



# Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Pltu Pangkalan Susu Omu Unit 1-2

Henny Pratiwi<sup>1</sup>, Muhammad Ilham Riyadh<sup>2,\*</sup>, Isnirobot Nasution<sup>2</sup>, Fahmi Sulaiman<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan  
Jalan Sei Serayu No.48 D, Kode Pos 20153, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Islam Sumatera Utara  
Jalan Sisingamangaraja, Kode Pos 20217, Medan, Indonesia

<sup>3</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma  
Jalan Sakti Lubis, Kode Pos 20219, Medan, Indonesia

Email: ilham\_riyadh@fp.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ilham\_riyadh@fp.uisu.ac.id

Submitted: 13/05/2022; Accepted: 24/05/2022; Published: 30/05/2022

**Abstrak**-Penelitian ini bertujuan (a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan (b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan (a) Ada beberapa karyawan yang tidak mengetahui proses kerja sistem baru yang baru saja diadopsi oleh perusahaan. (b) Masih ditemukannya karyawan yang belum menguasai teknologi yang digunakan oleh perusahaan (c) Motivasi Kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun karena terlalu seringnya karyawan keluar masuk ruangan kerja tanpa alasan dan tingkat kehadiran yang minim. (d) Masih ada karyawan yang mengeluh tentang penempatan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (e) Sistem penempatan kerja yang ada di perusahaan masih bersifat subjektif. Penelitian dilakukan di PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan disebarkan kepada 35 orang karyawan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja. Sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 30,4%

**Kata Kunci:** Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Penempatan Kerja, Kinerja.

**Abstract**-This study aims (a) To determine and analyze the effect of education and training partially on employee performance (b) To determine and analyze the effect of work motivation partially on employee performance (c) To determine and analyze the effect of job placement partially on employee performance (d) To determine and analyze the effect of education and training, work motivation and work placement simultaneously on employee performance. The problem to be investigated is that the performance is less than optimal because there are still employees who are not optimal in carrying out their duties as indicated by (a) There are some employees who do not know the work process of the new system that has just been adopted by the company. (b) There are still found employees who have not mastered the technology used by the company (c) Work motivation of employees who are not good so that employee performance decreases because employees are too often in and out of the workspace for no reason and the level of attendance is minimal. (d) There are still employees who complain about work placements that are not in accordance with applicable regulations. (e) The existing work placement system in the company is still subjective. The research was conducted at PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. This study used a questionnaire as a research instrument and distributed to 35 employees. From the results of data processing, obtained a significance value of 0.001 which is smaller than 0.05. From this analysis,  $H_0$  is rejected, meaning that there are simultaneously independent variables affecting the dependent variable. To improve employee performance, education and training, motivation and work placement must also be increased. The value of the Adjusted R Square in the table above is 0.304 or 30.4%. This condition explains that 30.4% of the variables are Education and Training, Work Motivation and Work Placement. The remaining 69.6% is influenced by other variables not examined in this study. This means that from several factors supporting Education and Training, Work Motivation and Work Placement that affect employee performance the most is 30.4%

**Keywords:** Education and Training, Motivation, Job Placement, Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja (Nurkaydah, 2016). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu



pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab (Sari et al., 2015).

Disamping pendidikan dan pelatihan, motivasi juga dianggap mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi haruslah dijadikan sebagai suatu perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan maupun organisasi pemerintah dan non pemerintah yang dimaksud ini haruslah menjadikan pegawai/karyawan sebagai aset, tidak hanya sebagai alat produksi saja. Kinerja karyawan selain mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang baik dan benar, juga tergantung kepada bagaimana perusahaan mengatur penempatan sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan secara baik dan benar. Atau dengan kata lain bahwa, ketika pendidikan dan pelatihan telah dilakukan dengan benar, maka menempatkan SDM sesuai dengan kemampuan dan bidangnya juga menentukan Kinerja karyawan tersebut. Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Sanusi, Sulaiman, Andrysyah, et al., 2019). Hal tersebut sesuai dengan prinsip *The right man in the right place and the right man behind the right job* atau Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (Siahaan & Bahri, 2019). Hasil observasi dan analisis di lapangan bersama tim HRD perusahaan, ada beberapa temuan yang didapatkan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan untuk setiap department sepanjang 1 tahun terakhir yang disajikan pada grafik di bawah ini:



Sumber: PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. 2020

**Gambar 1.** Grafik Kinerja Karyawan Tahun 2020

Dari Gambar 1 pada grafik di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung menurun dari awal tahun hingga akhir tahun. Hal ini menjadi perhatian pihak perusahaan untuk terus fokus meningkatkan kinerja karyawan. Dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang dijumpai, ada beberapa faktor terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu tidak tepatnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Tidak tepat disini maksudnya adalah ada beberapa karyawan yang diundang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Artinya, ada beberapa karyawan yang seharusnya tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan dengan materi tertentu karena tidak sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dinilai tidak begitu signifikan meningkatkan pengetahuan karyawan karena faktor pemateri dan materi yang disampaikan. Hal ini mengakibatkan, terdapat beberapa karyawan yang tidak memahami pekerjaan yang dikerjakannya karena tidak optimal melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan meskipun pendidikan dan pelatihan dilakukan setiap semester atau minimal 2 kali dalam 1 tahun. Observasi terus dilakukan terkait proses penempatan kerja, perusahaan dinilai masih belum objektif dalam penempatan kerja. Seharusnya, pelaksanaan proses penempatan kerja dilakukan secara objektif dan sesuai dengan kebijakan perusahaan (Sanusi, Sulaiman, Selviana, et



al., 2019). Hal ini menjadi perhatian perusahaan untuk memperbaiki sistem yang berlaku dan mulai meningkatkan kinerja, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di atas.

## 2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. **Populasi Penelitian** adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 yang merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 35 orang. Sedangkan sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 yang berjumlah 35 orang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 35, didapatkan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $35 - 2 = 33$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,034. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima. Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 1. Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
<b>1</b> (Constant)	10,510	6,913	10,510	1,520	0,138
Pendidikan_dan_Pelatihan	0,488	0,141	0,488	3,472	0,002
Motivasi_Kerja	0,258	0,169	0,258	1,527	0,137
Penempatan_Kerja	0,361	0,361	0,361	3,436	0,001

**a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,472 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,137 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,527 < t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Penempatan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,436 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

### 3.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terhadap nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, namun apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima.



**Tabel 2. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,688	2	102,344	8,435	0,001 <sup>b</sup>
	Residual	388,284	32	12,134		
	Total	592,971	34			

**a. Dependent Variable: Kinerja**

**b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Penempatan Kerja**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja.

### 3.3. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinansi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,588 <sup>a</sup>	0,345	0,304	3,48337

**a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Penempatan Kerja**

**b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja. Sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 30,4%.

## 4. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian bahwa dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,472 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,137 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,527 < t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Penempatan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,436 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja. Sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 30,4%.

## REFERENCES

- Bisri, A., & Wahono, R. S. (2015). Penerapan Adaboost untuk Penyelesaian Ketidakseimbangan Kelas pada Penentuan Kelulusan Mahasiswa dengan Metode Decision Tree. *Journal of Intelligent Systems*, 1(1), 27–32.
- Nurkaydah, F. S. S. (2016). Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan. *Jurnal BIS-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 25–32.
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Andrysyah, A., Husna, A., & Rianda, S. (2019). *The Effect of Implementation Electronic Performance*



- Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch.* <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288639>
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Selviana, N. W., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., & Bisnis, A. (2019). *Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt. 1(2)*, 388–392.
- Sari, I. A., Riniwati, H., & Harahap, N. (2015). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada Pt Hatni (Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia) Di Desa Tlogosadang Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan Jawa Timur. *Jurnal ESCOFim*, 3(1), 16–26.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>