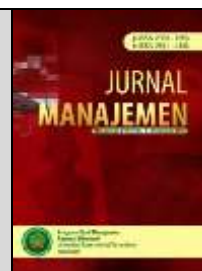




JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DP3AP2KB KABUPATEN BIMA

Dewi Junita¹
Amirul Mukmin²

¹² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
Email: dewijunita27.stiebima@email.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 6 Juni 2022 Revisi: 15 Juni 2022 Terbit: 30 Juni 2022	<i>This study aims to determine the effect of the level of relationship and work placement on employee performance at DP3AP2KB Bima Regency.</i>
Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai	<i>This type of research is associative using quantitative data types from primary data sources. The research instrument used in this study was a Likert scale questionnaire. The population used in this study were all employees at DP3AP2KB Bima Regency, totaling 101 people, which were divided into 72 ASN, 20 honorary employees and 9 volunteer employees. . The sample in this study were 72 civil servants. The sampling technique used in this research is purposive sampling technique. The sample criteria in this study were employees who had ASN status, totaling 72 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, questionnaires and library studies, data analysis techniques using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficients, determination tests, t tests and f tests, The results of the study show that there is a joint influence between the level of education and work placement on employee performance at DP3AP2KB Bima Regency.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai yaitu tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Wahyuniardi, et.al., 2018).

Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi. Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasaan dan kedalaman pengajaran (Reza, 2017).

Selain tingkat pendidikan, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian pegawai akan mendukung kinerja pegawai, proses penempatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan memperhatikan kualitas tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sesuai dengan tempat yang akan dijabati atau dipegang oleh pegawai tersebut sebagai wadah

untuk meninjau seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya (Winda dan Parman, 2021). Menurut Prabowo, et. al (2016) penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima adalah dinas yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan dan perlindungan anak (PPPA), pengendalian penduduk dan keluarga berencana (Dalduk KB).

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada DP3AP2KB Kabupaten Bima terdapat fenomena masalah, dimana masih adanya beberapa pegawai DP3AP2KB yang ditempatkan oleh organisasi tidak sesuai dengan standar jenjang pendidikan yang dimilikinya, ini dilihat dari beberapa pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang seharusnya diisi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir minimal Strata 1 (S1) diisi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

Selain fenomena masalah terkait dengan tingkat pendidikan, terdapat pula permasalahan terkait dengan penempatan kerja, hal ini terlihat dari adanya ketidaksesuaian yang dirasa oleh sebagian pegawainya terkait dengan pegawai dengan pangkat/ golongan masih di bawah standar sudah dipromosikan ke level kepala seksi/Kasubag, sedangkan masih ada pegawai dengan pangkat/golongan lebih tinggi dari itu tidak dipromosikan untuk menempati jabatan tersebut, jenjang pendidikan tersebut dengan penempatan kerja pegawai tentunya menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Pada kinerja pegawai juga diketahui bahwa masih banyak pegawai DP3AP2KB yang tingkat pendidikan terakhirnya adalah SMA dengan kinerja pegawai tersebut yang kurang maksimal, ini dilihat dari adanya beberapa pegawai DP3AP2KB kurang mumpuni untuk bekerja berdasarkan tupoksi baik secara teknis maupun mengoperasikan sistem komputerisasi.

Hal tersebut mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima”.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Tingkat Pendidikan

Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut dalam Reza (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Menurut Basyit, et.al, (2020) “Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

Sedangkan menurut Hendrayani (2020), menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Hendrayani (2020), menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi :

- 1) Dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.
- 2) Dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Penempatan Kerja

Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Reza (2017) menyatakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kualitas pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dinuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan konsultasi menuntukan penempatan karyawan dimasa akan datang. Manajemen sumber daya manusia berperan untuk menyampaikan nasehat pada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling pada karyawan

Indikator Penempatan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan kerja menurut Suwanto (2013) adalah:

- 1) Penempatan sesuai dengan pendidikan
- 2) Penempatan sesuai dengan pengetahuan
- 3) Penempatan sesuai dengan keterampilan
- 4) Penempatan sesuai pengalaman
- 5) Penempatan sesuai dengan faktor usia

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Irman, et.al, (2021) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Setiawan dalam Baihaqi dan Suharmno (2012) yaitu :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas
- 2) Kesesuaian jam kerja
- 3) Tingkat kehadiran
- 4) Kerja sama antar karyawan
- 5) Kepuasan kerja

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usaha dalam proses terbentuknya karakter melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya dan secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Irman, et.al, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Hayati, et.al (2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) penempatan kerja adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksud untuk memberi akses kepada pegawai agar dapat menyesuaikan dan sekaligus meningkatkan kinerja sesuai dengan penempatannya. Penelitian yang dilakukan oleh Winda dan Parman, (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan yaitu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan memutuskan penguasaan teori dan keterampilan serta persoalan– persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, sedangkan penempatan kerja adalah posisi dimana seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya, dengan tingkat pendidikan dan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dari pegawai tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Hayati, et.al, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Winda dan Parman, (2021) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016)

Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

Hipotesis pertama :

Ho1 ; $\beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

Ha1 ; $\beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

Hipotesis kedua :

Ho2 ; $\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

Ha2 ; $\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

Hipotesis ketiga :

Ho3 ; $\beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

Ha3 ; $\beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016)

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono, 2016) Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima yang berjumlah 101 orang, yang terbagi dari 72 orang ASN, 20 orang karyawan honorer dan 9 orang karyawan sukarela.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2016) Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang ASN.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah berstatus ASN yang berjumlah 72 orang responden.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada DP3AP2KB Kabupaten Bima yang beralamat di Jln. Soekarno Hatta No.2, Rabadompu Barat Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016).

Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016)

Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2016).

Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016).

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f, semua analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih dari $0,300 (\geq 0,300)$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari $0,300 (\leq 0,300)$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari $0,600$ ($\text{Cronbach's Alfa} \geq 0,600$) dan apabila nilainya berada dibawah $0,600$ ($\text{Cronbach's Alfa} \leq 0,600$) maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multipliner

regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) “Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai *tolerance*-nya kurang dari 0,1 ($\leq 0,1$) dan VIF lebih dari 10 (≥ 10) maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 ($\geq 0,1$ dan VIF kurang dari 10 (≤ 10) maka terjadi Multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas dapat dilibatkan dengan menggunakan metode Glejser yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual dengan bantuan Program SPSS for Windows V.20.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). *Durbin Watson* digunakan dalam pengujian autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

A : Konstanta

β_{123} : Koefisien Pengaruh Variabel X_{123}

X_1 : Tingkat Pendidikan

X_2 : Penempatan Kerja

e : Error

Uji Koefisien Korelasi Berganda dan Uji Determinasi

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016). Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut :

a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

b) Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Tingkat Pendidikan (X1)	1	0,776	0,300	Valid
	2	0,699	0,300	Valid
	3	0,772	0,300	Valid
	4	0,817	0,300	Valid
Penempatan Kerja (X2)	1	0,734	0,300	Valid
	2	0,756	0,300	Valid
	3	0,670	0,300	Valid
	4	0,530	0,300	Valid
	5	0,756	0,300	Valid
	6	0,552	0,300	Valid
	7	0,585	0,300	Valid
	8	0,719	0,300	Valid
	9	0,641	0,300	Valid
	10	0,582	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,639	0,300	Valid
	2	0,768	0,300	Valid
	3	0,565	0,300	Valid
	4	0,612	0,300	Valid
	5	0,595	0,300	Valid
	6	0,680	0,300	Valid
	7	0,605	0,300	Valid
	8	0,627	0,300	Valid
	9	0,642	0,300	Valid
	10	0,673	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2022

Tabel di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel tingkat pendidikan, penempatan kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Tingkat Pendidikan	4	0,764	0,600	Reliabel
Penempatan Kerja	10	0,846	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,841	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel tingkat pendidikan (X1), penempatan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.	2,44856501
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	,093
Differences	Positive	,093
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,788
Asymp. Sig. (2-tailed)		,563
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan penempatan kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

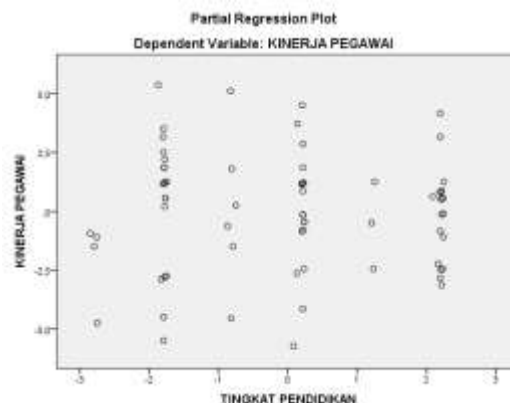
		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TINGKAT	,670	1,000
	PENDIDIKAN		
	PENEMPATAN	,670	1,000
	KERJA		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable tingkat pendidikan (X1) dan penempatan kerja (X2) adalah 0,670 > 0,10 sementara, nilai VIF untuk variable tingkat pendidikan (X1) dan penempatan kerja (X2) adalah 1,000 < 10.00. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan gambar grafik *partial regression plot* diatas terlihat menggambarkan pola jelas bahwa titik-titik plot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Dari tabel 5, diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,957. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$, maka $1,65 < 1,957 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,957

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2022

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15,987	4,595	
	TINGKAT PENDIDIKAN	,011	,178	,005
	PENEMPATAN KERJA	,651	,072	,736

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,987 + 0,011X_1 + 0,651X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,987 dapat diartikan apabila variabel tingkat pendidikan dan penempatan kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 15,987.
- Nilai koefisien beta pada tingkat pendidikan sebesar 0,011 artinya setiap perubahan variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,011 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel penempatan kerja sebesar 0,651 artinya setiap perubahan variabel penempatan kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,651 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Kolerasi dan Uji Determinasi Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,541	,528	2,484

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

Dari hasil tabel 7 diatas diperoleh nilai R adalah sebesar 0,736. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
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

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan antara antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,736 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

Uji Determinasi

Pada tabel 7 diatas diketahui terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang besarnya hubungan ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square)

sebesar 0,541 atau 54,1%, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Hasil statistik uji t untuk variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,064 dengan nilai t-tabel sebesar 1,993 ($0,064 < 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,949 lebih besar dari 0,05 ($0,949 > 0,05$), Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dengan begitu membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “tidak terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima”. Hal ini terjadi karena pada DP3AP2KB Kabupaten Bima tingkat pendidikan kurang terlalu diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan pegawai belum tentu dapat meningkatkan kualitas maupun kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik Hendrayani (2020).

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig
1	(Constant)	3,480	,001
	TINGKAT PENDIDIKAN	,064	,949
	PENEMPATAN KERJA	9,021	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

Hasil Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, et. al (2016), dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung”, yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik uji t untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,021 dengan nilai t-tabel sebesar 1,993 ($9,021 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan begitu membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima”.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Winda dan Parman, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kota Parepare”, yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502,099	2	251,050	40,694	,000 ^b
	Residual	425,678	69	6,169		
	Total	927,778	71			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,694 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,74 ($40,694 > 2,74$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, dengan begitu membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima”.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Winda dan Parman, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kota Parepare”, yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

- 1) Tidak terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima
- 2) Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima
- 3) Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini yaitu agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel-variabel lainnya, serta peneliti juga menyarankan agar DP3AP2KB Kabupaten Bima lebih memperhatikan penempatan kerja pegawainya karena dapat berimbas pada kinerja pegawai dalam organisasi.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baihaqi, M. F, dan Suharnomo . 2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta).”
- Basyit, A., Bambang, S., and Dwiharto, J. 2020. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal EMA* 5(1): 12–20.
- Ghozali, I. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).” *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- Hasibuan, M. S. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, I., Kusniawati, A., Kader, M. A. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2(3): 106-115.
- Hendrayani. 2020. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.” *Jurnal Economix* 8(1): 1–12.
- Irman, K. D., and Shenny, O. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang Hasanudin.” *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis* 7(1): 159–68.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, B. P. S., Victor, P K. L., Victor, P K., Dotulong, L O.K. 2016. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(4): 738–51.

- Reza, W. P. 2017. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan." *JOM Fekon* 4(1): 426–37.
- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Wahyuniardi, R., Sidik, N., and Ramadhan, M.R. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 17(2): 143.
- Winda, and Parman. 2021. "Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kota Parepare." *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2(2): 157–64.