Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas

**Riska Febi Maya Sari1, Herman Paleni2, Astri Rince3**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Emaii: [1riskafebi.m.s@gmail..com](mailto:1riskafebi.m.s@gmail..com), [2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,](mailto:2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,) [3astririance@univbinainsan.ac.id](mailto:3astririance@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak****−** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pendidikan dan penempatan kerja terhadap komitmen dan kinerja pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yaitu sebanyak 70 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu pendidikan (X1) berpengaruh terhadap komitmen (Y1). Hipotesis kedua yaitu penempatan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen (Y1). Hipotesis ketiga yaitu pendidikan (X1) dan penempatan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen (Y1). Hipotesis keempat yaitu pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2). Hipotesis kelima yaitu penempatan kerja (X2) secara kinerja (Y2). Hipotesis keenam yaitu pendidikan (X1) dan penempatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y2). Hipotesis ketujuh yaitu komitmen (Y1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2).

**Kata Kunci:** komitmen, kinerja, pendidikan dan penempatan kerja

**Abstract****−** *This study aims to empirically examine the effect of education and work placement on the commitment and performance of employees at the Department of Public Works, Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation, Musi Rawas Regency. The population in this study were employees of the Public Works Department of Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation in Musi Rawas Regency. The sample in this study were all employees at the Department of Public Works, Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation, Musi Rawas Regency, as many as 70 respondents. The data used is primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees of the Public Works Department of Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation of Musi Rawas Regency. The method used is simple and multiple linear regression analysis. The test shows that the first hypothesis, namely education (X1) has an effect on commitment (Y1). The second hypothesis is that work placement (X2) has an effect on commitment (Y1). The third hypothesis is that education (X1) and work placement (X2) have an effect on commitment (Y1). The fourth hypothesis is that education (X1) has an effect on performance (Y2). The fifth hypothesis is work placement (X2) in terms of performance (Y2). The sixth hypothesis is that education (X1) and work placement (X2) simultaneously affect performance (Y2). The seventh hypothesis is that commitment (Y1) has an effect on performance (Y2).*

**Keywords**: *commitment, performance, education and job placement*

1. **PENDAHULUAN**

Sumber Idaya Imanusia Ijuga Imerupakan Isatu-satunya Isumber Idaya Iyang Imemiliki Iakal, perasaan, Iketerampilan, Ipengetahuan Idan Ikreativitas, Iseperti Iperanan Isetiap Iorang Iterhadap lingkungannya Iyang Itidak Ilepas Idari Isikap Ipengembangan Idan Ipotensi Iyang Iada Idalam Idiri untuk Imengembangkan Ilingkungan, Imembina, Isekaligus Imeningkatkan Ikesejahteraan masyarakat secara Iberkelanjutan, (Nuraini, 2017). Berbagai icara idapat iditempuh ioleh iorganisasi idalam meningkatkan ikinerja ipegawainya idiantaranya idengan ipenempatan ipegawai iyang isesuai kompentesinya idan ipemberian ipendidikan ikepada ipegawai. iKinerja imerupakan ihasil ikerja secara ikualitas idan ikuantitas iyang idicapai iseseorang ipegawai idalam imelaksanakan itugasnya sesuai itanggungjawab iyang idiberikan ikepadanya, (Mangkunegara, 2016).

Seorang ipegawai iyang imemiliki ikinerja iyang itinggi idan ibaik idapat imenunjang tercapainya itujuan idan isasaran iyang itelah iditetapkan ioleh isuatu iorganisasi. iSetiap ipegawai dalam iorganisasi iharus imemiliki ikomitmen iyang itinggi iterhadap ipencapaian imisi, ivisi, idan tujuan iorganisasi iuntuk imenciptakan ikomitmen ikerja iyang ibaik. Komitmen merupakan perasaan, sikap dan prilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016).

Penempatan ipegawai iharus isesuai idengan ibidang iyang iditekuninya idan ilatar ibelakang pendidikan iyang idiperolehnya isupaya idi idalam isuatu iorganisasi iatau iinstansi ipegawai idapat bekerja idengan ibaik. iPenempatan ikerja imerupakan iproses imenempatkan icalon ipegawai iyang diterima ipada ijabatan/pekerjaan iyang imembutuhkannya idan isekaligus imendelegasikan iotoritas kepada iorang itersebut. iPenempatan iini iharus ididasarkan idiskripsi ipekerjaan idan ispesifikasi pekerjaan iyang itelah iditentukan iserta iberpedoman ikepada iprinsip i“penempatan iorang-orang yang itepat ipada itempat iyang itepat idan ipenempatan iorang iyang itepat iuntuk ijabatan iyang tepat” iatau i“*the iright iman iin ithe iright iplace iand ithe iright iman ibehind ithe iright ijob*”. Rekruitmen ibermaksud iuntuk imendapatkan ipersediaan isebanyak imungkin icalon-calon ipelamar sehingga iinstansi imempunyai ikesempatan iyang ilebih ibesar iuntuk imelakukan ipilihan iterhadap calon itenaga ikerja iyang idianggap imemenuhi istandar ikualifikasi idi idalam iinstansi. iSemua proses iini isangat ipenting idilakukan isuatu iinstansi iuntuk ikemajuan iorganisasi iterutama idalam kinerja ipegawai.

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Rori et al., 2014) dan (Parera & Areros, 2021) yang menyatakan bahwa pendidikan dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusmaningtyas, 2013) dan (Shalahuddin, 2013) yang menyatakan bahwa pendidikan dan penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen dan kinerja pegawai.

Kinerja aparatur pemerintahan di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas belum mencapai hasil yang memuaskan. Sebab, berdasarkan hasil observasi sementara di lapangan, masih banyak pegawai yang belum memiliki komitmen seperti: kemauan/keinginan untuk datang kekantor tepat waktu belum dilaksanakan dengan baik, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor tanpa keterangan, rasa kebanggan terhadap organisasi yang belum maksimal, keinginan untuk pencapaian tujuan organisasi yang belum optimal, belum optimalnya antusiasme dan keterlibatan kerja yang disebabkan oleh pemberian tugas yang bukan menjadi tupoksi bidang tugasnya, serta keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu belum optimal. Disisi lain kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas masih tergolong rendah dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya, hal ini ditandai dengan kurangnya perhatian terhadap tujuan organisasi, kinerja pegawai yang belum memenuhi standar SOP, tidak adanya imbalan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai, sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai, pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan. Masalah tersebut disebabkan oleh beberapa hal seperti pendidikan dan penempatan kerja yang tidak efektif dan efisien

Masalah yang didapatkan pada pendidikan yaitu masih banyak pegawai yang belum mengikuti pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kurangnya evaluasi terhadap kebutuhan pendidikan sesuai dengan bidang dan keahlian, serta pendidikan yang didapatkan tidak diimplementasikan pada organisasi.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan menyebabkan rendahnya komitmen dan kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yaitu penempatan kerja yang meliputi keahlian yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan penempatan kerja, keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai masih sangat minim.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**”.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 Tahapan Penelitian**

Desain idalam ipenelitian iini iyaitu, ipertama iPeneliti imelakukan iobservasi idi itempat ipenelitian, Peneliti imengidentifikasi imasalah iyang iada idari ihasil iobservasi, iPeneliti imembuat ikerangka pemikiran iyang iberisikan ivariabel ibebas idan ivariabel iterikat iyang iakan iditeliti, iPeneliti membuat ihipotesis iatau idugaan ihasil isementara iuntuk imenjawab irumusan imasalah, iPeneliti menetapkan itujuan iyang iingin idicapai idari ipenelitian iyang iakan idilakukan, iPeneliti imelakukan bimbingan idengan iDosen iPembimbing.

Selanjutnya, iPeneliti imembuat iinstrumen ipenelitian, idimana iPeneliti imembuat irancangan idaftar pertanyaan iatau ipenyataan iyang iakan idigunakan idalam ipengumpulan idata. iKemudian dilanjutkan idengan ipengumpulan idata, isetelah idata idiperoleh iPeneliti imelakukan ipengolahan data imenggunakan iprogram iSPSS i20, iuntuk imemperoleh iatau imembuktikan ihasil idari penelitian iyang itelah idilakukan. iSetelah ipengolahan idata iselesai idilakukan idan ididapatkan hasil, imaka idapat idilihat iterbukti iatau itidak ijawaban isementara iatau ihipotesis iyang itelah iada.

**2.2 Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam ipenelitian ikuantitatif, iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid, ireliabel, idan iobjektif maka ipeneliti imelakukan ipenyebaran iinstrument ipenelitian idengan itest ikevalidan instrumen ikepada ibeberapa ijumlah ipopulasi, idata iyang idiperoleh idan idianalisis idengan cara iyang ibenar. iDalam ipenelitian ikuantitatif iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid idan reliabel, idiuji ivaliditas idan ireliabilitiasnya idengan iinstrumen ipenelitian. (Sugiyono, 2016), menyatakan ibahwa ipenelitian ikuantitatif ilebih imenekankan ipada iaspek ireliabilitas, sedangkan ipenelitian ikuantitatif ilebih ipada iaspek ivaliditas.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas

Uji inormalitas idigunakan iuntuk imengetahui iapakah ivariabel iindependen idan ivariabel dependen imempunyai idistribusi inormal iatau itidak. iModel iregresi iyang ibaik iadalah idata yang iberdistribusi inormal iatau imendeteksi inormal i(Ghozali, 2016). Untuk imenguji idata berdistribusi inormal iatau itidak, iyaitu idilihat imelalui iuji ianalisis i*statistic inon-parametric Kolmogrov-Sminov* i(K-S) idan idata iyang idikatakan iberdistribusi inormal ibila i*p-value Kolmogrov-Sminov iTest i>0,1*.

1. Uji Linearitas

Uji ilinearitas ibertujuan iuntuk imengetahui iapakah iantara ivariabel iterikat i(Y) idan ivariabel bebas i(X) imempunyai ihubungan ilinear i(Siregar, 2018). Pada i*output*, ijika inilai isignifikan *Deviation ifrom iLinearity* ipada i*ANOVA iTable* ilebih ibesar idari i0,05, imaka ihubungan *independen* idan i*dependen* ibersifat ilinear idan iuji ilinearitasnya iterpenuhi.

1. Teknik Analisis Data

Kegiatan ianalisis idata imeliputi ipengolahan idata idan ipenyajian idata, imelakukan perhitungan iuntuk imendeskripsikan idata idan imelakukan ipengujian ihipotesis idengan menggunakan iuji istatistik iyang idibantu idengan imenggunakan iprogam iSPSS i20 i(Siregar, 2018). Adapun iuji istatistik iyang idigunakan idalam ipenelitian iini iyaitu iuji iregresi ilinear sederhana, iuji ikoefisien ikorelasi, iuji it i(parsial), iuji iregresi ilinear iberganda, iuji ikoefisien determinasi idan iuji iF i(simultan).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

### 3.1.1 Uji Asumsi Klasik

* 1. Uji Normalitas

Uji iNormalitas idimasudkan iuntuk imelihat itingkat ikenormalan idata. iPada iuji *Kolmogorov-Smirnov* idapat iditentukan ijuga idata iberdistribusi inormal iatau itidak. iData idikatakan normal ijika inilai*Asymp. Sig. (2-tailed)*menunjukkan isignifikansi i>0,05. iHasil idapat idilihat pada itabel idibawah iini:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Komitmen | Kinerja Pegawai | Pendidikan | Penempatan Kerja |
| N | | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 86.9500 | 76.1000 | 88.4000 | 59.9833 |
| Std. Deviation | 5.75613 | 4.62381 | 5.62139 | 5.62829 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.111 | 0.074 | 0.122 | 0.071 |
| Positive | 0.111 | 0.074 | 0.122 | 0.071 |
| Negative | -0.052 | -0.073 | -0.070 | -0.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0.859 | 0.572 | 0.944 | 0.550 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.452 | 0.899 | 0.335 | 0.922 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai"*Asymp. Sig. (2-tailed)*” masing-masing variabel yaitu: variabel komitmen (Y1) sebesar 0,452, variabel kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,899, variabel pendidikan (X1) sebesar 0,335 dan variabel penempatan kerja (X2) sebesar 0,922. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*” setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

* 1. Uji Linearitas

Uji ilinearitas ibertujuan iuntuk imengetahui iapakah ikeempat ivariabel imempunyai ihubungan yang ilinear iatau itidak isecara isignifikan.Uji iini ibiasanya idigunakan isebagai iprasyarat dalam ianalisis ikorelasi iatau iregresi ilinear. iUntuk imenganalisis imenggunakan ihasil idata output iSPSS i20 idapat idilihat ipada itabel i ianova iberikut iini i:

**Tabel 2 Hasil Uji Linearitas antara Komitmen dan Pendidikan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen \* Pendidikan | Between Groups | (Combined) | 1460.375 | 19 | 76.862 | 6.218 | 0.000 |
| Linearity | 1117.553 | 1 | 1117.553 | 90.403 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 342.822 | 18 | 19.046 | 1.541 | 0.126 |
| Within Groups | | 494.475 | 40 | 12.362 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 69 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel i2 idi iatas, imenunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikomitmen idan ipendidikan, inilai signifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom iLinearity* sebesar i0,126 i> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa ihubungan iyang terjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat ilinear.

**Tabel 3 Hasil Uji Linearitas antara Komitmen dan Penempatan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen \* Penempatan Kerja | Between Groups | (Combined) | 1649.388 | 21 | 78.542 | 9.771 | 0.000 |
| Linearity | 1420.178 | 1 | 1420.178 | 176.673 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 229.210 | 20 | 11.461 | 1.426 | 0.170 |
| Within Groups | | 305.462 | 38 | 8.038 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 69 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 3 di iatas, imenunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikomitmen idan ipenempatan ikerja, nilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,170 i> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa hubungan iyang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat linear.

**Tabel 4 Hasil Uji Linearitas antara Kinerja Pegawai dan Pendidikan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai \* Pendidikan | Between Groups | (Combined) | 1437.733 | 22 | 65.352 | 4.676 | 0.000 |
| Linearity | 1121.765 | 1 | 1121.765 | 80.263 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 315.969 | 21 | 15.046 | 1.077 | 0.411 |
| Within Groups | | 517.117 | 37 | 13.976 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 69 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel i4 idi iatas, imenunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan ipendidikan, nilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,411> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa ihubungan yang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat ilinear.

**Tabel 5 Hasil Uji Linearitas antara Kinerja Pegawai dan Penempatan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai \* Penempatan Kerja | Between Groups | (Combine) | 222.538 | 11 | 20.231 | 15.434 | 0.000 |
| Linearity | 205.290 | 1 | 205.290 | 156.619 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 17.248 | 10 | 1.725 | 1.316 | 0.280 |
| Within Groups | | 30.148 | 23 | 1.311 |  |  |
| Total | | 252.686 | 69 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 5 di iatas, imenunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan ipenempatan kerja, inilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,280 i> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa hubungan iyang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat linear.

* + 1. **Hasil Uji Hipotesis**
  1. Regresi Linear Berganda

Hasil iuji iregresi ilinear iberganda idari ipendidikan idan ipenempatan iterhadap komitmen dan ikinerja ipegawai iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan Kabupaten iMusi iRawas iMusi iRawas. idapat idilihat idi iTabel i6 idi ibawah iini i:

**Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.174 | 5.579 |  |
| Pendidikan | 0.303 | 0.098 | 0.244 |
| Penempatan Kerja | 0.498 | 0.087 | 0.486 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel i6 idi iatas, imenunjukkan ihasil iuji iregresi ilinear iberganda imemperoleh ipersamaan regresi iyaitu i:

**Y1 i= i1,174 i+ i0,303X1 i+ i0,498 iX2**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i1,174 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ipendidikan i(X1) dan ipenempatan ikerja i(X2) imaka inilai ikomitmen i(Y1) iadalah i1,174 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ipendidikan iyang idiperoleh iadalah ib1 i= i0,303 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ipendidikan, imaka inilai ikomitmen iakan berubah iberbanding ilurus, isebesar i0,303 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas ilainnya konstan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ipenempatan ikerja iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,498 satuan, imenunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ipenempatan ikerja, imaka inilai komitmen iakan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,498 isatuan idengan iasumsi ivariabel bebas ilainnya ikonstan.

**Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.977 | 3.585 |  |
| Pendidikan | 0.376 | 0.106 | 0.386 |
| Penempatan Kerja | 0.543 | 0.100 | 0.592 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 7 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

**Y2 = 12,977 + 0,376X1 + 0,543 X2**

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah a = 12,977 satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas pendidikan (X1) dan penempatan kerja (X2), maka nilai kinerja pegawai (Y2) adalah 12,977 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel pendidikan yang diperoleh adalah b1 = 0,376 satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai pendidikan, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,376 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja yang diperoleh adalah b2 = 0,543 satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai penempatan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,543 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

* 1. Koefisien Determinasi

Hasil iuji ikoefisien ideterminasi i(R2) idapat idilihatdi iTabel i8 isebagai iberikut:

**Tabel 8 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.911a | 0.829 | 0.820 | 2.44054 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel i25 i idi iatas, imenunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah 0,829 iyang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikomitmen idijelaskan ioleh seluruh ivariabel ibebas iyaitu ipendidikan idan ipenempatan ikerja isecara isimultan iadalah sebesar i82,9%. iSisanya i(100%-82,9%) iyaitu isebesar i17,1% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel ilain iyang itidak iditeliti idalam ipenelitian iini.

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.930a | 0.866 | 0.857 | 1.03041 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 9 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2­) yang diperoleh adalah 0,866 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu pendidikan dan penempatan kerja secara simultan adalah sebesar 86,6%. Sisanya (100%-86,6%) yaitu sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

* 1. Uji F

Hasil dari uji F (simultan) variabel pendidikan dan penempatan kerja terhadap komitmen di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

**Tabel 10 Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1621.302 | 2 | 540.434 | 90.734 | 0.000b |
| Residual | 333.548 | 39 | 5.956 |  |  |
| Total | 1954.850 | 69 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel i10 idi iatas imenunjukkan, inilai iFhitung iyang idiperoleh iadalah i90,734 i idan iFtabel i(70-2-1=67) i i= i3,134 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukkan, isecara simultan ivariabel ibebas ipendidikan idan ipenempatan ikerja imemiliki ipengaruh iyang signifikan iterhadap ivariabel iterikat ikomitmen iorganisasi.

Hasil idari iuji iF i(simultan) ivariabel ipendidikan idan ipenempatan ikerja iterhadap ikinerja pegawai idi iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas dapat idilihat ipada itabel i11 idi ibawah iini:

**Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 218.710 | 2 | 109.355 | 102.995 | 0.000b |
| Residual | 33.976 | 32 | 1.062 |  |  |
| Total | 252.686 | 69 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 11 di atas menunjukkan, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 102,995 dan Ftabel (70-2-1=67) = 3,134 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas pendidikan dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

* 1. **Pembahasan**

1. **Pengaruh Pendidikan Terhadap Komitmen pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pendidikan (X1) terhadap komitmen (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 8,798 lebih besar dari nilai ttabel (70-1=69) = 1,994 dengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukan iH1 iditerima yang iberarti isecara iparsial ivariabel ipendidikan i(X1) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan terhadap ikomitmen i(Y1) idi iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan Kabupaten iMusi iRawas.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Bintoro & Daryanto, 2017). Hasil penelitian ini mendukung teori (Kaswan, 2015) yang mengatakan pendidikan ialah proses atau aktivitas yang terjadi secara kontinyu untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017). Penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

1. **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Komitmen pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja (X2) terhadap komitmen (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 12,412 lebih besar dari nilai ittabel ittabel i(70-1=69) i= i1,994 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukan H2 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel ipenempatan ikerja i(X2) imemiliki pengaruh iyang isignifikan iterhadap ikomitmen i(Y1) idi iDinas iPU iCipta iKarya, iTata Ruang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Hasil uji t yang positif menunjukan semakin tinggi penempatan kerja maka semakin tinggi pula komitmen. Hasil penelitian ini mendukung teori (Hasibuan, 2020) penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan / pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Penempatan ikerja iadalah imenempatkan ipegawai ipada ipekerjaan iyang isesuai idengan keterampilan iatau ipengetahuannya iatau idengan ikata ilain iproses imengetahui ikarakter atau isyarat-syarat iyang idiperlukan iuntuk imengerjakan isuatu ipekerjaan i(tugas) selanjutnya imenjadi iorang ipegawai iyang icocok idengan ipekerjaan iyang iada, idalam iarti kata iorng itersebut isesuai idengan ipersyaratan ipekerjaan iyang iada idalam ispesifikasi jabatan (Suwatno & Donni, 2016).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 9,711 lebih besar dari nilai ttabel (70-1=69) = 1,994 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial variabel pendidikan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Wibowo, 2018) yang mengatakan bahwa pendidikan menunjukan ikarekteristik ipengetahuan idan iketerampilan iyang idimiliki iatau dibutuhkan ioleh isetiap iindividu iyang imemampukan imereka iuntuk imelakukan itugas idan tanggung ijawab imereka isecara iefektif idan imeningkatkan istandar ikualitas iprofesional dalam ipekerjaan imereka. iSebagaimana itujuan ipendidikan iadalah iuntuk imendorong keberhasilan isuatu iorganisasi iuntuk imencapai itujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rukmana, 2016) dan (Hatijah, Mas’ud, & Nurpadilla, 2019) penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 11,956 lebih besar dari inilai ittabel i(70-1=69) i= i1,994 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukan iHo iditolak idan iHa iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel penempatan ikerja i(X2) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai (Y2) idi iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Penempatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian ini mendukung teori (Kasmir, 2016) (Donni, 2017), yang mengatakan bahwa penempatan kerja iadalah imenempatkan ipegawai ipada ipekerjaan iyang isesuai idengan iketerampilan atau ipengetahuannya iatau idengan ikata ilain iproses imengetahui ikarakter iatau isyarat-syarat iyang idiperlukan iuntuk imengerjakan isuatu ipekerjaan i(tugas) iselanjutnya imenjadi orang ipegawai iyang icocok idengan ipekerjaan iyang iada, idalam iarti ikata iorng itersebut sesuai idengan ipersyaratan ipekerjaan iyang iada idalam ispesifikasi ijabatan. iPenempatan pegawai itidak isekedar imenempatkan isaja, imelainkan iharus imencocokan membandingkan kualifikasi iyang idimiliki ioleh ipegawai idengan ikebutuhan idan ipersyaratan itertentu idari suatu ijabatan itertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, Ilmu, & Muhammadiyah, 2018) dan (Susanto, 2017), penelitian ini menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa variabel komitmen (Y1) terhadap kinerja pegawai di satuan Dinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas menunjukan inilai ithitung i= i8,837 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(70-1=69) i= i1,994 idengan inilai signifikan i0,000 i< i0,05. iArtinya, isecara iparsial ivariabel ikomitmen i(Y1) imemiliki pengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) iDinas iPU iCipta iKarya, iTata Ruang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Fakhry, 2017), yang mengatakan bahwa komitmen iorganisasi iadalah iderajat idimana ipegawai imempercayai idan imenerima tujuan-tujuan iorganisasi, iserta itidak iakan imeninggalkan iorganisasi itersebut. iApabila ipegawai sudah imemiliki ikomitmen iuntuk imempercayai idan imenerima itujuan-tujuan iorganisasi serta itidak iakan imeninggalkan iorganisasi itersebut, maka seseorang tersebut akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan meningkatkan kinerja untuk hasil yang memuaskan. Karena komitmen yang baik akan memebrikan kinerja yang maksimal. Komitmen merupakan kekuatan relative dari identifikasi iindividu idan iketerlibatan idalam iorganisasi ikhusus, imeliputi ikepercayaan, dukungan iterhadap itujuan idan inilai-nilai iorganisasi idan ikeinginan iyang ikuat iuntuk menggunakan iupaya iyang isungguh-sungguh iuntuk ikepentingan iorganisasi idan ikemauan yang ikuat iuntuk imemelihara ikeanggotaan idalam iorganisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukoco (2019) dan Anwar (2018) penelitian ini menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **KESIMPULAN**
   1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Pendidikan (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen (Y1) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 8,798 lebih besar dari nilai ttabel (70-1=69) = 1,994 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.Penempatan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen (Y1) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 12,412 lebih besar dari nilai ttabel (70-1=69) = 1,994 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.Pendidikan (X1) dan penempatan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen (Y1) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukan menunjukan bahwa, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 90,734 dan Ftabel (70-2-1=67) = 3,134 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Pendidikan (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 9,711 lebih besar dari nilai ttabel (70-1=69) = 1,994 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Penempatan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 11,956 lebih besar dari nilai ttabel (70-1=79) = 1,994 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Pendidikan (X1) dan Penempatan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegwai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah 102,995 dan Ftabel (70-2-1=67) = 3,134 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Komitmen (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung 8,837 lebih besar dari nilai ttabel (70-1=69) = 1,994 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

.

**REFERENCESI**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Anwar, S. M., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). *Komitmen Terhadap Karyawan Pt . Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dariglobalisasi yang telah*. *7*.

Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Donni, J. P. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Fakhry, Z. (2017). *Manajemen Iklim Organisasi*. Bogor: CV. RWTC Succes.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, *5*(1), 1–131. Retrieved from http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\_12808144059.pdf

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hatijah, Mas’ud, M., & Nurpadilla. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Publik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*. *2*(4).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Kusmaningtyas, A. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali*. *9*(2).

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nuraini, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bidang Pendidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo.

Parera, A. A., & Areros, W. A. (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT . Royal Coconut*. *2*(5).

Rori, W. J., Mekel, P. A., Pendidikan, I. O., Dan, P., Kerja, P., Terhadap, P., … Manajemen, J. (2014). *ISSN 2303-1174 Winda J. Rori, P.A. Mekel., I. Ogi.* *2*(2), 1284–1295.

Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan” (Studi kasus pada Universitas Pasundan). *Kontigensi : Scientific Journal of Management*, *4*(1).

Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, *6*(1).

Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap ( Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap )*.

Suwatno & Donni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.