

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang

Erfan Robyardi

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Palembang

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses dalam pencapaian prestasi kerja. Manusia yang unggul adalah manusia yang selalu memperhatikan kehidupannya semenjak dia dilahirkan. Hari demi hari terus dilalui sampailah pada usia manusia mengenyam tingkat pendidikan, itupun merupakan dorongan dari diri mereka sendiri untuk menambah ilmu pengetahuan mereka. Manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. Populasi berjumlah 54 responden. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 63 % yang artinya bahwa naik turunnya Prestasi Kerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang dapat dijelaskan oleh kontribusi Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja sebesar 63 %, sedangkan sisanya 37 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pegawai, diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,303$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,007$. yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,370$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,007$.

Kata Kunci : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pembagian Kerja, Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses dalam pencapaian prestasi kerja. Manusia yang unggul adalah manusia yang selalu memperhatikan kehidupannya semenjak dia dilahirkan. Pada awalnya manusia dilahirkan dimuka bumi ini dalam keadaan polos tanpa ada satu benangpun yang menempel pada tubuh mereka. Manusia yang baru dilahirkan ini belum memiliki kemampuan untuk berbicara, berdiri, berjalan dan melakukan suatu kegiatan. Gerakan mulai dari hal – hal yang sederhana baru mereka bisa lakukan, seperti menangis, tersenyum, tertawa, membalikkan tubuh ke kanan maupun ke kiri, merangkak, minum dan makan

masih disuapin, buang air kecil dan buang air besar.

Hari demi hari terus dilalui sampailah pada usia manusia mengenyam tingkat pendidikan, itupun merupakan dorongan dari diri mereka sendiri untuk menambah ilmu pengetahuan mereka. Ini disebabkan melihat teman – teman sebaya sudah memiliki ilmu pengetahuan yang lebih dari dirinya sendiri, oleh karena itu ada keinginan untuk mengikuti pendidikan yang nantinya dapat menolong mereka didalam melakukan aktivitas kehidupan sehari hari. Tingkat pendidikan yang ada di Indonesia

Manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi. Apabila

motivasi tersebut diiringi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat digerakkan, diorganisir, diarahkan, diawasi dan mengarahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mengoptimalkan prestasi kerjanya.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Pendidikan bertujuan untuk “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan diselenggarakan melalui jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan jalur pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal). Jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) terdapat jenjang pendidikan sekolah, jenjang pendidikan sekolah pada dasarnya terdiri dari pendidikan prasekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Menurut Lestari (2011:24) Tingkat Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Adapun indikator Tingkat Pendidikan menurut Lestari (2011:24) adalah sebagai berikut :

- Pendidikan Formal
- Pendidikan Nonformal
- Pendidikan Informal

2. Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Ardana dkk (2012:82) Pembagian 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. Dari definisi tentang pembagian kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah proses penempatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memperhatikan kualitas tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan tempat yang akan ditempatkan pada karyawan tersebut.

Menurut Ardana dkk (2012:94) Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Penempatan Pegawai
Penempatan pegawai ialah bahwa setiap pegawai telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidakpastian dalam menetapkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal
- b) Beban Kerja
Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan

dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu.

Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja yang berlebihan dan yang terlalu sedikit.

- c) **Spesialisasi Pekerjaan**
Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan keahlian dan keterampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri.

3. **Pengertian Prestasi Kerja**
Menurut Sutrisno (2014:128) Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

- a) **Hasil Kerja**
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) **Kedisiplinan**
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Selalu mentaati peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

- c) **Tanggung Jawab**
Bertanggung jawab terhadap apa yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan oleh perusahaan, dan siap menerima resiko apapun dalam tanggung jawab pekerjaan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

- 1) **Variabel Penelitian**
Menurut Sugiyono (2015:39) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel – variable yang digunakan Pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) **Variabel bebas (Variabel *Independen*)**
Variabel bebas merupakan merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1) dan Pembagian Kerja (X2)
- b) **Variabel terikat (Variabel *Dependen*)**
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2) Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. (Lestari, 2011:24)	1. Pendidikan Formal 2. Pendidikan Nonformal 3. Pendidikan Informal (Lestari, 2011:24)	Ordinal
2	Pembagian Kerja (X2)	Menurut Ardana dkk (2012:82) Pembagian 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. Dari definisi tentang pembagian kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah proses penempatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memperhatikan kualitas tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan tempat yang akan ditempatkan pada karyawan tersebut.(Ardana dkk, 2012:82)	1. Penempatan Pegawai 2. Beban Kerja 3. Spesialisasi Pekerjaan (Ardana dkk, 2012:82)	Ordinal
3	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2014:152)	1. Hasil Kerja 2. Kedisiplinan 3.	Ordinal

			Tanggung Jawab (Sutrisno, 2014:152).	
--	--	--	---	--

D. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Sampel Menurut Sugiyono (2014:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Adalah suatu proses kompleks, tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Kuisisioner (angket)

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakuakn dengan memberikan seperangkat

pertanyaan yang di isi oleh responden.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Tingkat pendidikan dan Pembagian kerja terhadap Prestasi kerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

2. Koefisien Korelasi

Rumus Koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Dicari Menggunakan rumus

$$KP = r^2 \times 100\%$$

4. Uji t

Rumus uji t dicari menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

G. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Reliabilitas 54 sampel

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Tingkat Pendidikan	0,794	Reliabel
2.	Pembagian Kerja	0,717	Reliabel
3.	Prestasi Kerja	0,670	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang besar, yaitu lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item

pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa hubungan antara Tingkat Pendidikan (X₁), Pembagian Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah kuat

2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,630	,609	1,817

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Tingkat Pendidikan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjust R Square) sebesar 0,630 atau 63 %. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh Tingkat Pendidikan(X₁) dan Pembagian

Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 63 % dan sisanya 37 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Hasil Uji t

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,681	4,173		, 4.375	, 000
	Tingkat Pendidikan	,473	,154	,457	5,303	,000
	Pembagian Kerja	,562	,172	,521	6,370	,000

a) Hasil uji untuk variabel X₁ (Tingkat Pendidikan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,303$ dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 2,007 (df = n-k-1 = 54-2-1 = 51). Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,303 > 2,007$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian berarti bahwa Tingkat Pendidikan secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

b) Hasil uji untuk variabel X₂ (Pembagian Kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,370$ dengan taraf signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 2,007 (df = n-k-1 = 54-2-1 = 51). Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,370 > 2,007$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan

demikian berarti bahwa secara parsial Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang adalah sebagai berikut :

1. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 63 % yang artinya bahwa naik turunnya Prestasi Kerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang dapat dijelaskan oleh kontribusi Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja sebesar 63 %, sedangkan sisanya 37 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan

terhadap Prestasi Kerja pegawai, diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,303$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,007$. yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,370$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,007$

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, Widi. 2011. *Pengantar Manajemen Umum*. Alfabeta: Bandung.
- Ardana, I, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sugiono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.