

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Daniel Ortega Situmorang¹, Luis Marnisah², Fakhry Zamzam³

¹Program Magister Universitas IGM, danielortegasitumorang@gmail.com

²Program Magister Universitas IGM, luismarnisah@uigm.ac.id

³Program Magister Universitas IGM, fakhry@uigm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Penempatan Kerja (X_3) baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) untuk mengetahui variabel apa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang telah dibagikan. Sampel penelitian karyawan *Division Operation 2* berjumlah 110 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan untuk nilai regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0,511 yang artinya kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dipengaruhi oleh pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan penempatan kerja (X_3) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji regresi didapatkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,981 disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dengan nilai t_{hitung} dimensi pendidikan (X_1) 2,465, pelatihan (X_2) 5,252 sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk penempatan kerja (X_3) memiliki t_{hitung} 1,129 sehingga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pengujian secara simultan variabel X terhadap variabel Y yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dimana F_{hitung} 36,939 > F_{tabel} 3,08 sehingga variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan penempatan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Maka strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan karyawan, kesesuaian pendidikan yang telah dicapai, dan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standard operating procedure yang sudah ada.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*Purpose of this study is to find out how much influence the variabel of education (X_1), training (X_2), and work placement (X_3) both individually and collectively on employee performance (Y) to find out what variables have an influence most dominant on the performance of employees of *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. The method of collecting data through questionnaires that have been distributed. The research sample of *Division Operation 2*'s employees are 110 people. Method of analysis used multiple linear regression. The result of the calculation to the value obtained multiple regression coefficient of determination is 0,511 which means that the performance of staff at *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk is affected by the determination of education, training, and work placement are 51,1% while the remaining 49,9% is influenced by other variables. From the test results obtained regression calculation results t_{count} compared with t_{table} value of 1.981 concluded that the variabel of Education and Training with t_{count} education (X_1) 2.465, training (X_2) 5.252 so as to have a positive influence the employee's performance while work placement (X_3) has t_{count} 1.129 that has no effect on the employee's performance at *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Simultaneous testing of variabel X to variabel Y simultane ously comparing the value F_{count} with F_{table} where F_{count} 36.939 > F_{table} 3.08 that education (X_1), training (X_2), work placement (X_3) have an positive influence on the employee's performance at *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. So, the strategy to improve employee performance can be done by increasing competency through employee training, conformity of education that has been achieved, and always doing work in accordance with existing standard operating procedures.*

Key Words: Education, Training, Work Placement, dan Employee's Performance



A. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang terdapat pada suatu perusahaan, akan tetapi ada hal yang paling menentukan dalam penyatuan faktor yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu faktor sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan

perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seseorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan.

Untuk itu, setiap perusahaan harus tepat dalam mencari sumber daya manusia, dan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi, salah satunya pendidikan. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja. Di *division operation 2* sendiri mempunyai beragam tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel Data Pegawai *Division Operation 2* Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Strata 2	1
2	Strata 1	42
3	Diploma	49
4	SLTA / SMA	61
	Total	153

Sumber: *Division Human Resource*, 2019

Dari tabel kita melihat lulusan terbanyak adalah tingkat pendidikan SLTA / SMA sederajat dengan jumlah 61 orang, diikuti dengan lulusan Diploma sebanyak 49 orang, lulusan strata 1 sebanyak 42 orang, dan lulusan yang paling sedikit adalah tingkat pendidikan strata 2 sebanyak 1 orang.

Seiring dengan pendidikan, pelatihan pun menjadi hal yang penting dalam peningkatan keterampilan karyawan. Hal ini untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, untuk menghadapi perubahan yang berkelanjutan dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang.

Berikut jenis pelatihan yang diikuti karyawan *Division Operation 2*:

Tabel Jenis Pelatihan yang Diikuti Karyawan *Division Operation 2*

No	Jenis Pelatihan	Tanggal Pelatihan	Jumlah Peserta Diklat
1	<i>Sharing Knowledge</i>	Juni 2018	30
2	<i>IHT User Acceptance Test (UAT) SAP</i>	Juli 2018	77
3	<i>Shaft Alignment</i>	Agustus 2018	14
4	Pengenalan Alat Ukur	Desember 2018	20
5	<i>Safety Leadership Program Key Issue dan Strategy</i>	Januari 2019	1
6	<i>Safety Leadership Program Mengelola Keselamatan</i>	Februari 2019	6
7	<i>Hazard Identification Risk Assessment & Control</i>	Februari 2019	3
8	<i>Fire Safety Management</i>	Februari 2019	3
9	Penyediaan Bahan Baku (Alur Proses dan Pemeliharaan)	Maret 2019	10
10	Proses Pembuatan Semen	Februari 2019	10
11	Pengenalan <i>equipment</i> area kiln dan pengenalan <i>equipment</i> area raw mill	Juli 2019	24
12	<i>Safety Leadership Program</i>	Agustus 2019	17
13	<i>Training safety leadership</i>	September 2019	3
14	<i>Training BRC</i>	Oktober-Desember 2019	129

Sumber: Department Learning Academy, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan jenis pelatihan yang diikuti karyawan *Division Operation 2* selang tahun 2018-2019 yang menunjukkan bahwa pada tahun 2018 dari jumlah karyawan 151 orang, yang mengikuti pelatihan dengan jumlah terbanyak hanya 77 orang, dan selama tahun 2018 perusahaan hanya mengadakan pelatihan sebesar 4 jenis pelatihan. Pada tahun 2019, yang mengikuti pelatihan dengan jumlah terbanyak 129 orang dan selama tahun 2019 perusahaan sudah mengadakan pelatihan sebesar 10 jenis pelatihan. Disini kita melihat masih kurangnya pelatihan yang meningkatkan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan unit kerja yang ditempatkan sekarang.

Selain dari pendidikan dan pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja karena

merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi. Dalam penempatan karyawan di *divisi operation 2* terdapat beberapa karyawan ditempatkan di unit kerja yang berbeda dengan latar belakang pendidikan mereka, bahkan tidak sesuai dengan pengalaman kerja

sebelumnya, sehingga diduga adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”**

B. KAJIAN TEORI

1. Teori Pendidikan

Menurut Melmambessy Moses (2012) dalam hasibuan pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Teori Pelatihan

Menurut Wirawan (2015), pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kinerja para pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang.

3. Teori Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru menurut Mangkuprawira (2009).

4. Teori Kinerja

Definisi kinerja yang disampaikan oleh Dale Timpe (2002) dalam Fakhri et al. (2012), bahwa "kinerja

adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas”

5. Penelitian Sebelumnya

David Harly Weol (2015), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Penempatan Terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkap Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Sulawesi Utara. Sampel yang diambil sebanyak 65 responden. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oswald H. F. Pokatong (2015), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jumlah sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan regresi liner berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Turere (2013) dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang,

dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 153 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif. Besarnya sample yang digunakan menggunakan rumus *Slovin* (Umar, 2008) adalah 110 orang.

3. Rancangan Pengujian Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas Instrumen
Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009)
- b. Uji Reliabilitas Instrumen
Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Tinggi rendahnya

reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

4. Rancangan Pengujian Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, pengukuran uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25.
- b. Uji Multikolinearitas
Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal

tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

- c. Uji Heterodastisitas
Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat

(ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya adalah dengan melihat pola dari penyebaran titik-titik, jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas,serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

- d. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Singgih Santoso, 2012). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin-Waston*. Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut:

Tabel Uji Statistik Durbin-Watson

Nilai Statistik d	Hasil
$0 < d < dL$	Ada auto korelasi positif
$dL \leq d \leq du$	Ragu-ragu
$du \leq d \leq 4-du$	Tidak ada korelasi positif / negatif
$4-du \leq d \leq 4-dL$	Ragu-ragu
$4-dL \leq d \leq 4$	Ado korelasi negative

Sumber : Singgih Santoso, 2020

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini

adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja.

- a. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan

menganalisis nilai *Probability* (P) dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS dibandingkan dengan batasan statistik yang dipersyaratkan, yaitu dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} untuk hipotesis 1, 2, dan 3. Sedangkan untuk hipotesis 4 kriteria penerimaan hipotesis dengan melihat nilai probabilitas $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

- b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)
Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau

presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja adalah sebagai berikut ini:

Tabel Uji Validitas Variabel Pendidikan (X₁)

Item Indicator	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel (N=110)	Keterangan
PD01	0,601	0.1874	Valid
PD02	0,74	0.1874	Valid
PD03	0,775	0.1874	Valid
PD04	0,537	0.1874	Valid
PD05	0,78	0.1874	Valid
PD06	0,794	0.1874	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

Item Indicator	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel (N=110)	Keterangan
PL01	0,687	0.1874	Valid
PL02	0,73	0.1874	Valid
PL03	0,383	0.1874	Valid
PL04	0,687	0.1874	Valid
PL05	0,737	0.1874	Valid
PL06	0,778	0.1874	Valid
PL07	0,72	0.1874	Valid
PL08	0,799	0.1874	Valid
PL09	0,766	0.1874	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X₃)

Item Indicator	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel (N=110)	Keterangan
PN01	0,669	0.1874	Valid
PN02	0,64	0.1874	Valid

PN03	0,752	0.1874	Valid
PN04	0,682	0.1874	Valid
PN05	0,592	0.1874	Valid
PN06	0,688	0.1874	Valid
PN07	0,598	0.1874	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Indicator	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel (N=110)	Keterangan
KN01	0,781	0.1874	Valid
KN02	0,821	0.1874	Valid
KN03	0,736	0.1874	Valid
KN04	0,812	0.1874	Valid
KN05	0,851	0.1874	Valid
KN06	0,839	0.1874	Valid
KN07	0,745	0.1874	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpha	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Pendidikan (X1)	0,786	0,7	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,859	0,7	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	0,777	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil scatter plot untuk menguji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05506097
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.040
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Jika melihat hasil estimasi uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas, dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan nilai tersebut berada diatas nilai *P-Value* (α) yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini distribusi datanya terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Adapun perhitungan estimasi nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.174	.042		4.126	.000		
	Pendidikan	.159	.064	.214	2.465	.015	.610	1.640
	Pelatihan	.604	.115	.490	5.252	.000	.530	1.886
	Penempatan	.108	.096	.116	1.129	.261	.434	2.304

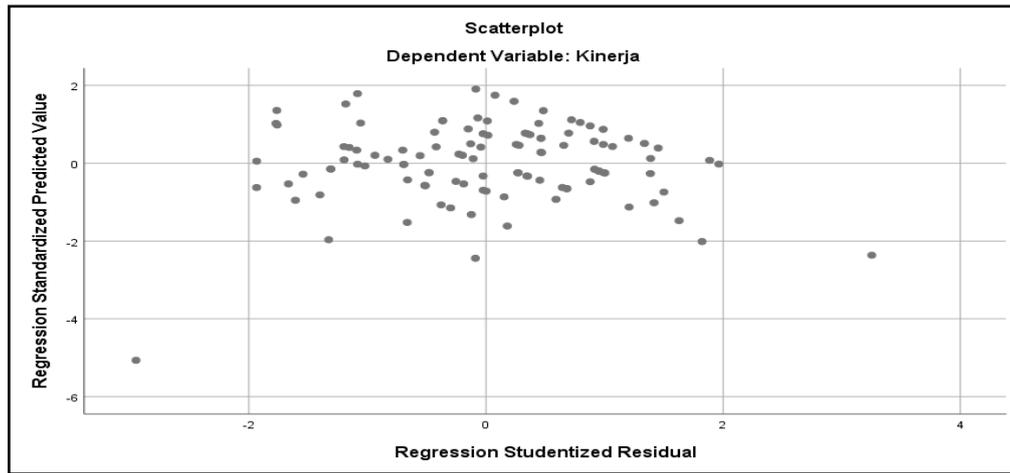
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel X_1 sebesar 0,610, variabel X_2 sebesar 0,530, variabel X_3 sebesar 0,434 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel X_1 sebesar 1,640, variabel X_2 sebesar 1,886, variabel X_3 sebesar 2,304 lebih kecil dari 5. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji dengan *Scatterplot* SPSS yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Apabila sebaran titik pada *scatterplot* menggambarkan sebaran titik yang menyebar secara maksimal dan tidak membentuk pola sebaran tertentu serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah gambar 1 yang menunjukkan estimasi matrik variabel.



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Gambar Hasil Uji Heterodastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas dapat dianalisis X_1 , X_2 dan X_3 tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki penyebaran titik-titik dimana tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari pengamatan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa dalam model

regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji *Durbin Watson* (DW) dengan melihat DW test. Berikut adalah hasil DW Test.

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.497	.05583	2.095
a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pendidikan, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 2,095 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 110 serta $k = 3$, diperoleh nilai dL sebesar 3,110 dan hasil dU dari tabel $r = 1.7455$. Jadi nilai DW lebih besar dari batas dU atau $DW 2,095 >$

1,7455, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

Tabel Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.174	.042		4.126	.000		
	Pendidikan	.159	.064	.214	2.465	.015	.610	1.640
	Pelatihan	.604	.115	.490	5.252	.000	.530	1.886
	Penempatan	.108	.096	.116	1.129	.261	.434	2.304

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka didapat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,174 + 0,159X_1 + 0,604X_2 + 0,108X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,174 menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan penempatan kerja (X_3) dianggap tidak ada (nol) maka variabel kinerja karyawan *Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk* sebesar 0,174.
- b. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,159. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel pendidikan sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan *Division Operation 2 PT. Semen Baturaja*

- (Persero) Tbk akan mengalami peningkatan sebesar 0,159.
- c. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,604. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan *Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk* akan mengalami peningkatan sebesar 0,604.
- d. Koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_3) sebesar 0,302. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan *Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk* akan mengalami peningkatan sebesar 0,604.

4. Hasil Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.174	.042		4.126	.000		
	Pendidikan	.159	.064	.214	2.465	.015	.610	1.640
	Pelatihan	.604	.115	.490	5.252	.000	.530	1.886
	Penempatan	.108	.096	.116	1.129	.261	.434	2.304

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel pendidikan (X_2) adalah sebesar 0,15 dan untuk t_{hitung} sebesar 2,465. Karena nilai sig $0.015 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,465 > t_{tabel} 1.98177$, maka terbukti bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* 2 PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Maka hipotesis 1 (H_1) disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0,00 dan untuk t_{hitung} sebesar 5,252. Karena nilai sig $0.00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,252 > t_{tabel} 1.98177$, maka terbukti bahwa

secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* 2 PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Maka hipotesis 2 (H_2) disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel penempatan kerja (X_3) adalah sebesar 0,261 dan untuk t_{hitung} sebesar 1,129. Karena nilai sig $0,261 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,129 < t_{tabel} 1.98177$, maka terbukti bahwa secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *division operation* 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Maka hipotesis 3 (H_3) disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Untuk hasil pengujian hipotesis 4, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.345	3	.115	36.939	.000 ^b
	Residual	.330	106	.003		
	Total	.676	109			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Penempatan, Pendidikan, Pelatihan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $36,939 > F_{tabel}$ 3,08 maka hipotesis 4 diterima. Artinya Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Penempatan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

(Y) *Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.*

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil uji koefisien determinasi atau R square (R^2) dengan menggunakan program SPSS 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.497	.05583	2.095
a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pendidikan, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Kontribusi yang diberikan oleh variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan penempatan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa 51,9% dari variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan penempatan kerja (X_3), sedangkan sisanya yaitu 49,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Pendidikan yang telah dicapai untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam bekerja; berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk* yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
- Pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan; berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk* yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
- Penempatan kerja yang pekerjaan dilakukan sesuai

- dengan standard operating procedure; tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
- d. Pendidikan yang telah dicapai untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam bekerja; pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan; dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standard operating procedure secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation 2* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
- e. Variable tertinggi yang paling besar pengaruh terhadap kinerja adalah pelatihan.
- 2) Saran
- a. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk disarankan untuk melakukan penyeleksian atau menempatkan karyawan di bidang pekerjaannya sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki.
- b. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk disarankan sebelum melaksanakan pelatihan perlu melakukan seleksi calon peserta pelatihan terlebih dahulu.
- c. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk disarankan untuk menempatkan karyawan di unit kerja yang sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya.
- d. Disarankan untuk PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk untuk melakukan pengendalian agar karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaan dalam kurun waktu yang cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale, T. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja* (Kelima). PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS edisi III. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
<https://doi.org/10.1016/j.oooo.2017.11.003>
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Loindong, S., Mananeke, L., & Pokatong, O. H. (2015). Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
<https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.8694>
- Mangkuprawira, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mycological Research*.
- Moses, M. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

- Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua . *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua* ., 18–36.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. In *PT Elex Media Komputindo*.
- Sitinjak, T. J. & S. (2006). *LISREL*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*, 1(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>
- Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*, 15(5).
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Raja Grafindo Persada.