

THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH PLACEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY OF PAMESI VILLAGE OFFICE)

Sri Indrastuti¹, Rani Anggraini²

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

*E-mail: sriindrastuti@eco.uir.ac.id
ranianggraini@gmail.com

Akses online:

(kosongkan)

E-mail:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan penempatan sebagai variabel intervening pada Kantor Desa Pamesi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Pamesi yang berjumlah 100 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Pamesi yang berjumlah 100 orang. Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Penempatan, terdapat pengaruh positif signifikan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai, dan terdapat pengaruh positif secara langsung Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Penempatan sebagai variabel Intervening.

This study aims to determine the effect of education level on employee performance by placing it as an intervening variable at Pamesi Village Office. This study uses a quantitative approach. The population in this study were Pamesi Village Office employees, totaling 100 people and the sample in this study were all Pamesi Village Office employees, totaling 100 people. Partial least squares (PLS) is used to test the hypothesis in this study using SmartPLS 3.0. The results of this study found that there was a significant positive effect of Education Level on Employee Performance, there was a significant positive effect of Education Level on Placement, there was a positive effect of Placement on Employee Performance, and there was a direct positive effect of Education Level on Employee Performance with Placement as an Intervening variable

Katakunci: Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai, Penempatan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi merupakan faktor yang sangat penting, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset dari suatu organisasi agar tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut tercapai dengan baik.

Dalam sebuah organisasi atau instansi kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu instansi, untuk mencapai suatu tujuan yang optimal maka instansi tersebut harus memiliki pimpinan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dan behubungan baik dengan pegawainya agar pimpinan tersebut dapat memotivasi dan memberi

arahan yang baik kepada pegawainya. Apabila suatu pegawai melakukan kinerja yang baik maka perusahaan itu akan mengalami kenaikan karena tingginya kualitas diri pegawai tersebut sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien..

Faktor utama dari kurangnya tingkat kinerja pegawai Kantor Desa Pamesi selain rendahnya tingkat pendidikan dan penempatan kinerja pegawai juga kurang diperhatikan oleh pimpinan sehingga melemahnya motivasi dan semangat kerja pegawai yang membuat terbengkalainya tugas-tugas yang sudah diberikan kepada mereka, oleh karena itu pentingnya bagi seorang pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi juga memiliki pimpinan yang mampu

berkomunikasi dan berhubungan baik kepada pegawainya sehingga mampu memberikan motivasi dan arahan yang baik pada pegawainya.

Dari beberapa teori diatas dan kondisi yang dihadapi Kantor Desa Pamesi dimasa sekarang ini maka diangkat yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan penempatan sebagai variabel intervening pada Kantor Desa Pamesi

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia tersebut. Dan untuk mengembangkan hasil yang maksimal seorang pegawai, maka diperlukan adanya pendidikan agar dapat menghasilkan kualitas diri yang tinggi dalam bekerja. Adapun jumlah pegawai Kantor Desa Pamesi.

Pada Kantor Desa Pamesi ini terdapat fenomena dimana pegawai yang lulus nya tidak memadai tetapi ditempatkan di jabatan tinggi atau tidak sesuai dengan tingkat pendidikan nya, seperti yang tamatan SD ditempatkan atau diberi kan jabatan sebagai kepala dusun desa tersebut, selain itu ada juga yang seperti tamatan SMP ditempatkan sebagai staff Kantor Desa Pamesi tersebut. Oleh karena itu tingkat pendidikan ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pegawai yang tidak memenuhi kriteria dalam tingkat pendidikan nya ditempatkan di jabatan yang tidak sesuai maka akan terjadi melemahnya kinerja sehingga tidak efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tuganya.

Tabel 1 Data Pegawai Pada Kantor Desa Pamesi

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	S2	1 pegawai	0,01
2	S1	22 Pegawai	0,22
3	D-4	2 Pegawai	0,01
4	D-3	4 Pegawai	0,04
5	D-2	1 pegawai	0,01
6	D-1	1 pegawai	0,01
7	SMA	61 Pegawai	0,61
8	SMP	6 Pegawai	0,06
9	SD	2 Pegawai	0,02
JUMLAH		100 pegawai	100,00

Sumber: Kantor Desa Pamesi 2022

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Faktor-faktor Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Pamesi.

2. Telaah Pustaka Tingkat Pendidikan

Andrew E. Sikula (dalam Prabowo, dkk., 2016) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal dalam Prabowo, dkk., 2016).

Indikator Tingkat Pendidikan, yaitu.

1) Aspek Pendidikan Formal

- Tingkat pendidikan yang dimiliki
- Kesesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan yang dimiliki
- Kesesuaian tingkat pendidikan dengan kemampuan yang dimiliki

2) Aspek Pendidikan Non Formal

- Sertifikat yang dimiliki pegawai
- Kepribadian pegawai
- Pelatihan yang diikuti pegawai

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi

Penempatan

Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat

Adapun definisi penempatan menurut ahli ialah:

Menurut Siswanto (dalam Muhammad., dkk, 2022) penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan pada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara berkesinambungan serta mampu mempertanggungjawabkan semua resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan,

wewenang dan tanggungjawab. Sedangkan Sunyoto (dalam Muhammad., dkk, 2022) menyebutkan bahwa penempatan ialah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai dalam jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

3. Metode Penelitian

Penelitian di lakukan terhadap pegawai pada Kantor Desa Pamesi yang berjumlah 100 orang pegawai. Direncanakan waktu penelitian 3 bulan yang dimulai setelah disetujui proposal penelitian ini. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner, survey, pengamatan, wawancara terhadap pegawai kantor tersebut. Sedangkan data sekunder berasal dari referensi buku, surat kabar, jurnal serta laporan data dari Kantor Desa Pamesi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan (angket), interview dan obsevasi yang dilakukan terhadap responden tentang tingkat pendidikan, kinerja pegawai, dan penempatan. Jawaban responden diukur dengan skala Likert, yaitu : 5= sangat setuju sampai dengan 1= Tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metoda diskriptip dan pengolahan data menggunakan SEM dengan PLS. Analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan nilai akar AVE pada variabel penempatan 0,648. Nilai tersebut lebih besar dari pada kinerja pegawai 0,644 dan tingkat pendidikan 0,635. Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai discriminant validity yang cukup baik.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah pengujian untuk mengukur keunggulan suatu konstruk. Keunggulan skor konstruk harus cukup tinggi Kriteria composite reliability adalah $> 0,7$:

1. Tingkat Pendidikan (X) mempunyai nilai composite reliability $0.912 > 0,7$ maka dinyatakan valid.
2. Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai composite

reliability $0.956 > 0,7$ maka dinyatakan valid.

3. Penempatan (Z) mempunyai nilai composite reliability $0.943 > 0,7$ maka dinyatakan valid.

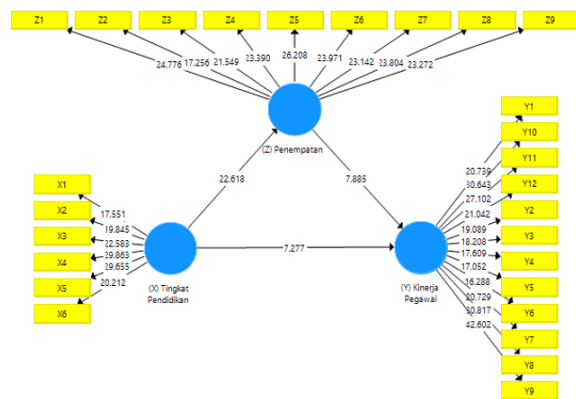
R-Square (R2)

Tabel 2. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.859	0.856
Penempatan	0.666	0.662

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2023

Dari pengujian dari nilai R-Square adalah sebagai berikut: R- Square= 0,856 atau 85,6% . Artinya kemampuan variabel X (Tingkat Pendidikan) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 85,6% pengaruh tersebut dikategorikan kuat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sedangkan pengaruh X (Tingkat Pendidikan) melalui variabel intervening Z (Penempatan) adalah sebesar 66,2% pengaruh tersebut dikategorikan kuat dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.



Gambar 1. Model Bootstrapping

Direct Effect

Tabel 3. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X -> Y	0.462	0.464	0.064	7.277	0.000
X -> Z	0.816	0.816	0.036	22.618	0.000
Z -> Y	0.510	0.508	0.065	7.885	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2023

Dalam tabel diatas memperlihatkan bahwa, X terhadap Y T Statistic = 7.277 dan P Values = 0,000 ($< 0,05$) maka artinya, pengaruh X (Tingkat Pendidikan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan. Kedua, X terhadap Z T Statistic = 22.618 dan P Values = 0,000 ($< 0,05$) maka artinya,

pengaruh X (Tingkat Pendidikan) terhadap Z (Penempatan) adalah positif dan signifikan. Ketiga, Z terhadap Y T Statistic = 7.885 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya pengaruh Z (Penempatan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan.

Indirect Effect

Tabel 4. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0.416	0.414	0.058	7.177	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2023

Dalam tabel diatas memperlihatkan bahwa T Statistic = 7.602 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya, pengaruh X (tingkat Pendidikan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan Z (Penempatan) sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan.

Total Effect

Tabel 5. Total Effect (Total Pengaruh langsung dan tidak langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Y	0.879	0.878	0.022	39.233	0.000
X -> Z	0.816	0.816	0.036	22.618	0.000
Z -> Y	0.510	0.508	0.065	7.885	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2023

Dilihat dari total nilai efek dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Total effect untuk hubungan X (Tingkat Pendidikan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0.879.
- 2) Total effect untuk hubungan X (Tingkat Pendidikan) terhadap Z (Penempatan) adalah sebesar 0.816.
- 3) Total effect untuk hubungan Z (Penempatan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah 0.510.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening penempatan pada Kantor Desa Pamesi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan penempatan sebagai variabel intervening pada Kantor Desa Pamesi, dibuktikan dengan hasil sampel asli, t-statistic dan P Value yang memenuhi syarat maka hipotesis pun diterima. Maka meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pamesi secara maksimal, pihak kantor hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih terhadap pegawai dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya, sehingga kinerja pegawai yang di rasakan pun juga meningkat.

Bibliography

Adirio M. Muhammad (2022). Penempatan, Komunikasi dan Disiplin Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado. Jurnal EMBA.

Ahmad Guspul (2017). Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo . Jurnal PPKM I.

Ariani, D. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatra utara.

Ariawan Tri Hartono, N. K. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Kepala Urusan (KAUR) di Desa (Studi pada Kepala Urusan di Desa se-Kecamatan Puring. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.

Ariyani, J. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta .

Arni Nazira, A. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol 03.

Bambang Permadi Saputra Prabowo, V. P. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.

Edy Sutrisno, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana.

Endang Haryati, (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Jurnal Bisnis Administrasi , 07-13.

Gloria Natalia Mandik, A. G. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. Jurnal EMBA.

- Hafidulloh, (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Surabaya: Bintang Pustaka Madani.
- Hanny Suandi, T. S. (2022). Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Andesen Jaya Plastik . Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
- Karyoto. (2016). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Yogyakarta Andi.
- M.S.A Setiawan, I. B. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.
- Merdiani, T. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai. Skripsi Universitas Islam Riau.
- Ni Putu Devi Winda Yanthi, I. W. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Distribusi Pendapatan, dan Pertumbuhan Penduduk terhadap Kemiskinan Di Kabupaten/Kota Provinsi Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis .
- Putri, N. L. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.
- Rianti, R. (2021). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Skripsi Universitas Islam Riau.
- Rusby, Z. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sari, I. P. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
- Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah Rokan Hilir. Skripsi Universitas Islam Riau.
- Winda Jennifer Rori, P. A. (2014). Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Jurnal EMBA .

