

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KOTA PAREPARE

*Effect Of Employee Education And Placement On Employee Performance At
Pt. Telkom City Of Parepare*

Winda¹, Parman²

Email : windawahid7@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of Parepare. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of education and employee placement on the performance of PT Telkom Parepare employees. The object of this research is the employees of PT Telkom Parepare. To obtain data to support this research, the researcher used a questionnaire method with a sample size of 50 employees. The data analysis tool used in this research is a study with multiple linear regression models. Based on the results of the research that has been done, it shows that: 1) Education has no significant effect on the performance of PT Telkom Parepare employees. 2) Employee placement affects the performance of PT Telkom Parepare employees.

Keywords: education, employee placement, employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Parepare. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Parepare. Untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner dengan ukuran sampel 50 karyawan. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dengan model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Parepare. 2) Penempatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT Telkom Parepare.

Kata Kunci: Pendidikan, Penempatan karyawan, Kinerja karyawan



PENDAHULUAN

Mangkunegara (2000) mengatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan fenomena yang terjadi, Seharusnya karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dimaksudkan agar ketika mereka bekerja, pekerjaan yang di gelutinya akan optimal karena didukung oleh keahlian yang dimiliki. Kinerja berhubungan dengan prestasi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas individunya, dan kinerja juga merupakan persyaratan yang harus dimiliki setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya. Karena jika karyawan tidak menguasai keahlian dalam pekerjaannya, maka mereka harus melakukan studi dari awal untuk mempelajari dan menguasai bidang pekerjaannya. Proses ini dapat menghambat sebuah pekerjaan dan mengakibatkan kurang optimalnya hasil sebuah pekerjaan, juga menimbulkan kinerja pegawai yang rendah. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo (2016) menyatakan pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT PU III, menggunakan alat analisis linear berganda berkesimpulan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan, pendidikan dan penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

Sesuai dengan fenomena yang terjadi seperti diatas, berarti perlu dicari pemecahan masalahnya. Terdapat beberapa faktor masalah-masalah yang muncul di dalam penerimaan karyawan pada PT. Telkom Kota Parepare. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan tujuan mencari jawaban tentang fenomena yang terjadi di lingkungan Kota dengan judul **"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KOTA PAREPARE"**.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Kota Parepare Beralamat di Jalan Andi Isa No. 7 Parepare, Sulawesi Selatan. Dalam mengumpulkan data-data, maka penelitian dilakakukan selama 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Januari 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Telkom kota parepare berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan sampel melainkan sensus.

Pengukuran Variabel

Ketiga variabel tersebut diukur dengan *skala likert*, yang menyatakan persepsi responden atas pernyataan-pernyataan dalam kusioner. Dengan *skala likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pernyataan-pernyataan (Sugiyono, 2013).

Tabel 1
Nilai Jawaban Dari Pembobot *Skala Likert*

Nilai	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: *Skala likert (Ahmad, 2015)*

Hipotesis

1. Uji hipotesis 1
H0 : Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H1 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Uji hipotesis 2
H0 : Penempatan Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2 : Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis regresi
Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu pendidikan (X_1), penempatan Karyawan (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (pendidikan, dan penempatan) dengan *dependent variable* (kinerja karyawan) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil coefficients regresi liner berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.219	4.038		.054	.957
PENDIDIKAN	.332	.185	.214	1.794	.079
PENEMPATAN	.663	.129	.613	5.134	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y : 0,219 + 0,332 X_1 + 0,663 X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = Pendidikan

X_2 = Penempatan

E = Residual error

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (pendidikan dan penempatan) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 0,219 artinya jika semua variabel independen (X_1 sampai X_2 tidak ada / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja karyawan tetap ada bernilai positif 0,219 .

Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,332 menunjukkan bahwa pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika pendidikan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,332.

Koefisien regresi penempatan sebesar 0,663 menunjukkan bahwa pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika penempatan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 maka kinerja juga akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,663.

2. Uji Determinasi Ganda (R square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3
Hasil perhitungan koefisiensi nilai determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.401	2.91144

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, PENDIDIKAN

Sumber : data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.652, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah netral dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,425 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu pendidikan, dan penempatan untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Telkom Parepare adalah sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya 57,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (pendidikan dan penempatan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Signifikansi < tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
- Jika nilai Signifikansi > tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat pengaruh yang signifikan juga didasarkan pada nilai α (alpha) 5 % dengan ketentuan t hitung > t tabel, dan sebaliknya, jika t hitung < t tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan. Dasar pengambilan keputusan uji (t) dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \text{tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$t = (0,05/2 : 50-3-1)$$

$$t = (0,025 : 46)$$

$$t = 2,012$$

jadi nilai t tabel pada uji parsial t adalah 2,012. Dan lihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil uji parsial (uji-t)
Coefficients^a

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	0,219	0,054	0,957	
Pendidikan (X ₁)	0,332	1,794	0,079	H1 ditolak
Penempatan kerja(X ₂)	0,663	5,134	0,000	H2 diterima

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis :

H_0 :Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Parepare.

H_1 :Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 1,794 > 2,012 dan nilai signifikan 0,957 > 0,05. Hal itu berarti H_0 1 diterima dan H_1 1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Parepare.

Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H_0 :Penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Parepare.

H_2 :Penempatan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT Telkom Parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 5,134 > 2,012 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H_0 2 ditolak dan H_1 2 diterima

sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Parepare.

Pembahasan Intrepretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom kota Parepare. Adapun indicator pendidikan yang menurut Tirtarahardja (2005), yaitu Jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian I Kadek Yogi Setiawan (2015) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Kota Parepare.

Dalam hal ini pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pada PT. Telkom setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan serta keuletan dan sikap mau belajar menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang menyebabkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diduga dalam penelitian ini sampel diambil secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan job pada masing masing devisi.

2. Pengaruh Penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom kota Parepare, yang berarti bahwa penempatan kerja merupakan faktor yang berperan penting terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom kota Parepare. Adapun indicator penempatan karyawan menurut Hasibuan (2010) , prestasi akademis, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik,sikap, serta usia.

Hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden pada penelitian ini dimana rata – rata persepsi responden terhadap penempatan kerja pada kategori baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoharam (2014) yang menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun hal yang membuat pendidikan tidak berpengaruh menurut yang terjadi dilapangan penulis menyatakan ketekunan da keuletan adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh orang yang akan bekerja karena dorongan dalam diri dapat memaksimalkan pekerjaan dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja serta didukung oleh faktor faktor lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.
2. Penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan apabila penempatan kerja sesuai dengan keahlian seseorang maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan dan penempatan karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT Telkom Parepare.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan informasi faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Parepare sehingga dapat dilakukan penelitian sejenis dimasa mendatang dengan mengembangkan variabel lainnya, obyek penelitian yang berbeda dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Kamrida, 2016, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, Universitas Negeri Makassar : Makassar.
- Defi lia safitri, 2018, *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya : Surabaya.
- Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub, 2016, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ekonomi Raharja*. Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak : Pontianak.
- I Kadek Yogi Setiawan, 2015, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja*, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia : Singaraja, No. 1, Vol. 5.
- Imanuela Sri Epriani, 2016, *Analisis Penempatan Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja*, Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Jauhariyah, 2014, *Pengaruh Factor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu*, Universitas Bengkulu : Bengkulu.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 105-112.
- Lyly Yani, 2015, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue*, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka- UPBJJ Banda Aceh : Aceh.
- Ni Luh Tut Tri Ratnawati, Ni Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriyanti, 2016, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar* Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana.
- Olivia Theodora , 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Surabaya : Surabaya, No. 2, Vol. 3.
- Ridwan Isya Luthfi ,Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza, 2014, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang : Malang.

Sunaryo, 2016, *Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn III Medan*. Prodi Manajemen, STIE Harapan Medan : Medan

Sunarto, 2012, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri* (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri) : Kediri.

Sopi Pentana, Winda Ardiani, 2016, *Dampak Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*.

Sumber internet :

<https://idalamat.com/alamat/4785/pt-telekomunikasi-indonesia-telkom-pusat-parepare>