

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Terhadap Penempatan Karyawan Di Hotel Elite Tembilahan

Widyawati¹, Shahrizal², Nelva Siskawati³, Bayu Fajar Susanto⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Indragiri
widy4zh@gmail.com¹, bayufajar14@gmail.com⁴

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of the level of education and training, competence on employee placement at Hotel Elite Tembilahan. This research was conducted at Hotel Elite Tembilahan which is located at Jl. H. Arsyad Ahmad No. 2, Tembilahan City, Tembilahan, Indragiri Hilir Regency, Riau 29214, Indonesia. The population and sample in this study were employees of Hotel Elite Tembilahan, totaling 30 people. The sampling method used by the author is the Saturated Sampling Technique (census). Based on the research results, the regression equation $Y = 5.439 + 0.868X_1 + 0.790X_2$. Education and training variables affect the Placement of Elite Tembilahan Hotel Employees. Competency variable has an effect on employee placement at Elite Tembilahan Hotel. Based on the F-Test Test that the variables of education and training, competence jointly affect the placement of employees at Hotel Elite Tembilahan.

Keywords:

Pendidikan dan Pelatihan (X1)
Kompetensi (X2)
Penempatan Pegawai (Y)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan Pelatihan, kompetensi terhadap penempatan karyawan pada Hotel Elite Tembilahan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Elite Tembilahan yang beralamat Jl. H. Arsyad Ahmad No.2, Tembilahan Kota, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214, Indonesia. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Elite Tembilahan yang berjumlah sebanyak 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dengan metode Teknik Sampling Jenuh (sensus). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 5.439 + 0.868X_1 + 0.790X_2$. Variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap Penempatan Karyawan Hotel Elite Tembilahan. Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap penempatan karyawan Hotel Elite Tembilahan. Berdasarkan Pengujian Uji F bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap penempatan karyawan Hotel Elite Tembilahan.

Corresponding Author:

Widyawati
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Indragiri
Email: widy4zh@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya merupakan pendayagunaan pengembangan penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia mencakup desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Manajemen sumberdaya manusia melibatkan seluruh keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia orang-orang yang bekerja bagi organisasi.

Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang demikian pesat pada akhir-akhir ini menyebabkan terjadinya globalisasi. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses transformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia.

Hotel merupakan sebuah bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas penginapan untuk umum dengan fasilitas pelayanan. Hotel adalah bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan, atau bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan, dan minum. Meningkatkan pengelolaan hotel di Tembilahan merupakan salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pariwisata Indragiri Hilir secara umum, karena antara hotel dan pariwisata merupakan dua hal penting yang saling bergantung dan tidak dapat dipisahkan antara satu sama lain.

Menurut Siswanto (2003:200) pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Menurut Mangkuprawira (2004:135) Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang, sedangkan Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer, 2003). Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang.

Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga (Simanjuntak, 2005).

Menurut Riva'i (2005:170), "Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya". Para karyawan baru yang telah diselesaikan menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi tertentu. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan pada posisi tertentu.

Penempatan posisi kerja selain sebagai upaya memperbaiki kinerja juga biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan atau bagian-bagian tertentu. Menurut Siswanto (2003:162) mengatakan bahwa, "Sebelum menempatkan karyawan ditempat, mereka harus bekerja perlu dengan dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik, mental, status perkawinan dan usia".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Jl. H. Arsyad Ahmad No.2, Tembilahan Kota, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214, Indonesia. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah Data primer dan Data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel elite Tembilahan sebanyak 30 orang penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Angket. Analisis Data menggunakan Uji Validitas, Uji reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t (uji secara parsial), Uji F (uji secara simultan), Koefisien Korelasi dan Determinasi.

3. PEMBAHASAN

Bagian pembahasan (diskusi) bertujuan untuk: (1) menjawab rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan penelitian/kajian; (2) menunjukkan bagaimana temuan-temuan itu diperoleh atau ditemukan; (3) menginterpretasi/menafsirkan hasil temuan-temuan; (4) mengaitkan hasil temuan penelitian/kajian dengan struktur pengetahuan yang telah mapan; dan (5) memunculkan teori-teori baru dan/atau modifikasi teori yang telah ada, dengan mengkomparasikan hasil penelitian terdahulu yang telah diterbitkan pada jurnal bereputasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap penempatan karyawan hotel Elite Tembilahan. Variabel yang digunakan didalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yakni pendidikan dan pelatihan (X1), Penempatan (X2) serta variabel dependen yaitu penempatan karyawan (Y). Penentuan jumlah responden menggunakan metode sensus yang

menjadi sampel penelitian ini seluruh karyawan Hotel Elite Tembilahan sehingga di dapat jumlah sampel sebanyak 30 orang.

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer yakni program SPSS 25.00 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini :

Uji validitas

Uji Validitas adalah Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas dari seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 : Hasil Uji validitas penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson correlation	t abel r	Kete rangan
Pendidikan dan pelatihan (X1)	1	0.799	.349	0 d Vali
	2	0.839	.349	0 d Vali
	3	0.751	.349	0 d Vali
	4	0.677	.349	0 d Vali
Kompetensi (X2)	1	0.859	.349	0 d Vali
	2	0.801	.349	0 d Vali
	3	0.599	.349	0 d Vali
	4	0.862	.349	0 d Vali
	5	0.869	.349	0 d Vali
Penempatan pegawai (Y)	1	0.775	.349	0 d Vali
	2	0.700	.349	0 d Vali
	3	0.697	.349	0 d Vali
	4	0.771	.349	0 d Vali
	5	0.757	.349	0 d Vali

Sumber : data olahan penelitian

Dari hasil tabel 1 dapat dilihat hasil olah data dari setiap variabelnya, semua instrumen telah valid karena nilai r pada kolom pearson correlation lebih besar dari pada r tabel yaitu 0.349.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 : Hasil Uji reliabilitas penelitian

o	Variabel	alpha r	tabel r	krite ria
---	----------	------------	------------	--------------

	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	803	0.	0.349	relia bel
	Kompetensi (X2)	806	0.	0.349	relia bel
	Penempatan Karyawan (Y)	790	0.	0.349	relia bel

Sumber : data olahan penelitian

Berdasarkan tabel 2 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument seluruh variabel penelitian memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600 atau yang dapat dilihat pada r tabel 0.349, yang berarti kedua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan hotel Elite Tembilahan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.00 for Windows.

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.439	3.074		1.769	.088
X1	.868	.107	.926	8.147	.000
X2	.790	.102	.880	7.877	.000

Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.439 + 0.868X1 + 0.790X2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 5.439; artinya jika pendidikan dan pelatihan (X1), Kompetensi (X2) nilainya adalah 0, maka penempatan kerja karyawan (Y) nilainya akan tetap sebesar 5.439.

Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 0.868 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap nilai pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka penempatan karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.868. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan variabel pendidikan dan pelatihan dengan penempatan karyawan sebesar 92.6%.

Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0.790 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap nilai kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka penempatan karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.790. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan variabel kompetensi dengan penempatan karyawan sebesar 88%.

Uji t (parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (Pendidikan dan pelatihan, kompetensi), terhadap variabel terikat (penempatan karyawan) secara parsial atau individual.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3 untuk variabel Pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai t hitung (8.147) > t tabel (2.042) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Dengan diterimanya H_a berarti Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap penempatan karyawan, apabila Pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka penempatan pegawai akan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hasil perhitungan tabel 3 untuk variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung (7.877) > t tabel (2.042) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan diterimanya H_a berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap penempatan karyawan, apabila kompetensi ditingkatkan maka penempatan karyawan akan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Uji f

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Tabel 4: Hasil Analisis Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	653.028	3	326.514	43.548	.000b
Residual	202.438	7	7.498		
Total	855.467	10			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil tabel 4 dapat diperoleh kesimpulan bahwa Karena F hitung > F tabel (43.548 > 3.35), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi secara bersama-sama terhadap penempatan karyawan Hotel Elite Tembilahan. Jadi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

1. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 - 0,199 = sangat rendah
- 0,20 - 0,399 = rendah
- 0,40 - 0,599 = sedang
- 0,60 - 0,799 = kuat
- 0,80 - 1,000 = sangat kuat

Tabel 5: Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874a	.763	.746	2.73820

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5 diperoleh angka R sebesar 0.874. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap penempatan karyawan hotel Elite Tembilahan.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Angka R^2 (R Square) sebesar 0.763 atau (76.3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 76.3 %. Sedangkan sisanya sebesar 23.7 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh persamaan regresi $Y = 5.439 + 0.868X_1 + 0.790X_2$
2. Pengujian dengan uji t Variabel Pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai t hitung (8.147) > t tabel (2.042) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
3. Pengujian variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung (7.877) > t tabel (2.042) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
4. Pengujian F hitung > F tabel diperoleh hasil (43.548 > 3.35), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi secara bersama-sama terhadap terhadap penempatan karyawan Hotel Elite Tembilahan.
5. Angka R^2 (R Square) sebesar 0.763 atau (76.3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 76.3 %. Sedangkan sisanya sebesar 23.7 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2006). Manajemen Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty. (2006). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. SP. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. (2011). Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. SP. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo
- Handoko. T. Hani. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Mangkuprawira, TB. Syafri. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2006). Human Resources Management. Terjemahan Dian Angelia: Jakarta Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Panggabean, S. Mutiara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek. Jakarta : Radja Grafindo Persada
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian, P. Sondang. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Siswanto, Bejo. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Pranada Media Group. Jakarta
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2001). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Umar, Husein. (2005). Riset SDM dalam Organisasi. Jakarta : PT SUN