Pengetahuan kerja.
3. Keterampilan kerja.
4. Pengalaman kerja.

Tujuan Penempatan

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003 : 133), bahwa maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Kecakapan, dan
3. Keahlian.

Pengertian Insentif

T. Hani Handoko (2005:176) mengemukakan: “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunga (2006:89), bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Veitzhal Rivai (2004:384)

mengemukakan “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gaisharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto (2007:144), bahwa secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi dua jenis :

1. Insentif material.

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a) Bonus.

- Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang

b) Komisi.

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima pekerja bagian penjualan.

c) Profit sharing.

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap karyawan.

d) Kompensasi yang ditangguhkan. Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan. bahwa setelah selesai masa kerja karyawan akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

2) Jaminan sosial.

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, dan tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, di samping itu setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam, antara lain:

- a. Pemberian rumah dinas.
- b. Pengobatan secara cuma-cuma.
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- d. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
- e. Pemberian tugas belajar dalam bentuk pendidikan dan pelatihan.
- f. Pemberian piagam pembayaran.
- g. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.

2. Insentif non-material.

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi.
- b. Pemberian balas jasa.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian promosi.
- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Bentuk-bentuk Insentif

Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerja-pekerja profesional, manajerial dan eksekutif. Menurut Marwan Syah dan Mukaram (2006:146), terdapat beberapa bentuk insentif yang lazim dijumpai dalam praktek :

1) *Piece work* (upah per output).

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

2) *Production bonuss* (bonus produksi).

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output di atas standar mereka memperoleh bonus, dan jumlahnya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas di atas standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

3) *Commisions* (komisi).

Insentif ini diberikan atas dasar

jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, dan agen real estate.

4) *Maturity curve* (kurva kematangan).

Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

5) *Merit raises* (upah kontribusi).

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.

6) *Nonmonetary incentives* (insentif non materi).

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

7) *Executives incentives* (insentif eksekutif).

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option atau hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu, dan performance objectives.

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan

kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dan produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan insentif seringkali gagal karena:

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah.
2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah.
3. Penyalahgunaan tidak bersedia untuk melakukan penilaian kinerja.

Pengertian Produktivitas.

Faustino Cardoso Gomes (2003:159) mengemukakan produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input”.

Sonny Sumarsono (2003:63) menyatakan, bahwa produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari tenaga kerja manusia, mesin dan faktor produksi lainnya dalam proses produksi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

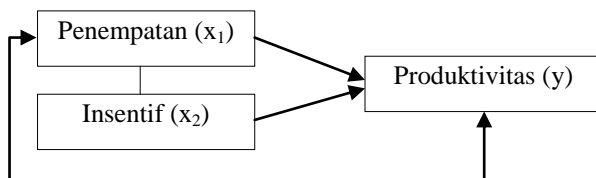
Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:160), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yakni :

1. Pengetahuan (*knowledge*).
Yaitu ilmu atau wawasan yang diperoleh baik secara formal seperti sekolah maupun nonformal.
2. Keahlian (*skill*).
Yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang yang didapatkan dari pembelajaran secara kontinu sehingga

- keterampilan orang tersebut bertambah.
3. Kemampuan (*ability*).
Yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang yang didapat dari pelatihan-pelatihan dan pengalaman.
 4. Sikap (*attitudes*).
Yaitu perbuatan yang disadari oleh keyakinan berdasarkan norma-norma yang ada di masyarakat.
 5. Perilaku (*behaviors*).
Yaitu tingkah laku seseorang yang menjadi kebiasaan orang tersebut.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh penempatan dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi”.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTP Nusantara IV (Persero) Bah Jambi yang berlokasi di Jl. Letjend Soeprapto No. 2, Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi bagian Sumber Daya Manusia sebanyak 300 orang karyawan. Dari hasil perhitungan sampel

tersebut diperoleh sampel 75 orang dari 300 karyawan bagian Sumber Daya Manusia PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Penempatan (X_1), yaitu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.
2. Insentif kerja (X_2) yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
3. Produktivitas kerja (Y) yaitu kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari tenaga kerja manusia, mesin dan faktor produksi lainnya dalam proses produksi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian atas data tersebut. Adapun teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis secara regresi berganda. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan program bantuan yaitu SPSS 17.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Penempatan

1. Ada 34 orang atau 45,3% menyatakan setuju, 31 orang atau 41,3% menyatakan ragu-ragu, dan 10 orang atau 13,3% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja

- di perusahaan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.
2. Ada 3 orang atau 4% menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 41,3% menyatakan setuju, dan 41 orang atau 54,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat dikatakan pengetahuan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatan.
 3. Ada 26 orang atau 34,7% menyatakan sangat setuju, 27 orang atau 36,0% menyatakan setuju, dan 22 orang atau 29,3% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenis jabatan dalam perusahaan ini sebaiknya sesuai dengan keterampilan seseorang.
 4. Ada 3 orang atau 4% menyatakan sangat setuju, 28 orang atau 37,3% menyatakan setuju, dan 44 orang atau 58,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selama bekerja di perusahaan ini sudah dapat mengoperasikan alat yang telah disediakan.
 5. Ada 4 orang atau 5,3% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 45,3% menyatakan setuju, 37 orang atau 49,3% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan dengan pengalaman yang dimiliki.
 6. Ada 31 orang atau 41,3% menyatakan setuju, dan 44 orang atau 58,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin berpengalaman seseorang maka semakin jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.
 7. Ada 2 orang atau 2,7% menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 41,3% menyatakan setuju, 40 orang atau 53,3% menyatakan ragu-ragu dan hanya 2 orang atau 2,7% yang menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreatifitas seseorang sangat dibutuhkan dalam mencapai hasil kerja yang sebaik mungkin.
 8. Ada 33 orang atau 44,0% menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 32,0% menyatakan setuju, 18 orang atau 24,0% ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan ini sudah dapat memahami setiap tugas yang diberikan.
 9. Ada 45 orang atau 60,0% menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 33,3% menyatakan setuju, 5 orang atau 6,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki seseorang berperan penting dalam penempatan karyawan.
 10. Ada 47 orang atau 62,7% menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 29,3% menyatakan setuju, 6 orang atau 8,0% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cenderung menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Insentif

1. Ada 34 orang atau 45,3% menyatakan setuju, 31 orang atau 41,3% menyatakan ragu-ragu, dan 10 orang atau 13,3% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan hasil kerja

- karyawan.
2. Ada 3 orang atau 4,0% menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 41,3% menyatakan setuju, dan 41 orang atau 54,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kesesuaian antara sistem penilaian dengan penentuan reward karyawan.
 3. Ada 26 orang atau 34,7% menyatakan sangat setuju, 27 orang atau 36,0% menyatakan setuju, dan 22 orang atau 29,3% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan adanya kesesuaian antara sistem penilaian dengan penentuan reward kelompok.
 4. Ada 3 orang atau 4% menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 34,7% menyatakan setuju, dan 47 orang atau 62,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kesesuaian antara tunjangan kesehatan dengan kebutuhan.
 5. Ada 4 orang atau 5,3% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 45,3% menyatakan setuju, dan 37 orang atau 49,3% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kesesuaian antara pemberian tunjangan hari besar agama dengan hasil pekerjaan.
 6. Ada 31 orang atau 41,3% menyatakan setuju, dan 44 orang atau 58,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kesesuaian antara pemberian penghargaan kepada karyawan dengan prestasi kerja karyawan.
 7. Ada 2 orang atau 2,7% menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 41,3% menyatakan setuju, 40 orang atau 53,3% menyatakan ragu-ragu dan hanya 2 orang atau 2,7% yang menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kesesuaian antara pemberian fasilitas kerja kepada karyawan dengan kebutuhan karyawan.
 8. Ada 33 orang atau 44,0% menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 32,0% menyatakan setuju, 18 orang atau 24,0% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif yang diterima dari perusahaan memuaskan.
 9. Ada 45 orang atau 60% menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 33,3% menyatakan setuju, 5 orang atau 6,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapai.
 10. Ada 47 orang atau 62,7% menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 29,3% menyatakan setuju, 6 orang atau 8,0% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup.

Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas

1. Ada 47 orang atau 62,7% menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 33,3% menyatakan setuju, dan 3 orang atau 4,0% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.
2. Ada 54 orang atau 72,0% menyatakan sangat setuju, dan 21 orang atau 28,0% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

- karyawan menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.
3. Ada 42 orang atau 56,0% menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 33,3% menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang atau 10,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat mematuhi prosedur dalam bekerja yang telah ditetapkan.
 4. Ada 50 orang atau 66,7% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 25,3% menyatakan setuju, dan 6 orang atau 8,0% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan datang dan pulang pada saat yang telah ditentukan.
 5. Ada 49 orang atau 65,3% menyatakan sangat setuju, dan 26 orang atau 34,7% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.
 6. Ada 44 orang atau 58,7% menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 33,3% menyatakan setuju, dan 6 orang atau 8,0% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
 7. Ada 44 orang atau 58,7% menyatakan sangat setuju, 28 orang atau 37,3% menyatakan setuju, dan 3 orang atau 4% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para karyawan selalu dapat mencapai target yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan.
 8. Ada 50 orang atau 66,7% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 22,7% menyatakan setuju, dan 8 orang atau

10,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa puas bila menyelesaikan suatu pekerjaan.

9. Ada 50 orang atau 66,7% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 22,7% menyatakan setuju, dan 8 orang atau 10,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diselesaikan selalu mengutamakan kualitas yang baik.
10. Ada 50 orang atau 66,7% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 22,7% menyatakan setuju, dan 8 orang atau 10,7% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang rumit sesuai dengan arahan pimpinan.

Hasil Analisis Data Hipotesis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil pengujian dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801(a)	.642	.632	1.605

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat produktivitas yang dipengaruhi oleh variabel penempatan dan insentif kerja sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Regresi Berganda

Hasil pengujian regresi berganda yang diperoleh melalui SPSS dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2.
Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1					
(Constant)	7.165	2.645		2.709	.008
X1	.274	.069	.321	3.981	.000
X2	.425	.058	.595	7.383	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diketahui bahwa :
Sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 7,165 + 0.5208X_1 + 0.425X_2$$

Dari persamaan regresi di atas variabel penempatan menghasilkan $b_1 = 0,274$ yang berarti setiap kenaikan variabel penempatan sebesar 1 maka produktivitas akan naik sebesar 0,274. Kemudian variabel insentif menghasilkan $b_2 = 0,425$ yang berarti setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 maka produktivitas akan naik sebesar 0,425.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh antara penempatan terhadap produktivitas. Penempatan merupakan suatu tingkat keunggulan dan merupakan *output* yang tidak berbentuk dan bermanfaat bagi pelanggan dan tingkat tinggi rendahnya ditentukan oleh harapan tersebut. Penempatan yang tepat sangat menentukan baik atau tidaknya hubungan perusahaan dengan pelanggannya. Dengan produktivitaslah hubungan tersebut dapat dilihat dan dinilai apakah perusahaan sudah atau belum dapat memenuhi harapan dari pelanggan. Antara penempatan dengan produktivitas memiliki suatu hubungan yang erat, yaitu dengan melaksanakan penempatan yang baik akan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan. Hal ini didukung oleh

pendapat Tjiptono (2002:54) yang mengatakan bahwa penempatan memiliki hubungan erat dengan produktivitas. Penempatan suatu perusahaan harus mampu melayani pelanggan secara memuaskan, baik dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (*attitude*, penampilan, perhatian, tindakan, tanggung jawab, kecepatan, ketepatan, keramahan) maupun dengan memaksimalkan fasilitas-fasilitas penunjang (gedung, desain *interior* dan *exterior* serta peralatan/ perlengkapan) yang mampu menimbulkan kenyamanan bagi pelanggan. Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa peran penting penempatan prima terletak pada kemampuan produsen untuk memberikan penempatan secara optimal kepada konsumennya dengan menggabungkan kemampuan dari para staf dan memaksimalkan fasilitas-fasilitas penunjang

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Rata-rata penempatan sebesar 37,96 dengan standar deviasi sebesar 3,095, nilai maksimum sebesar 43 dan nilai minimum sebesar 31 sehingga dapat dikatakan variabel penempatan cukup bervariasi dan menyebar.
2. Rata-rata produktivitas karyawan sebesar 36,61 dengan standar deviasi sebesar 2,645, nilai maksimum sebesar 40 dan nilai minimum sebesar 27 sehingga dapat dikatakan variabel produktivitas karyawan cukup bervariasi dan menyebar.
3. Terdapat pengaruh antara penempatan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya $R =$

sebesar 0.609, dengan nilai t sebesar 6.557 dan sig. 0.000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh penempatan terhadap produktivitas karyawan signifikan. Sehingga hipotesis penelitian diterima. Pengaruh ini dikarekan oleh penempatan merupakan suatu tingkat keunggulan dan merupakan *output* yang tidak berbentuk dan bermanfaat bagi karyawan dan tingkat tinggi rendahnya ditentukan oleh harapan tersebut.

Saran

1. Diharapkan pihak PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi agar dapat lebih meningkatkan lagi penempatannya. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan loyal menjadi bagian perusahaan.
2. Diharapkan pihak perusahaan lebih memperhatikan keluhan-keluhan karyawannya dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik.
3. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar menyediakan kotak saran bagi karyawan tentang keinginan dan harapan karyawan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaya (2006). *Management Audit Suatu Pengantar*, Cetakan Kedua, Jakarta, Rineka Cipta
- Cangara, Hafied H. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Cetaka Kelima, Rajawali Pers, Jakarta.
- Eugane Enrich dan Gene R. Hawes (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Gibson dan Ivancevich (2004) *Perilaku*

- Organisasi*. Bandung, Mandar Maju.
- Gie, The Liang (2006). *Administrasi Perkantoran Modern*, Edisi Keempat, Yogyakarta, Liberty.
- Godfrey Harris dan Gregrey Harris (2002). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Cetaka Kelima, Rajawali Pers, Jakarta
- Hani, Handoko, T. (2007). *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Keith Davis dan John W. Newstrom (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kotler, Philip. (2006). *Manajemen Pemasaran*, Terjemahan Jaka Wasana, Jakarta, Erlangga.
- Liaw, Ponijan (2004). *Komunikasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Mathis dan Jackson (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Pearl L Heart (2004). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan II, Bandung, Mandar Maju.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Terry, George R (2001). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung . PT. Bumi Aksara.