

KUALITAS SDM, PENEMPATAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA SEBAGAI PEMBENTUK PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 MEDAN

Ariza Fanny Nasution¹, Hafizah², Rizky Putra³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan

²Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

³Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

Ariza Fanny Nasution : Email : rizaariza986@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the quality of human resources, work placement and work supervision together as forming the work productivity of employees at PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai either partially or simultaneously. The population used in this study were employees who worked at PT. PLN (Persero) Up.3.Binjai as many as 125 people, and the sample is 125 respondents using a census sample. The analysis technique used is multiple linear regression analysis

The results showed that the quality of human resources as a shaper of employee productivity at PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai, work placement as a form of employee productivity at PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai, supervision is not a form of employee productivity at PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai, simultaneously the quality of human resources, work placement and supervision together as a form of employee productivity at PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai. Suggestions in this study are in the future, leaders should implement a supervisory system that is carried out systematically and suddenly so that later it can be known to what extent employees can work productively or not. Thus, the leadership can take the attitudes and actions needed to make the necessary improvements.

Keywords: *Human Resources Quality, Work Placement, Supervision, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kondisi masalah sumber daya manusia masih menjadi salah satu masalah penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dalam kegiatan usaha pada era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dibandingkan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Dalam aktivitas perusahaan keberadaan peran sumber daya manusia dalam mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumberdaya manusia yang dimiliki sangatlah penting dan ikut turut menentukan keberhasilan perusahaan dalam bertahan dan mencapai tujuan utamanya untuk memperoleh laba usaha. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan lazimnya terbatas sifatnya, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu dapat memberdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan serta mempertahankan kelangsungan usahanya di masa mendatang.

Sumber daya manusia menjadi salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, tiap karyawan yang ikut serta dalam pelaksanaan tugas di perusahaan diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang dimiliki secara optimal bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan. Tiap individu dalam bekerja lazimnya mempunyai tingkat produktivitas kerja yang berbeda dan perbedaan produktivitas kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik secara internal dalam diri individu tersebut maupun faktor eksternal yang ada disekitar individu tersebut. Namun demikian, faktor yang menjadi prioritas utama dalam mempengaruhi sampai sejauh mana produktivitas kerja seorang individu dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki, penempatan kerja dan pengawasan kerja.

Produktivitas kerja seorang karyawan di perusahaan juga dapat ditentukan sampai sejauh mana kualitas SDM yang dimiliki oleh individu tersebut. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Raymond, dkk 2015). Dengan demikian, individu yang mempunyai kualitas yang handal dan berkompeten dibidangnya maka akan dapat menyelesaikan tiap tugas yang diberikan oleh atasan ataupun yang menjadi tanggung jawabnya sehingga semakin tinggi kualitas seorang karyawan di bidang tugasnya maka semakin tinggi produktivitas karyawan ketika melakukan tugasnya. Sebaliknya, semakin rendah kualitas seorang karyawan dalam bekerja, maka kemungkinan terjadinya kesalahan atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya akan lebih besar sehingga karyawan dalam bekerja menjadi tidak produktif karena terjadinya pemborosan waktu dan penundaan pelaksanaan tugas oleh karyawan tersebut.

Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan disertai tugas dan tanggung jawab cukup besar tentunya disertai oleh kemampuan dan latar belakang pendidikan yang memadai. Penempatan pegawai mengemukakan bahwa penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Suwatno, 2015:32). Untuk itulah karyawan haruslah ditempatkan dengan tepat pada bidang tugas yang akan dikerjakan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman maupun pemahaman yang benar dari tugas tersebut. Bila karyawan ditempatkan dengan tidak benar akan membuat hasil kerja yang diberikan oleh karyawan menjadi kurang maksimal akibatnya produktivitas kerja karyawan menjadi buruk dan kondisi ini dapat ditunjukkan dari pemborosan waktu dan ataupun kesalahan yang mungkin dapat terjadi dan dilakukan oleh karyawan ketika sedang bekerja yang dikarenakan penempatan yang tidak tepat oleh atasan kepada karyawan di posisi yang tidak benar.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Jumanto dan Nasution, 2017:4). Dari penjelasan diatas dapat disampaikan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan akan membuat bawahan bekerja menjadi lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja menjadi lebih baik. Tanpa adanya pengawasan secara ketat dan konsisten dari atasan, maka kondisi ini akan membuat sebagian karyawan bekerja kurang teliti dan sering menunda pekerjaan sehingga kecenderungan kesalahan atau kekeliruan dalam bekerja akan lebih besar dan akibatnya produktivitas kerja karyawan menjadi buruk.

Penelitian ini dilakukan PT. PLN (persero) Up.3 Binjai merupakan salah satu perusahaan BUMN dimana dalam melakukan tugasnya membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik demi mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk itu, agar tujuan dapat tercapai maka dibutuhkan dukungan dari karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas kerja yang optimal sehingga tiap karyawan diharapkan memaksimalkan potensi dimiliki dan waktu kerja tersedia dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, masih ditemui bahwa terdapat sejumlah karyawan yang tingkat produktivitas kerjanya masih rendah ketika melakukan pekerjaan terutama di lapangan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dari kurangnya cepat respon yang diberikan oleh pegawai kepada keluhan masyarakat yang mengalami masalah berkaitan dengan listrik. Disamping itu, waktu yang dibutuhkan pegawai saat menanggulangi masalah kelistrikan masyarakat untuk sampai ketempat tujuan lebih lama sehingga hal ini membuat sebagian masyarakat menjadi kecewa. Produktivitas kerja pegawai yang relatif rendah

ini dikarenakan oleh beberapa sebab diantaranya kurangnya kualitas SDM pegawai ketika melakukan tugasnya dilapangan, penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki serta tidak dilakukan pengawasan oleh atasan secara berkesinambungan terkait pelaksanaan tugas yang telah dilakukan oleh pegawai.

Pegawai yang diberikan tugas saat melakukan tugas di lapangan diketahui kurang memiliki pengetahuan yang cukup dan keterampilan kerja yang masih relatif rendah, akibatnya waktu yang dibutuhkan pegawai untuk dapat menyelesaikan tugasnya menjadi lebih lama saat melakukan perbaikan alat listrik di tempat tinggal masyarakat. Kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan untuk menjalankan tugas yang diberikan ini dikarenakan kurangnya perhatian atasan dalam memberikan sosialisasi dan pelatihan yang cukup dalam mengembangkan kualitas SDM untuk menjadi lebih baik. Akibatnya, ketika pegawai diberikan tugas atas keluhan yang disampaikan oleh masyarakat maka hasil kerja yang diharapkan tidaklah memadai dan terjadi pemborosan waktu oleh pegawai tersebut ketika menyelesaikan tugas tersebut. Dengan kondisi seperti ini, menunjukkan bahwa pegawai menjadi kurang produktif dalam bekerja dan bila tidak segera diselesaikan maka dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan.

Produktivitas kerja pegawai yang mengalami penurunan ini juga dikarenakan pegawai ditempatkan oleh atasan ketika melakukan tugasnya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya. Akibat kesalahan dalam penempatan pegawai pada bidang tugas yang tidak seharusnya dilakukan membuat pegawai sering melakukan kesalahan dalam bekerja serta menghabiskan waktu cukup banyak untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut. Kesalahan dalam penempatan pegawai dalam melakukan tugas disebabkan oleh tidak adanya koordinasi kerja yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga pekerjaan langsung diberikan kepada pegawai tanpa mengetahui terlebih dahulu mengetahui keterampilan dan pemahaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Selain kedua faktor di atas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, juga terdapat faktor pengawasan kerja yang tidak dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan oleh atasan terhadap bawahan selama melakukan tugasnya. Kurangnya perhatian yang diberikan oleh atasan kepada bawahan ketika bekerja membuat pegawai bekerja secara tidak efisien dan tidak dilakukan secara totalitas terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Akibat tidak dilakukan pengawasan kerja oleh atasan secara konsisten dan berkesinambungan membuat sebagian pegawai bekerja menjadi kurang produktif dimana pegawai kurang konsentrasi ketika bekerja dan menunda pelaksanaan tugas yang seharusnya dapat dilakukan dan diselesaikan dengan cepat menjadi lebih lama. Kelonggaran pengawasan yang terdapat di perusahaan menunjukkan bahwa atasan tidak bersungguh-sungguh mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan selama bekerja sehingga kecenderungan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai juga tidak maksimal bagi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai fenomena tentang rendahnya produktivitas kerja pegawai selama melakukan tugasnya yang dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan tugasnya. Selain itu, penempatan pegawai tidak dilakukan secara objektif melainkan secara subjektif atau adanya unsur kepentingan serta tidak dilakukan pengawasannya secara konsisten oleh atasan terkait membuat pegawai bekerja tidak mengikuti prosedur yang berlaku. Dari penjelasan di atas menjadi alasan penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“Kualitas SDM, Penempatan Kerja dan Pengawasan Kerja sebagai Pembentuk Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan”**

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2014:208), menjelaskan bahwa konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Esensi produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Kualitas SDM

Sedarmayanti (2017:201), menjelaskan bahwa pemberdayaan pegawai merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan pegawai unggul dalam kinerjanya. Dengan pemberdayaan, pegawai akan menunjukkan lebih mempunyai otonomi untuk berinisiatif, semakin produktif dan hasil pekerjaannya menjadi lebih berkualitas.

Penempatan Kerja

Hanggraeni (2012:79), berpendapat penempatan adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru di dalam perusahaan. Penempatan bertujuan untuk menempatkan seorang karyawan pada suatu posisi atau jabatan tertentu yang dianggap cocok untuk dirinya.

Pengawasan Kerja

Marwanto (2016:1382), menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan yang telah disampaikan di awal mengenai pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, berikut ini dapat disampaikan hipotesis penelitian dapat disampaikan sebagai berikut:

- H₁ : Kualitas SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.
- H₂ : Penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.
- H₃ : Pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.
- H₄ : Kualitas SDM, penempatan kerja dan pengawasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data Penelitian

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2017:116). Berikut ini disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

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

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat. Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu sebagai variabel terikat (Y). Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Kualitas Data****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	
Kualitas SDM (X1)	Kualitas SDM1	.817	.175	Valid
	Kualitas SDM2	.504		Valid
	Kualitas SDM3	.671		Valid
	Kualitas SDM4	.521		Valid
	Kualitas SDM5	.891		Valid
Penempatan kerja (X2)	Penempatan kerja1	.606	.175	Valid
	Penempatan kerja2	.708		Valid
	Penempatan kerja3	.333		Valid
	Penempatan kerja4	.646		Valid
Pengawasan (X3)	Pengawasan1	.371	.175	Valid
	Pengawasan2	.791		Valid
	Pengawasan3	.312		Valid
	Pengawasan4	.522		Valid
	Pengawasan5	.795		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja1	.638	.175	Valid
	Produktivitas kerja2	.533		Valid
	Produktivitas kerja3	.578		Valid
	Produktivitas kerja4	.545		Valid
	Produktivitas kerja5	.528		Valid
	Produktivitas kerja6	.633		Valid

Jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 125$, maka nilai $df = N - 2 = 125 - 2 = 123$ maka diperoleh koefisien $r_{tabel} = 0,175$. Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,175$), maka model regresi di atas disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability statistics</i>			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Simpulan
	<i>Alpha</i>	<i>Nilai koefisien standar</i>	
Kualitas SDM	0.86		Reliabel
Penempatan kerja	0.763		Reliabel
Pengawasan	0.777	0.6	Reliabel
Produktivitas kerja	0.816		Reliabel

Tabel 2 dari pengujian reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel independen (kualitas SDM, penempatan kerja dan pengawasan) serta variabel dependen (produktivitas kerja) mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel, maksudnya adalah bahwa sebagian besar responden memberikan jawabannya relatif konsisten dan stabil antara kuesioner yang satu dengan kuesioner lainnya.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Coefficientsa</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.596	2.030		4.235	.000
	Kualitas SDM	.903	.088	.844	10.315	.000
	Penempatan kerja	-.256	.177	-.190	-2.184	.031
	Pengawasan	.097	.098	.068	.986	.326

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda terdapat pada tabel 3 dapat disajikan persamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y = 8,596 + 0,903X_1 - 0,256X_2 + 0,097X_3$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,596, artinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 8,956 poin dengan asumsi nilai koefisien variabel independen adalah tetap.
2. Variabel kualitas SDM dengan nilai koefisien 0,903 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada kualitas SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,903 satuan.
3. Variabel penempatan kerja dengan nilai koefisien 0,256 dan bernilai negatif artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada penempatan kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,256 satuan.
4. Variabel pengawasan dengan nilai koefisien 0,097 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada pengawasan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,097 satuan

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summaryb</i>						
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>	
					<i>R square</i>	<i>F Change</i>
1	.753 ^a	.567	.556	1.58669	.567	52.772

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penempatan kerja, Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Tabel 4 di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,753, ini menunjukkan bahwa kualitas SDM, penempatan kerja dan pengawasan mempunyai korelasi yang kuat terhadap

produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Up. 3 Binjai. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,556, artinya produktivitas kerja pegawai di perusahaan dapat dijelaskan oleh kualitas SDM, penempatan kerja dan pengawasan sebesar 55,60% dan sisanya sebesar 44,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Uji Kelayakan Model

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.574	3	132.858	52.772	.000 ^a
	Residual	304.626	121	2.518		
	Total	703.200	124			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, KualitasSDM_X1, PenempatanKerja_X2

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja_Y

Tabel 5 diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 52,772$ pada signifikan 0,000. Jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 125$ dimana $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 125 - 4 = 121$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,73$ pada signifikan 0,05. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan kualitas SDM, penempatan kerja dan pengawasan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Binjai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $126,728 > 2,73$ pada signifikan $0,000 < 0,05$).

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Std.	Coefficients ^a		t	Sig.
		Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)			4.235	.000
	Kualitas SDM	.844		10.315	.000
	Penempatan kerja	-.190		-2.184	.031
	Pengawasan	.068		.986	.326

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak $n = 125$ dan nilai $df = n - k = 125 - 3 = 122$ maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,657$ pada signifikan 0,05. Berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil uji parsial sebagai berikut:

- Kualitas SDM terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai karena mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima.
- Penempatan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai karena mempunyai nilai signifikan $0,031 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima.
- Pengawasan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai karena mempunyai nilai signifikan $0,326 > 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_3 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas SDM sebagai Pembentuk Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Up. Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan kualitas SDM menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan sampai sejauh mana produktivitas kerja seorang karyawan. Pegawai yang

mempunyai kualitas yang handal dan kompeten di bidang tugasnya maka pegawai akan berusaha untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin tanpa mengabaikan waktu kerja yang tersedia untuk hal yang tidak produktif. Disamping itu, dengan dukungan dari pegawai yang berkualitas maka tiap tugas yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik dan optimal sehingga hasil yang diharapkan akan dapat diberikan bagi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Nurafendi, dkk (2017), dapat disampaikan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan dan kesesuaian antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu sehingga ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pegawai dalam melakukan tugasnya maka semakin produktif dalam bekerja sehingga hal ini akan membuat pegawai akan bekerja secara optimal.

Pengaruh Penempatan Kerja sebagai Pembentuk Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Up. Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang ada di perusahaan akan turut menentukan sampai sejauh mana produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Bila atasan menempatkan pegawai salah pada jabatan dan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalamannya, maka pegawai akan menjadi lebih lambat dalam melakukan tugasnya sehingga kemungkinan banyak terjadi kesalahan atau terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Pada akhirnya, pegawai menjadi kurang produktif dalam bekerja. Sebaliknya bila pegawai ditempatkan pada jabatan sesuai dengan pendidikan dan pengalamannya maka akan cepat melakukan tugasnya dengan hasil yang optimal dan produktivitas kerja karyawan akan lebih maksimal bagi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan penelitian oleh Haryati dan Hajar (2016), dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I. Hal serupa juga disampaikan oleh Suwatno (2015), dapat disampaikan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa terdapat kesamaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu, sehingga ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja karyawan pada bidang tugas sesuai dengan pendidikan dan pengalaman dimiliki maka semakin produktif karyawan ketika melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, penempatan ini haruslah benar-benar diperhatikan dengan baik oleh atasan sehingga perbedaan perlakuan karena adanya hubungan kekeluargaan ataupun istimewa dapat dihindari dalam menempatkan pegawai pada posisi tersedia.

Pengaruh Pengawasan sebagai Pembentuk Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Up. Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pengawasan bukan menjadi tolak ukur dalam menentukan sampai sejauh mana produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal ini dikarenakan pegawai menyadari bahwa atasan tidak mungkin selalu ada waktu untuk melakukan pengawasan pada pegawainya selama bekerja. Oleh sebab itu, dalam pandangan pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan dan mempunyai pengalaman kerja yang cukup, tanpa adanya pengawasan dari atasan maka pegawai dapat tetap bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan sehingga hal ini tidak bersifat kaku dalam melakukan tugas. Disamping itu, pegawai telah menyadari tugas dan tanggung jawabnya sehingga bila waktunya telah tiba akan menyerahkan laporan kerjanya pada atasannya.

Berdasarkan penelitian Legawati (2014), dapat disampaikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu sehingga ini

menunjukkan bahwa adanya perbedaan pandangan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Oleh sebab itu, ada sebagian karyawan yang bisa bekerja dengan baik tanpa perlu adanya pengawasan dari atasan, sedangkan sebagian lagi karyawan harus diawasi oleh atasan dengan ketat agar dapat bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja ikut membaik.

Pengaruh Kualitas SDM, Penempatan Kerja dan Pengawasan sebagai Pembentuk Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan keberadaan kualitas SDM, penempatan kerja dan pengawasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Up. Binjai. Dari informasi di atas dapat disampaikan bahwa pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan optimal bila dalam dirinya mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan dengan memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang baik ketika melakukan tugasnya. Disamping kualitas SDM, penempatan kerja pegawai juga ikut berperan penting dalam menentukan sampai sejauhmana pegawai dapat menunjukkan produktivitas kerjanya selama melakukan tugasnya. Pegawai yang ditempatkan pada posisi atau jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya maka akan lebih mudah dan cepat melakukan tugasnya dengan hasil yang baik dan dalam waktu relatif cepat, sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalamannya.

Produktivitas kerja karyawan juga ditentukan sampai sejauh mana atasan melakukan pengawasan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Dalam pekerjaan dilapangan maka perlu dilakukan pengawasan secara mendadak atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sehingga nantinya dapat diketahui sampai sejauh mana pegawai dapat bekerja secara produktif dengan waktu kerja yang telah disediakan dengan semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, bila ketiga bagian tersebut dilakukan dengan baik dan dipenuhi maka hal ini dapat mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai ketika melakukan tugasnya demi kelancaran dan kelangsungan perusahaan di masa mendatang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara parsial kualitas SDM sebagai pembentuk terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.
2. Secara parsial penempatan kerja sebagai pembentuk terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.
3. Secara parsial pengawasan bukan sebagai pembentuk terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.
4. Secara simultan kualitas SDM, penempatan kerja dan pengawasan bersama-sama sebagai pembentuk terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai.

Saran

1. Di masa mendatang, pimpinan sebaiknya menerapkan sistem pengawasan yang dilakukan secara sistematis dan mendadak sehingga nantinya dapat diketahui sampai sejauh mana pegawai dapat bekerja secara produktif ataupun tidak. Dengan demikian, pimpinan dapat mengambil sikap dan tindakan yang dibutuhkan untuk melakukan perbaikan yang dibutuhkan.
2. Pimpinan dan pegawai sebaiknya dapat saling berkomunikasi dengan baik bila terdapat kesalahan dalam penempatan kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerjanya. Hal ini dilakukan agar terhindar dari kesalahan dalam melakukan tugas dan keterlambatan.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat mengenai produktivitas kerja karyawan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Haryati, E., dan Hajar S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol.5. No.1. Hal: 07-13.
- Jumanto, dan Nasution, A.P. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia. *Jurnal Bening*. Vol.4. No.2. Print ISSN: 2252-5672. Hal: 1-21.
- Legawati, K. (2014). Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agriindustri di Duri). *Jurnal JOM FISIP*. Vol.1. No.2. Oktober. Hal: 1-13.
- Marwanto. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Produksi Perusahaan Manufaktur. *Jurnal EKSIS*. Vol.6. No.1. Maret. ISSN: 0216-6437. Hal: 1380-1386.
- Nurafendi., Nurhasana., Lia, S. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja kantor X. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Raymond, C.P., Hatane, S., Hutabarat, J. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*. Vol.1. No.1. Februari. Pascasajarna Institut Teknologi Nasional Malang.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suwatno. (2015). Pengaruh Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Administrasi. *Jurnal Manajerial*. Vol.3. No.6. Januari. Hal: 30-43.