

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN III MEDAN

SUNARYO

Prodi Manajemen, STIE Harapan Medan

ABSTRAK

Perumusan masalah penelitian ini adalah pengaruh pendidikan dan Penempatan kerja Karyawan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusnatara III (Persero) Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan. Dimana sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 78 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Data diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, Selanjutnya dilakukan uji analisa data dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Penelitian ini berkesimpulan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja. Kemampuan Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan dalam menjelaskan kinerja adalah sebesar 43.7% sedangkan sisanya sebesar 56.3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Pendidikan, Penempatan Karyawan, Kinerja

PENDAHULUAN

Menilai suatu kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara penilaian, seperti seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, seberapa cepat pekerjaan sulit diselesaikan dengan baik, dan lain sebagainya. Kinerja terganggu kepada kualitas dan kemampuan dari SDM yang diperoleh perusahaan pada saat melakukan rekrutment. Sebab salah rekrut maka dikhawatirkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik dan mudah. Badan Pusat Statistik (2012) menyebutkan bahwa sebagian besar angkatan kerja pada tahun Februari 2012 sebesar 49,21% adalah berpendidikan dasar ke bawah, sedangkan yang berpendidikan menengah adalah sebesar 17,99% pekerja yang memiliki pendidikan diploma adalah sebesar 2,77% dan yang berpendidikan sarjana adalah sebesar 6,43%, oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan yang baik dari karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Agar setiap karyawan dapat memiliki kinerja yang baik, maka sudah seharusnya setiap perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap karyawannya, minimal pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan dapat meningkatkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun pendidikan dan pelatihan yang diberikan haruslah memiliki dampak bagi karyawan yang mengikutinya, hal ini akan dapat mendukung tercapainya hal-hal yang diinginkan oleh perusahaan, ketika pendidikan dan pelatihan

dilakukan oleh perusahaan. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan pendidikan dan pelatihan yang tepat dilakukan kepada karyawan yang menerima pendidikan dan pelatihan tersebut untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya diperusahaan, sehingga kinerja perusahaan juga dapat meningkat.

Kinerja karyawan selain mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang baik dan benar, juga tergantung kepada bagaimana perusahaan mengatur penempatan sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan secara baik dan benar. Atau dengan kata lain bahwa, ketika pendidikan dan pelatihan telah dilakukan dengan benar, maka menempatkan SDM sesuai dengan kemampuan dan bidangnya juga menentukan Kinerja karyawan tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Mangkunegara (2000:67) mengatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Mathis dan Jackson (2006:78) berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Hasibuan (2005:105) mengatakan "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik menurut Mathis dan Jackson (2006:83) diantaranya adalah "Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi",. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skills*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Pandji Anoraga (2004: 178), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi
Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- 2) Pendidikan
Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu system.
- 3) Disiplin Kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Keterampilan
Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.
- 5) Budaya Kerja
Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok maupun dengan kelompok lain. Budaya kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam produksi akan meningkatkan kinerja.
- 6) Gizi dan Kesehatan
Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7) Tingkat Penghasilan
Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin besar penghasilan yang diterima.
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja.
- 9) Teknologi
Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
- 10) Sarana Produksi
Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam

proses produksi.

11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12) Kepemimpinan

Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

13) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensinya yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut Dharma dalam Yudha (2010:26) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan berkaitan dengan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam *human resources development*, nilai-nilai kompetensi seorang karyawan/pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja actual dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge and ability* yang secara signifikan akan dapat memberikan standar pendalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001:97).

Bernardin & Russell dalam Gomes (2000) menyatakan bahwa Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada ketrampilan (*skill*). Yoder (Mangkunegara, 2000: 159) membedakan antara istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*developing*), dimana pelatihan ditujukan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Umar (2000), melihat perbedaan pelatihan dan pengembangan dari segi waktu, dimana pelatihan ditujukan pada kebutuhan saat ini untuk dapat menguasai berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja, sedangkan pengembangan bertujuan untuk dating.

Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk

menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (*future oriented*), dan karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang sangat berharga bagi setiap organisasi pemerintah (Lembaga Administrasi Negara, 2002). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Menurut Notoatmodjo (2003:93), Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:86), pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi di lapangan, berlangsung singkat dan menjawab *how*.

Menurut Simamora (2001 :135), Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keterampilan dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaannya, Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan! jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (*future oriented*), dan karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang sangat berharga bagi setiap organisasi pemerintah (Lembaga Administrasi Negara, 2002). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan pegawai merupakan suatu keterampilan, keterampilan dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penempatan Karyawan

Menurut Veithzal (2004:211) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa yang akan datang.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:63) penempatan adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu.

Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah sbb:

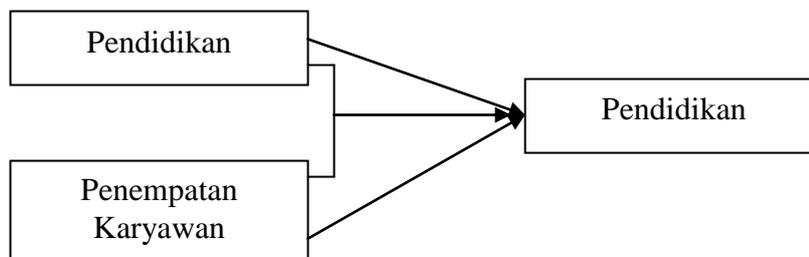
- 1) Kinerja Akademik
Kinerja akademik yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengembangkan wewenang dan tanggungjawab
- 2) Pengalaman
Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapat pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja.
- 3) Kesehatan Fisik dan Mental
Dalam penempatan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Untuk memastikannya perlu diadakan tes kesehatan.
- 4) Status Perkawinan
Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal yang penting untuk diketahui. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya penempatan tenaga kerja tersebut
- 5) Usia
Dalam penempatan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari Produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja kurang maksimal.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) menyatakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan
- 2) Kesehatan jasmani dan rohani
- 3) Pengalaman kerja
- 4) Umur sumber daya manusia
- 5) Jenis kelamin
- 6) Status perkawinan
- 7) Minat dan hobi

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kepada penjelasan - penjelasan sebelumnya, maka dapat ditentukan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha₁ : Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan
- Ha₂ : Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan
- Ha₃ : Ada pengaruh pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan

METODE PENELITIAN

Defisini Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Pendidikan (X₁)	<ul style="list-style-type: none">• Peningkatan keahlian• Kurang terlambat kerja• Kurang kecelakaan• Peningkatan produktivitas• Kecakapan kerja• Rasa tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat peningkatan keahlian• Tingkat kurang terlambat kerja• Tingkat Peningkatan produktivitas• Tingkat kecakapan kerja• Tingkat rasa tanggungjawab	Interval	Konsumen
Penempatan Karyawan (X₂)	<ul style="list-style-type: none">• Kinerja akademik• Pengalaman• Kesehatan fisik dan mental• Status perkawinan• Usia	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat kinerja akademik• Tingkat pengalaman• Tingkat kesehatan fisik dan mental• Tingkat status perkawinan• Tingkat usia	Interval	Konsumen
Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none">• Faktor kemampuan• Faktor motivasi	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat faktor kemampuan• Tingkat faktor motivasi	Interval	Konsumen

Sumber : Berbagai Sumber, 2016

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian (Widiyanto, 2012:5) sedangkan menurut Arikunto (2010:123) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 345 orang.

Sampel yang sering disebut juga sebagai contoh, adalah himpunan bagian dari populasi. Sampel biasanya disebut juga sub group populasi yang dipilih untuk dilibatkan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan

metode Slovin. Metode pengambilan sampel dilakukan secara *Stratified random sampling*. Mudrajad (2003:115) menyebutkan *stratified random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi dimana terlebih dahulu harus melakukan pengelompokan populasi dengan kriteria tertentu ke dalam beberapa strata. Setiap elemen yang ada dalam populasi hanya boleh dimasukkan ke dalam salah satu strata. Rumus slovin yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Dimana:

- n : Sampel Penelitian
- N : Populasi Penelitian
- α : Taraf signifikansi penelitian

Berdasarkan pada Rumus tersebut, maka ditentukan besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{345}{1 + 345(0.10)^2} = 77,53 \text{ dibulatkan } 78 \text{ orang}$$

Berdasarkan pada rumus pengambilan sampel tersebut, maka dapat ditentukan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 78 orang dengan teknik penentuan jumlah sampel berdasarkan kuota dari setiap jabatan yang dipilih secara *Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung kepada narasumber, seperti kepada pegawai ataupun pada bagian kepegawaian secara langsung di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

b. Angket

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesione menggunakan metode skala likert yang dapat dilihat seperti di bawah ini:

Jawaban A (Sangat Setuju)	Bobot = 5
Jawaban B (Sangat Setuju)	Bobot = 4
Jawaban C (Sangat Setuju)	Bobot = 3
Jawaban D (Sangat Setuju)	Bobot = 2
Jawaban E (Sangat Setuju)	Bobot = 1

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen, yaitu mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Model Regresi Linear Berganda

Model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan rumus umum sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b₁ : Koefisien Regresi Variabel X₁
- b₂ : Koefisien Regresi Variabel X₂
- X₁ : Pendidikan
- X₂ : Penempatan Kerja

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t dengan α sebesar 0,05 yaitu:

- a. Jika *Probability Value* > α , maka terima H₀ tolak H_a
- b. Jika *Probability Value* < α , maka tolak H₀ terima H_a

Uji Simultan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak (simultan). Adapun kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan sig. F dengan α sebesar 0,05, sebagai berikut:

- a. Jika *Probability Value* > α , maka terima H₀ tolak H_a
- b. Jika *Probability Value* < α , maka tolak H₀ terima H_a

Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel pendidikan dan penempatan kerja karyawan mampu menerangkan variabel Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

HASIL

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a. Pendidikan

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel motivasi menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Pendidikan	0,731	0,600	Reliabel

menunjukkan bahwa seluruh variabel Pendidikan telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indicator variabel motivasi memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel pendidikan.

b. Penempatan Kerja

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel penempatan kerja menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Penempatan Kerja	0,698	0,600	Reliabel

menunjukkan bahwa seluruh variabel Penempatan Kerja telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indicator variabel Penempatan Kerja memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Penempatan Kerja.

c. Kinerja

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel kinerja menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kinerja	0,681	0,600	Reliabel

menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indicator variabel Kinerja memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Kinerja.

Model Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.293	3.697		3.325	.001		
	Pendidikan	.294	.100	.331	2.955	.004	.600	1.666
	Penempatan_Kerja	.391	.109	.400	3.577	.001	.600	1.666

a. Dependent Variable: Kinerja

menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.293 + 0,294X_1 + 0,391X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable Pendidikan, dan Penempatan kerja bernilai sama dengan nol, maka Kinerja akan bernilai sebesar 12.293 satuan.
- Jika variabel Pendidikan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,294 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- Jika Penempatan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0.391 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.293	3.697		3.325	.001		
	Pendidikan	.294	.100	.331	2.955	.004	.600	1.666
	Penempatan_Kerja	.391	.109	.400	3.577	.001	.600	1.666

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya, apabila nilai sig. probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2001).

diketahui bahwa nilai signifikansi dari Pendidikan (X_1) adalah 0.004 nilai ini lebih kecil dari nilai alpanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Penempatan Kerja (X_2) adalah 0.001 nilai ini lebih kecil dari nilai alpanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Penempatan

kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan..

Uji F

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634.643	2	317.322	29.053	.000 ^a
	Residual	819.152	75	10.922		
	Total	1453.795	77			

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Pendidikan dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk dapat mengetahui besarnya kemampuan Pendidikan dan Penempatan Kerja dalam menjelaskan Kinerja dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 10 berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.422	3.30485

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai *R-Square* adalah sebesar 0,437. Artinya bahwa Pendidikan dan Penempatan Kerja mampu menjelaskan kinerja adalah sebesar 43,7% sisanya 56,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji (2004), *Manajemen Bisnis*, Cetakan Keriga, Penerbit PT. Rhineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta

- Badan Pusat Statistik (2012), *Berita Resmi Statistik*, No. 33/05/Th. XV, & Mei 2012
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP., (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke2, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia (2002), "Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah: Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Institut Pemerintah, Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang M dan Manullang, Marihot (2001), *Manajemen Personalia*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Mathis L., Robert And Jackson, H. John (2006), *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Mudrajad Kuncoro (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003), *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B., (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Schuler Randall S, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry (2001), *Manajernen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Siswidiyanto., Hakim, Abdul., Fadillah, Asri Nur (2012), "*Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1 No.5 Hal. 847 - 852
- Umar, Hamalik.. (2000). *Evaluasi kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Veithzal Raival, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahid Sulaiman, (2004) *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus & Pemecahannya*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Widiyanto, Joko (2012), *SPSS For Windows, Surakarta*, Penerbit Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Yudha, Fredy Prima (2010), "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)*, Skripsi Universitas Brawijaya, Malang