

Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA)

Fanlia Prima Jaya¹, Sulaiman², Devi Rusvitawati³

¹²³Departement of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin, Kuripan, Banjarmasin, Indonesia

Abstract

The study was conducted to explore the relationship of Person Job Fit (PJ-Fit), and Pendidikan on Kinerja Karyawan on PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). The population of this study is 477 employees of PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). In order to determine the sample, this study used Slovin Formula. The questionnaires were distributed to 83 sample respondents. The data were analyzed by using SPSS Software Version 19.0 and Linear Regression. The result showed that Person Job Fit (PJ-Fit) and Education has a significant on Employee Performance.

Keywords : PJ-Fit, Education, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan Person Job Fit (PJ-Fit), dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). Populasi penelitian ini adalah 477 karyawan PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan Slovin Formula. Kuesioner dibagikan kepada 83 responden sampel. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS Software Versi 19.0 dan Regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit (PJ-Fit) dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : PJ-Fit, Pendidikan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting sebagai penggerak utama dan faktor produksi bagi tercapainya tujuan perusahaan, sarana dan prasarana yang baik belum teroptimalkan dengan baik ketika Sumber Daya Manusia (SDM) belum mendukung sepenuhnya. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting melalui kegiatan perusahaan yang dilakukan oleh para karyawannya, oleh karena itu peranan penting yang dilakukan oleh karyawan misalnya dalam hal kesesuaian antara kemampuan dan keahlian individu dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Person Job Fit (PJ-Fit) merupakan sebuah konsep kesesuaian antara pengetahuan individu, keterampilan dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan/ keinginan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (Edwards & Bowen, 1991; O'Reilly, Chatman, 1991). Dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, pembagian kerja harus objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar *like* dan *dislike*. Selain itu tingkat kompetensi pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan seiring dengan perjalanan waktu akan terus diperhitungkan dalam

meningkatkan kinerja karyawan, sehingga persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat, maka dibutuhkanlah sebuah pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki perusahaan dengan lebih baik.

Hal ini akan optimal lagi di imbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbaharui dalam pengetahuan di tingkat akademis, hal ini menjadi penting karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang dengan pesat, pemecahan masalah yang baru, alat dan prosedur yang baru serta kebijakan yang baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan. pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Umar Tirta Raharja dan La Sulo (2000:37) pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap atau mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari, oleh sebab itu pendidikan juga sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada perusahaan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) banyak diantara karyawan telah memiliki

masa kerja yang sudah lama, namun tingkat pendidikan karyawannya masih terlihat rendah, sedangkan kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu dengan perusahaan sejenis akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang, akrena teknologi akan berkembang begitu pesat, begitu juga akan hal tuntutan kerja, pada hakikatnya seorang karyawan harus memiliki *Person Job Fit* (PJ-Fit) dan Pendidikan yang tinggi, hal ini merupakan sebuah strategi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta akan mampu mendorong Kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal ini memang sangat penting dilakukan pada perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Person Job Fit* (PJ-Fit) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun asri (CPKA) ?
2. Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun asri (CPKA) ?
3. Apakah *Person Job Fit* (PJ-Fit) dan Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun asri (CPKA) ?

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 *Person Job Fit* (PJ-Fit)

Menurut teori *person job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/ pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag dan Duguma, 2005). *Job Fit* mengandung pengertian yaitu kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pervin yang dikutip oleh Sims & K.Galen Kroeck (1994:940), bahwa keuntungan bagi organisasi dapat berasal dari adanya berbagai jenis kesesuaian, adanya kesesuaian seorang individu dengan tugas pekerjaannya, jenis pekerjaan dan iklim kerja dalam organisasi. Dinyatakan bahwa tugas atau pekerjaannya, jenis pekerjaan dan iklim kerja dalam organisasi merupakan variabel penting dalam masalah kesesuaian pegawai dengan organisasi. Jika terdapat kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan jenis pekerjaan, maka kinerja individu maupun organisasi akan cenderung tinggi, dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Selanjutnya dinyatakan adanya kekurang-sesuaian akan membuahkan kinerja yang rendah, dan

tekanan dalam sistem. Bohlander dan Snell (2004:184) mengemukakan, bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*) merupakan proses *Job specifications, in particular, help identify the individual competencies employees need for success-the knowledge, skills, abilities, and other factors (KSAOs) that lead to superior performance*. Ini berarti, kesesuaian individu terhadap pekerjaan (*person job fit*) merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual pegawai yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior, oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan. Demikian juga, Bowen, et.al. (1997:37) menyatakan bahwa kesesuaian individu terhadap pekerjaan (*person job fit*) memperhitungkan jenis-jenis individu yang diperlukan dengan kualifikasi: kesesuaian *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *social skills* (keterampilan sosial), *personal needs* (kebutuhan individu), *values* (nilai-nilai), *interest* (minat) dan *personality traits* (sikap individu).

2.2 Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut George F Kneller (1967:63) pendidikan memiliki arti luas dan sempit, dalam arti luas pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu, sedangkan dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya. Menurut Umar Tirta Raharja dan La Sulo (2000:37) pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pendapat lain tentang pendidikan dikemukakan oleh Henderson di dalam Uyoh Saduloh (2014:55) menyatakan bahwa, pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak lahir manusia. Menurut Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan pengertian sebagai berikut *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan yang diberikan. Bernardin dan Russel, (1993:380), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

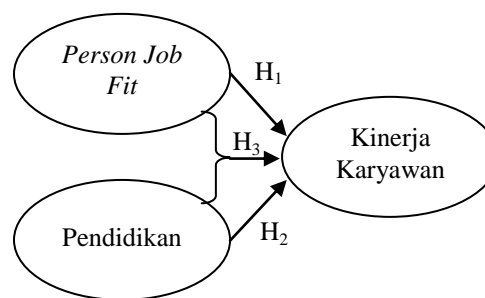
- 1) *Quality*, merupakan tingkat seberapa jauh proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Time liness*, adalah tingkat seberapa jauh suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness*, adalah tingkat seberapa jauh penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat seberapa jauh seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat seberapa jauh pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka tentang pengaruh *Person Job Fit*, Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA), maka dikembangkan kerangka konseptual yang menjadi kerangka penelitian ini. Dalam kerangka konseptual ini akan diuraikan hubungan di antara variabel yang akan diteliti yang berupa hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya baik sebagai *independent variable* maupun *dependent variable*. Kerangka konseptual ini menggambarkan hubungan antara variabel yang disusun berdasarkan telaah teori dan hasil penelitian terdahulu sebagai studi empiris atau pemikiran yang logis, Kerangka konseptual penelitian seperti yang tampak pada Gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian Pengaruh *Person Job Fit*, Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka proses berpikir, dan kerangka konseptual penelitian, maka dapatlah disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA).
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA).
3. *Person Job Fit* dan Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA).

3.3 Rancangan Penelitian

Menurut Nazir (2002 : 99) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, dalam rancangan ini

dibutuhkan suatu gambar atau diagram yang dapat memberikan petunjuk awal terhadap kejelasan penelitian lebih lanjut, sehingga dapat memudahkan analisis data selanjutnya. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh dari variabel yaitu *Person Job Fit*, Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA).

Hasil penelitian ini diharapkan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya teori manajemen sumber daya manusia antara lain, pertama : dapat memberikan masukan kepada setiap perusahaan tentang membangun dan mengembangkan potensi Kinerja Pegawai yang pada umumnya dalam rangka kualitas pelayanan.

3.4 Metode Penelitian yang digunakan

Berdasarkan hasil kajian dan analisis data maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian sebab akibat (*causal research*). Penelitian sebab akibat adalah penelitian yang mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara berbagai variabel. Adapun metode yang digunakan ialah *Explanatory survey method* (suatu metode penelitian *survey* yang bertujuan menguji hipotesis). Pengertian metode *survey* ini dibatasi pada pengertian *survey*, di mana informasi dikumpulkan dari sebagian populasi, seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin (2009 : 112) bahwa : Umumnya pengertian *survey* dibatasi pada pengertian sampel, di mana informasi dikumpulkan dari sebagian populasi. Tujuan *survey* dapat merupakan pengumpulan data sederhana, dapat pula jauh dari itu yakni bersifat menerangkan atau menjelaskan, mempelajari fenomena dengan hubungan variabel penelitian

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2003: 227) adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Populasi penelitian ini ialah keseluruhan keseluruhan Pegawai PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) yakni sebanyak 477 orang.

Mengingat penelitian ini menggunakan unit analisis PT. Citra Putra Kebun Asri, maka besarnya populasi penelitian ialah keseluruhan karyawan analisis PT. Citra Putra Kebun Asri sebanyak 477 Orang. Apabila populasi sudah diketahui, maka dasar penentuan jumlah sampel agar memberikan hasil yang akurat, salah satunya menggunakan formulasi Slovin (Amirin, 2011), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Prosentase kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir

Dengan menggunakan Formula Slovin, maka dapat ditentukan besarnya sampel responden karyawan sebagai berikut :

$$n = \frac{477}{1 + 477 (0,10)^2} = 82,6 \rightarrow 83$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula slovin, maka dapat diketahui besarnya sampel responden karyawan yang bekerja pada PT. Citra Putra Kebun Asri yaitu minimal sebanyak 82,6 orang atau dibulatkan menjadi 83 orang karyawan yang bekerja pada PT. Citra Putra Kebun Asri

3.7 Jenis dan Sumber Data

Data adalah bentuk jamak dari kata datum (bahasa latin) yang berarti karunia atau pemberian. Secara definitive data dapat diartikan sebagai kumpulan angka, fakta, fenomena atau keadaan yang merupakan hasil pengamatan, pengukuran atau pencacahan terhadap kataestik atau sifat obyek, yang dapat berfungsi untuk membedakan objek yang satu dengan lainnya. Data yang dapat dipergunakan dalam penelitian hanyalah data yang baik, yaitu yang emenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang menunjukkan tanggapan/ penilaian responden yang mengukur orientasi perusahaan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan dan kinerja perusahaan. Berdasarkan skala ukurannya jenis data yang digunakan adalah data ordinal, interval dan ratio dimana selain itu mengandung unsur penamaan dan urutan.

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan terlebih dahulu dan menerbitkannya.

3.8 Teknik Analisa Data

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat, sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrument penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu digunakan teknik analisis Regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 19.

Model analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan Hair, et al. (2010) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = *Person Job Fit*
- X_2 = Pendidikan

- α = Konstanta
- β = Koefesien
- e_i = *Error Term*

4 HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas Instrument

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid atau tidak valid, teknik yang digunakan dalam uji validitas ini dengan cara membandingkan hasil koefesien korelasi (%) dengan r_{table} ($N = 83$) = 0,215. Apabila hasil korelasi setiap item pernyataan variable (r_{hitung}) > r_{table} ($N = 83$) = 0,215 maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid, sebaliknya apabila hasil korelasi setiap item pernyataan variable (r_{hitung}) < r_{table} ($N = 83$) = 0,215 maka item pernyataan dapat dinyatakan tidak valid, dari hasil uji validitas menggunakan Software SPSS Versi 19.0 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Korelasi (r_{hitung})	Keterangan
Variabel <i>Person Job Fit</i>		
P1	524	VALID
P2	583	VALID
P3	422	VALID
P4	511	VALID
P5	350	VALID
P6	527	VALID
P7	479	VALID
P8	542	VALID
P9	579	VALID
P10	412	VALID
P11	535	VALID
P12	579	VALID
P13	394	VALID
P14	525	VALID
P15	500	VALID
P16	281	VALID
P17	408	VALID
P18	314	VALID
P19	455	VALID
P20	272	VALID
P21	303	VALID
P22	320	VALID
P23	425	VALID
P24	530	VALID
Variabel Pendidikan		
P25	533	VALID
P26	688	VALID
P27	688	VALID
P28	813	VALID
P29	854	VALID

P30	874	VALID
Variabel Kinerja Karyawan		
P31	666	VALID
P32	722	VALID
P33	670	VALID
P34	569	VALID
P35	238	VALID
P36	318	VALID
P37	686	VALID
P38	586	VALID
P39	686	VALID
P40	647	VALID
P41	548	VALID
P42	643	VALID
P43	638	VALID
P44	389	VALID
P45	559	VALID
P46	604	VALID
P47	623	VALID
P48	745	VALID

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari table 4.1 diatas dapat diketahui besarnya koefesien korelasi untuk variable *Person Job Fit* (X_1) yang terdiri dari duapuluh empat item pernyataan semuanya dinyatakan valid, variable Pendidikan (X_2) yang terdiri enam item pernyataan semuanya juga dinyatakan valid, Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari delapan belas item pernyataan semuanya dinyatakan valid dan sebanyak empatpuluh delapan item pernyataan ini akan digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini adalah menguji konsistensi suatu instrument, dalam mengukur konsep juga dilakukan pengukuran fungsi ukurannya, instrument yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. dilakukan dengan uji *Cronbach alpha* dengan formula sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Catatan :

α = Koefesin Reliabilitas *Cronbach alpha*

K = Jumlah Item Pernyataan

$\sum S_i^2$ = Jumlah Varians Skor Item

S_x^2 = Varians skor – skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,60 artinya reliabilitas mencukupi (*Sufficient Reliability*) sementara jika alpha > 0,70 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Reliabilitas item diuji dengan melihat koefesien Alpha dengan melakukan Reliability anlysis dengan software SPSS Versi 19.0 dan akan melihat nilai *Cronbach alpha* setiap varibel.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS Versi 19.0 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataan yang membentuk konstruk variable *Person Job Fit* (X_1), Pendidikan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) seperti tampak pada table berikut :

Tabel 4.2
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Keterangan
<i>Person Job Fit</i>	.825	Reliabel
Pendidikan	.842	Reliabel
Kinerja Karyawan	.884	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari table 4.2 diatas diketahui bahwa item pernyataan yang membentuk konstruk variabel *Person Job Fit* (X_1) dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,825 > Limit minimum 0,60 maka dapat dinyatakan Reliabel, Variabel Pendidikan (X_2) dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,842 > Limit minimum 0,60 maka dapat dinyatakan Reliabel dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,884 > Limit minimum 0,60 maka dapat dinyatakan Reliabel, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kesemua item pernyataan dari angket (kuesioner) atau item pernyataan tersebut ialah Reliable dan item pernyataan ini akan digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflating Factor*). Dasar pengambilan keputusan, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji, sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji, jika nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji, sebaliknya jika nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang di uji. Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas analisis regresi dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.3
 Hasil Uji Multikolinearitas

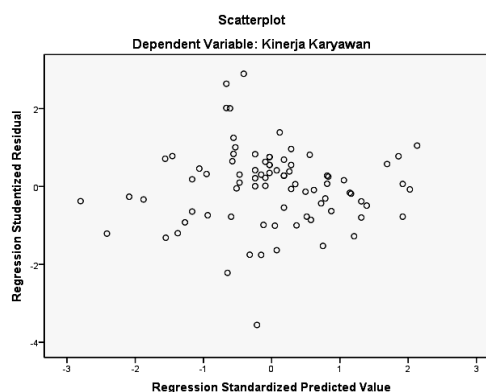
Variabel	Tol	VIF	Kesimpulan
<i>Person Job Fit</i> (X_1)	.721	1.387	No Multi.
Pendidikan (X_2)	.721	1.387	No Multi.

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian Multikolinearitas Tabel 4.3, menunjukkan Nilai Tolerance untuk kedua variable yaitu *Person Job Fit* (X_1) dan Pendidikan (X_2) sebesar 0,721 lebih besar dari 0,10, sementara itu Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) untuk kedua variable yaitu *Person Job Fit* (X_1) dan Pendidikan (X_2) sebesar 1,387 lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antar variable independent dalam model regresi dan model regresi layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena memenuhi asumsi multikolinearitas.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda pengamatan yang lain jika tetap maka disebut regresi yang baik dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Pengujian asumsi Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot seperti gambar berikut ini.



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot
 Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari gambar 4.1 Grafik Scatterplot diatas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas, dengan demikian model regresi yang digunakan ini layak dipakai karena memenuhi asumsi homokedastisitas dan bisa dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas autokorelasi, untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin – Watson yang dapat dilakukan melalui software SPSS Versi 19.0, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- Angka $D-W_{hitung} < D-W_{tabel}$ berarti ada autokorelasi positif
- Angka $D-W_{hitung} \geq D-W_{tabel} - 2$ dan angka $D-W_{hitung} \leq D-W_{tabel} + 2$ berarti tidak ada Autokorelasi
- Angka $D-W_{hitung}$ diatas $+2$ berarti ada autokorelasi negative

Berikut adalah table hasil uji Autokorelasi (Durbin-Watson) yang telah di dapatkan dari software SPSS Versi 19.0

Tabel 4.4
 Autokorelasi (Durbin – Watson)

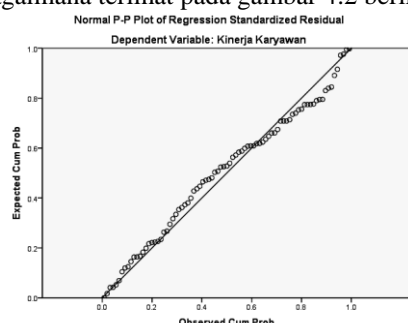
Model	Durbin-Watson
1	1.545

- Predictors: (Constant), Pendidikan, PjFit
 - Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari table 4.4 diatas, hasil autokorelasi pada model regresi sebagai hasil dengan melihat angka $D-W_{hitung}$ sebesar 1,545 hal ini berarti bahwa asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi karena nilai $D-W_{hitung} \geq D-W_{tabel} - 2$ dan angka $D-W_{hitung} \leq D-W_{tabel} + 2$.

4.3.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normal *P-P Plot of Standardized Residual*, dari hasil pengujian Normalitas dengan metode *P-P Plot of Standardized Residual*, dependent variable Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana terlihat pada gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.2 Grafik sebaran data model regresi

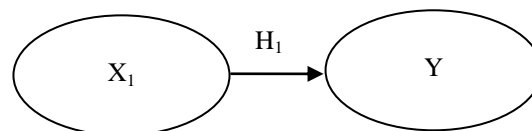
Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tampilan output grafik *P-P Plot of Standardized Residual* diatas, deteksi normalitas data dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dari grafik diatas, terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, maka dapat dinyatakan model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi.

4.4 Analisa Regresi Linear

4.4.1 Analisis secara parsial Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Paradigma pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA) Banjarmasin dapat di gambarkan secara berikut :



Gambar 4.3

Konstelasi Variabel X_1 terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta X_1 + e_i$$

$$Y = 20,894 + 0,988 X_1 + e_i$$

$$S = 0,706$$

$$t_{hitung} = 8,965$$

$$r = 0,706 \quad r^2 = 0,498$$

Jika $\alpha = 5\%$ dan $n = 83$, maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,05;82} = 1,663$

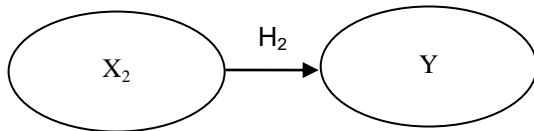
Dari data-data diatas diketahui bahwa elastisitas *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,894, berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan frekuensi *Person Job Fit* sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 20,894%. Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (r) sebesar 0,706, maka dapat dinyatakan hubungan antara Variabel *Person Job Fit* dengan Variabel Kinerja Karyawan adalah Positif tinggi, artinya semakin banyak variable *Person Job Fit* maka akan semakin meningkatkan Variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan temuan diatas, bahwa t_{hitung} sebesar 8,965 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,663 dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti berpengaruh signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel *Person Job Fit* secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun besarnya pengaruh Variabel *Person Job Fit* tersebut dapat diketahui dari koefisien diterminasi r^2 sebesar 0,498 yang artinya bahwa

sebesar 49,8% Variabel *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan sisanya sebesar 50,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

4.4.2 Analisis secara parsial Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Paradigma pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA) Banjarmasin dapat di gambarkan secara berikut :



Gambar 4.4
Konstelasi Variabel X_2 terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta X_2 + e_i$$

$$Y = 29,388 + 1,682 X_2 + e_i$$

$$S = 0,683$$

$$t_{hitung} = 8,417$$

$$r = 0,683 \quad r^2 = 0,467$$

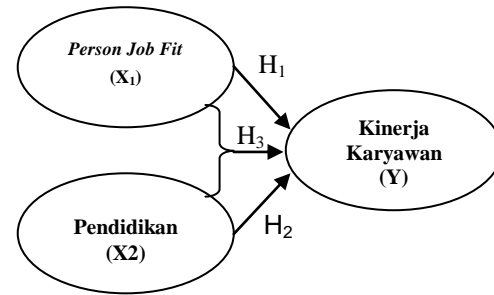
Jika $\alpha = 5\%$ dan $n = 83$, maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,05;82} = 1,663$

Dari data-data diatas diketahui bahwa elastisitas Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29,388, berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan frekuensi Pendidikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 29,388%. Dengan memperhatikan besarnya koefesien korelasi (r) sebesar 0,683, maka dapat dinyatakan hubungan antara Variabel Pendidikan dengan Variabel Kinerja Karyawan adalah Positif tinggi, artinya semakin banyak variable Pendidikan maka akan semakin meningkatkan Variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan temuan diatas, bahwa t_{hitung} sebesar 8,417 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,663 dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti berpengaruh signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel Pendidikan secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun besarnya pengaruh Variabel Pendidikan tersebut dapat diketahui dari koefesien determinasi r^2 sebesar 0,467 yang artinya bahwa sebesar 46,7% Variabel Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan sisanya sebesar 53,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

4.4.3 Analisis secara simultan Pengaruh *Person Job Fit* dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Paradigma pengaruh *Person Job Fit* dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA) Banjarmasin dapat di gambarkan secara berikut :



Gambar 4.5
Konstelasi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i$$

$$Y = 17,049 + 0,670 X_1 + 1,059 X_2 + e_i$$

$$S = \quad \quad 0,478 \quad \quad 0,430$$

$$t_{hitung} = \quad \quad 5,985 \quad \quad 5,384$$

$$r = 0,795 \quad r^2 = 0,632$$

Jika $\alpha = 5\%$ dan $n = 83$, maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,05;82} = 1,663$

Dari data-data diatas secara simultan diketahui variable *Person Job Fit* dan Pendidikan diketahui besar nya koefesien korelasi (r) sebesar 0,795, maka dapat dinyatakan hubungan *Person Job Fit* dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan adalah cukup kuat positif, artinya semakin meningkatnya *Person Job Fit* dan Pendidikan secara silmultan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan, dapat dilihat pada table Analysis of Varians (ANOVA) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Analysis of Varians

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regressio	3300.976	2	1650.488	68.56	.000
	n			4	a	
	Residual	1925.771	80	24.072		
	Total	5226.747	82			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, PJFit
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa $F_{hitung} = 68,564$ dibandingkan dengan $F_{0,05;83} = 3,11$ maka $F_{hitung} > F_{0,05;83}$, dengan demikian maka *Person Job Fit* dan Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, adapun besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui melalui koefesien determinasi (r^2) = 0,632 artinya 63,2% *Person Job Fit* dan Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 36,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5 Pengujian Hipotesis Model Regresi

Berdasarkan hasil analisis model regresi *Person Job Fit* dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	r ²	t _{hitung} / F _{hitung}	t _{tabel} / F _{tabel}	Ket
1.	X ₁ → Y	0,498	8,965	1,663	Sig
2.	X ₂ → Y	0,467	8,417	1,663	Sig
3.	X ₁ & X ₂ → Y	0,632	68,564	3,11	sig

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.12 diatas dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1) Hipotesis ke satu (H₁) diterima, yang artinya bahwa *Person Job Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 49,8% dan sisanya 50,2% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain
- 2) Hipotesis ke dua (H₂) diterima, yang artinya bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 46,7% dan sisanya 53,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.
- 3) Hipotesis ke tiga (H₃) diterima yang artinya bahwa Pendidikan dan Disiplin secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 63,2% dan sisanya 36,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan beberapa implikasi penelitian sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Person Job Fit mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya *Knowledge, Skill, Abilities, Social Skill, Personal Needs, Values, Interest, Personality Traits* dapat membentuk *Person Job Fit* dengan baik dan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Banjarmasin. PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) harus mengevaluasi kebijakannya dalam beberapa hal sebagai berikut :

- a. Komitmen pada pekerjaan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang karyawan inginkan
- b. Kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang karyawan inginkan
- c. Kejujuran dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang karyawan inginkan.

Sehingga hal-hal tersebut dapat membentuk Variabel *Person Job Fit* melalui indikator *Personality Traits* dan dapat mendorong kembali Kinerja Karyawan PT. Citra Puta Kebun Asri menjadi lebih baik lagi.

- 2) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya Jenjang Pendidikan dan Kesesuaian Jurusan dapat membentuk Pendidikan dengan baik dan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Banjarmasin, namun PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) harus mengevaluasi kebijakannya dalam beberapa hal sebagai berikut :

- a. Karyawan harus mengambil kesempatan ketika PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan
- b. Karyawan harus di dorong dalam melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja
- c. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang baru, harus diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan dalam pekerjaan tersebut.

Sehingga hal-hal tersebut dapat membentuk Variabel Pendidikan melalui indikator Jenjang Pendidikan dan dapat mendorong kembali Kinerja Karyawan PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA) menjadi lebih baik lagi.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan, hipotesis dan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person Job Fit* maka Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) akan semakin tinggi
- 2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pendidikan maka Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) akan semakin tinggi
- 3) *Person Job Fit* dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person Job Fit* dan Pendidikan maka Kinerja Karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) akan semakin tinggi

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Bernardin and Russel. 1993. *Human Resource Management*, New York : Prentice Hall
- Bohlander, George., and Snell, Scott, 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western - Cengage Learning
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). *Hiring for The Organization, Not The Job*. Academy of Management Executive,
- Bowen, DE., Ledford, GE and Nathan, BR., 1997. *Hiring for The Organization, Not The Job*, Academy of Management Executive, Vol. 5., No. 5.
- Bungin, Burhan, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Depdiknas .2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional*.
- Kneller, George F. 1971. *Introduction to The Philosophy of Education*. John Willey Son Inc: New York.
- Nazir, Mohammad, 2002. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Ghalia, Jakarta.
- Ozag D, Duguma B, 2005. *The Relationship Between Cognitive Processes ad Perceived Usefulness: An Extension of The Technology Acceptance Model2*, Working Paper. East Carolina University.
- Rahardja, Umar Tirta, La Sulo, Pengantar Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Ruky, A. 2002. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sadulloh, uyoh. 2010. *Pedagogik Ilmu Mendidik*. Bandung: Alfabeta.

Profil Penulis :

- 1. Dr. Fanlia Prima Jaya, SE., MM**, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
Email : primajayaphone@gmail.com
- 2. Drs. Sulaiman, M. Si**, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
Email : soelai06@gmail.com
- 3. Devi Rusvitawati, S. Pd., MM**, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
Email : devita1412@gmail.com