

Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Weni Metra¹, Irma Idayati², Hardi Mulyono³, Tiara Syahrani⁴

^{1,2,3}Universitas Bina Insan

⁴Institut Teknologi Muhammadiyah Sumatera

Email: 1901010181@mhs.univbinainsan.ac.id¹, irmaidayati@univbinainsan.ac.id², hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id³, tiara@itms.ac.id⁴

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of education and work placement on employee performance at the Lubuklinggau City Environmental Service. The population and sample used was 73 employees. This research uses quantitative research methods. Results obtained 1) Education has a partially significant influence on employee performance; 2) Work Placement has a partially significant influence on Employee Performance; 3) Education and Work Placement have a significant influence simultaneously on Employee Performance. The conclusion is that education and work placements have a partial and simultaneous effect on employee performance at the Lubuklinggau City Environmental Service.

Keywords: Education, Job Placement, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 73 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh 1) Pendidikan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai; 2) Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 3) Pendidikan dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya bahwa Pendidikan dan Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: Pendidikan, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Perkembangan dunia yang semakin modern tidak terlepas dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini berimbas pada persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Setiap organisasi saat ini perlu memperhatikan dan mengimbangi perubahan di segala bidang agar tidak terpuruk. Untuk itu suatu organisasi perlu mempunyai sistem yang baik untuk mencapai tujuannya.

Pencapaian tujuan suatu organisasi memerlukan aset berupa sumber daya manusia untuk mencapainya. Sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Untuk itu suatu organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Dalam kondisi ini suatu organisasi perlu memikirkan strategi dan lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau ditemukan masalah mengenai pendidikan yang terdapat dalam Rencana Strategis tahun 2019-2023 yaitu Masih minim dan belum meratanya pendidikan pegawai dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan teknis/ kompetensi/ bidang keahlian dalam penyidikan kasus lingkungan, penilaian AMDAL, dan pengawas lingkungan hidup. Masih terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang profesional yang mempunyai kualifikasi pendidikan sesuai kebutuhan dikarenakan kurangnya pengembangan diri dalam bentuk diklat pengelolaan lingkungan hidup, kurangnya diklat pengolahan limbah B3, dan kurangnya diklat pencemaran air dan udara.

Kemudian, pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau ditemukan juga masalah mengenai penempatan kerja pegawai yaitu masih terdapat pegawai yang ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai

dengan latar belakang pendidikan oleh kepala dinas; Masih ada ketidaksesuaian kemampuan kerja pegawai dengan bidang pekerjaan yang dijalani sehingga belum optimalnya pegawai dalam bekerja. Selanjutnya, ditemukan masalah mengenai masalah kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau berdasarkan Rencana Strategis tahun 2019-2023 yaitu masih kurangnya kesamaan persepsi terhadap pelaksanaan kewenangan akibat belum memadainya pedoman dan petunjuk pelaksanaan sehingga kinerja pegawai belum optimal; Belum padunya kerjasama antar unit organisasi di lingkup Kota Lubuklinggau. Atas dasar fenomena masalah tersebut yang membuat peneliti melakukan penelitian ini.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diujikan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 73 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau dengan rincian 56 pegawai berstatus ASN dan 17 pegawai berstatus Honorer. Teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/ artikel/ profil/ gambaran umum organisasi, dan lain sebagainya) yang di dapat dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji statistik, (Syofian, 2017). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji

regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik uji normalitas, dan uji linearitas yang diperoleh dengan bantuan analisis statistik SPSS 20 *for Windows* sebagai berikut :

a. Hasil Uji Normalistas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*, adapun hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Pendidikan_X 1	Penempatan_Kerja_X 2	Kinerja_Pegawai_ Y
<i>N</i>		73	73	73
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	70.07	69.79	83.79
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	4.198	4.441	4.466
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.143	.078	.135
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.078	.078	.055
	<i>Negative</i>	-.143	-.069	-.135
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.222	.666	1.152
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.101	.767	.141

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 *for Windows*.

Tabel 1 di atas hasil uji normalitas menunjukkan variabel Pendidikan (X_1) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,222 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,101>0,05. Sedangkan, variabel Penempatan Kerja (X_2) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 0,666 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,767>0,05. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,152 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,141>0,05. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Pendidikan dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai_Y * Pendidikan_X1	Between Groups	(Combined)	854.004	18	47.445	4.403	.000
		Linearity	620.197	1	620.197	57.553	.000
		Deviation from Linearity	233.807	17	13.753	1.276	.243
	Within Groups		581.914	54	10.776		
	Total		1435.918	72			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 2 di atas hasil uji linearitas Pendidikan dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,243 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Pendidikan dan Kinerja Pegawai adalah linear.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai_Y * Penempatan_Kerja_X2	Between Groups	(Combined)	685.829	19	36.096	2.551	.004
		Linearity	455.156	1	455.156	32.161	.000
		Deviation from Linearity	230.673	18	12.815	.905	.575
	Within Groups		750.089	53	14.153		
	Total		1435.918	72			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 3 di atas hasil uji linearitas Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,575 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah linear.

Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Data Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4 Hasil Analisis Data Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i>
1	(Constant)	34.804	6.680	5.210	.000	1,000
	Pendidikan_X1	.699	.095	7.347	.000	.657^a

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4 hasil analisis data Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 34,804 + 0,699 X_1$. Kemudian, Tabel 4 di atas untuk uji t variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,347$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (73-1=72) = 1,666$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, Tabel 4 di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai 0,657.

b. Hasil Analisis Data Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5 Hasil Analisis Data Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i>
1	(Constant)	44.279	6.898	6.419	.000	1,000
	Penempatan Kerja X2	.566	.099	5.740	.000	.563^a

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 5 hasil analisis data Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 44,279 + 0,566 X_2$. Kemudian, Tabel 5 di atas untuk uji t variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,740$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (73-1=72) = 1,666$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, Tabel 5 di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai 0,563.

c. Hasil Analisis Data Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6 Hasil Analisis Data Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>R Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	(Constant)	21.427	7.041			
1	Pendidikan X1	.543	.096	.531	39.549	.000^b
	Penempatan Kerja X2	.349	.091			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 6 hasil analisis data Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 21,427 + 0,543 X_1 + 0,349 X_2$. Kemudian, Tabel 6 di atas untuk uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,531. Selanjutnya, Tabel 6 di atas untuk uji F (simultan) menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $39,549 > F_{tabel} (73-2-1=70) = 3,13$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

a. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian untuk variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa dari uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana : $Y = 34,804 + 0,699 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 34,804$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel bebas Pendidikan (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 34,804 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Pendidikan yang diperoleh adalah $b = 0,699$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Pendidikan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,699

satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk hasil regresi sederhana variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,699 satuan.

Hasil tersebut didukung dengan teori 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, (Mangkunegara, 2020). Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang terorganisir untuk meningkatkan potensi seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) variabel Pendidikan (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai 0,657. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Pendidikan (X_1) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,657 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai.

Hasil uji t variabel Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,347$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (73-1=72) = 1,666$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Pendidikan (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu “Diduga Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas

Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, (Sahur et al., 2021)” yang memperoleh hasil bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun persamaan penelitian relevan dan penelitian ini yaitu Peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan, variabel terikat kinerja pegawai, dan teknik analisis yang digunakan juga sama menggunakan analisis uji statistik dengan bantuan SPSS yang datanya diperoleh dari angket kuisioner. Sedangkan, perbedaannya yaitu tempat dan tahun penelitian berbeda serta jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian masing-masing berbeda sehingga hasil yang diperoleh berbeda pula. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

b. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian untuk variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau menunjukkan dari uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana : $Y = 44,279 + 0,566 X_2$ Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 44,279$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Penempatan Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 44,279 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,566$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Penempatan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,566 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk hasil regresi sederhana variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,566 satuan.

Hasil tersebut didukung dengan teori Penempatan kerja adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas, Tohardi dalam (Donni, 2016). Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa penempatan kerja adalah penugasan seorang pegawai pada suatu bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) variabel Penempatan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai 0,563. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Penempatan Kerja (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,563 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja memiliki hubungan keterkaitan yang sedang dengan variabel Kinerja Pegawai.

Hasil uji t variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,740$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (73-1=72) = 1,666$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Penempatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu “Diduga Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, (Hadi & Marwan, 2019)” yang memperoleh hasil Penempatan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Adapun persamaan penelitian relevan dan penelitian ini yaitu Peneliti menggunakan variabel bebas penempatan kerja, variabel terikat kinerja pegawai, dan teknik analisis yang digunakan juga sama menggunakan analisis uji statistik dengan bantuan SPSS yang datanya diperoleh dari angket kuisioner. Sedangkan, perbedaannya yaitu tempat dan tahun penelitian berbeda serta jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian masing-masing berbeda sehingga hasil yang diperoleh berbeda pula. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

c. Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian untuk variabel Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau dengan menggunakan uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi berganda : $Y = 21,427 + 0,543 X_1 + 0,349 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 21,427$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Pendidikan (X_1), dan Penempatan Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 21,427 satuan. Untuk nilai koefisien regresi variabel Pendidikan yang diperoleh adalah $b_1 = 0,543$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Pendidikan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,543 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sedangkan, nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja yang diperoleh adalah $b_2 = 0,349$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Penempatan Kerja,

maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,349 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA, (Assa et al., 2020)” yang memperoleh hasil “kompetensi dan penempatan kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja”. Adapun persamaan penelitian relevan dan penelitian ini yaitu Peneliti menggunakan variabel bebas penempatan kerja, variabel terikat kinerja pegawai, dan teknik analisis yang digunakan juga sama menggunakan analisis uji statistik dengan bantuan SPSS yang datanya diperoleh dari angket kuisioner. Sedangkan, perbedaannya yaitu tempat dan tahun penelitian berbeda serta jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian masing-masing berbeda sehingga hasil yang diperoleh berbeda pula. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi linear berganda variabel Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang memberikan sumbangan peningkatan terbesar adalah variabel Pendidikan dengan nilai sebesar 0,543 satuan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil analisis data Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,531. Artinya, perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu Pendidikan dan Penempatan Kerja secara simultan adalah 53,1%. Sisanya (100%-53,1%) yaitu sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

BAPPEDA Makassar, (Siswanto et al., 2022)” yang memperoleh hasil Kesimpulan bahwa Pelatihan dan Pendidikan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Makassar. Adapun persamaan penelitian relevan dan penelitian ini yaitu Peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan, variabel terikat kinerja pegawai, dan teknik analisis yang digunakan juga sama menggunakan analisis uji statistik dengan bantuan SPSS yang datanya diperoleh dari angket kuisioner. Sedangkan, perbedaannya yaitu tempat dan tahun penelitian berbeda serta jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian masing-masing berbeda sehingga hasil yang diperoleh berbeda pula. Jadi, dapat disimpulkan bahwa apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama, maka variabel bebas Pendidikan dan Penempatan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau sebesar 53,1%

Hasil uji F (simultan) variabel Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $39,549 > F_{tabel} (73-2-1=70) = 3,13$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pendidikan dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Hasil uji F (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “Diduga Pendidikan dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil tersebut didukung penelitian relevan yang berjudul “*Analysis of Education, Training and Job Placement in Improving Employee Performance*,

(Susanto & Anjana, 2022)” yang memperoleh hasil *“showed that partially and simultaneously the level of education, training, and job placement had a positive and significant impact on improving employee performance”*. Adapun persamaan penelitian relevan dan penelitian ini yaitu Peneliti menggunakan variabel bebas pendidikan dan penempatan kerja, variabel terikat kinerja pegawai, dan teknik analisis yang digunakan juga sama menggunakan analisis uji statistik dengan bantuan SPSS yang datanya diperoleh dari angket kuisioner. Sedangkan, perbedaannya yaitu tempat dan tahun penelitian berbeda serta jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian masing-masing berbeda sehingga hasil yang diperoleh berbeda pula. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Pendidikan dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pendidikan (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.
- b. Penempatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.
- c. Pendidikan dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

Daftar Pustaka

- Assa, C. G. H., Nursanti, T. D., Rosara, N. A., & Fitri, R. F. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 6(1). <http://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/230>
- BP, A. R., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Jurnal Al-Urwatul Wutsqa*, 2(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/alurwatul/article/view/7757>
- Donni, J. P. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Hadi, D. P., & Marwan. (2019). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 2(3). <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/7421>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- PGSD, T. (2018). *Pendidikan*. <https://PgSD.Upy.Ac.Id/Index.Php/2-Uncategorised/12-Pendidikan>.
- Pratama, R. S. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Mitra Cahaya Abadi Metalindo Di Surabaya [Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya]*. <http://repository.untag-sby.ac.id/11403>
- Sahur, M. R., Asma, & Saleh, F. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/289>
- Siswanto, A., Firdaus, A., & Marian, L. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1603>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif,*

Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Susanto, Y., & Anjana, C. (2022). Analysis of Education, Training and Job Placement in Improving Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 3(1).
<https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/401>

Sutrisno, E. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenandamedia.

Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.

Toyyibatussalamah. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri* [IAIN Kediri]. <http://etheses.iainkediri.ac.id/72>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Lima). Jakarta : Rajawali Pers.