

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TESO INDAH RANTAU BAKUNG KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

¹Khusnul Fikri, ²Sabrina Utami

^{1,2}[Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat](#)

E-mail: ¹khusnul_fikri@stieindragiri.ac.id, ²sabrinautami@stieindragiri.ac.id

Abstract: *This research was conducted at PT. Teso Indah Rantau Bakung, Rengat Barat, Indragiri Hulu. This employee performance is not optimal and maximal because the factors that can influence it are coupled with the difference (gap) from the results of previous research, this becomes the rationale reason for the authors to conduct research. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of the level of education and turnover intention on employee performance. This study used 90 people as sample. Data collection techniques in this study are: questionnaire, interview and document recording, then the data will analyzed by using Factor Analysis with Smart PLS 3. The results of this study indicate: (1) influential education level (2) Turnover intention has a positive and significant effect on employee performance, (3) The level of education and tuning intention has a strong relationship with employee performance, (4) Employee performance is influenced by the level of education and turnover intention is 41 , 2%, the remaining 58.8% is explained by other independent variables not examined in this study*

Keywords: *Education Level, Turnover Intention, Performance*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi. Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia yang dibutuhkan demi kelancaran aktivitas perusahaan dan untuk memperoleh

keuntungan jangka panjang dan berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara profesional dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan sumber daya manusia hingga pemutusan kerja.

PT. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu yang terletak di Desa Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Provinsi Riau. PT. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Agar bisa menjaga kelangsungan aktivitas perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka tugas pimpinan untuk selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki termasuk didalamnya meningkatkan kinerja

karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengenai kinerja karyawan pada PT. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu penulis sajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Pencapaian Produksi Sawit pada PT. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2013 s/d 2018

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (Org)	Produksi Sawit		
			Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Pencapaian (%)
1.	2013	177	7.886.990	5.583.904	70,80
2.	2014	183	11.207.080	6.295.162	56,17
3.	2015	192	11.538.400	6.495.336	56,29
4.	2016	201	12.424.312	5.482.948	44,13
5.	2017	218	12.541.036	5.612.950	44,76
6.	2018	194	12.541.036	5.730.243	45,69

Sumber : PT. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019.

Pada tabel 1 di atas dapat dilihat realisasi pencapaian produksi kelapa sawit PT. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2014 s/d 2018. Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat disimpulkan secara kuantitas kerja karyawan berdasarkan realisasi pencapaian produksi, tidak ada yang tercapainya dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dan optimal, tentunya kinerja yang belum optimal dan maksimal ini dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor tingkat pendidikan, sesuai dengan pendapat Nitisemito (2006) bahwa upaya untuk memaksimalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga

kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dalam bekerja, penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2003), bahwa tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan maka semakin efisien ia dalam bekerja. Artinya bahwa, dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi, maka hasil kerja karyawan akan semakin baik. Hal senada juga disampaikan Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh (Juliana, Hakim, & Mustari, 2015) hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian (Wirawan, Bagia, & Susila, 2016), hasil penelitian menyatakan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga disebutkan dalam penelitian (Murtini & Juliarsa, 2017) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian Dwiarti (2018) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya studi empiris oleh (Harahap & Abdullah, 2016) menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Serta penelitian (Asnianti, Baharuddin, & Mattalatta, 2018) menyatakan bahwa

tingkat pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain tingkat pendidikan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan, ini sesuai dengan pendapat Mullins (2005) berpendapat tentang *turnover*, bahwa “*a frequent turnover of members is likely to have an adverse affect on morale and on the cohesiveness of the group*”. Seringnya anggota organisasi berniat *turnover* akan berdampak buruk bagi moral dan kohesivitas kelompok. *Turnover* dibutuhkan oleh organisasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah, namun nilai *turnover* harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi (Kadiman & Indriana, 2012).

Turnover adalah pegunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela (Robbins & Judge, 2015). Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Mobley (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Studi empiris telah membuktikan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian (Asmara, 2017) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil dari penelitian Sulistyawati dan Indrayani (2012) menunjukkan bahwa *turnover* berpengaruh langsung terhadap kinerja. Serta penelitian (Sa'diyah, Irawati, & Faisal, 2017) menyebutkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Fitri, 2017) yang menyatakan bahwa *turnover* berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Danang Sunyoto dalam (Syafrina, 2018) Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif yang akan meningkatkan produktifitas kerja.

Sedangkan menurut Sinambela Sinambela dalam (Manik & Syafrina, 2018) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Cahyani dalam (MANIK, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi

Kinerja

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Pandangan Prawirosentono dan Primasari (2015) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Fahmi dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu

Pandangan Riva'i (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Mathis (2011) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah "apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Yang dimaksud dilakukan dan tidak dilakukan disini yaitu pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu yaitu: Variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Menurut Wirawan (2009), kinerja merupakan sinergi dari sejumlah faktor dan faktor itu adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai.

1). Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya: a.) bakat, merupakan suatu sifat yang sudah sejak lahir dimiliki seorang pegawai, b.) sifat pribadi yaitu setiap sifat yang dimiliki seorang pegawai sebagai seorang individu, c.) keadaan fisik dan kejiwaan yaitu segala yang ada dan melekat dalam individu sebagai suatu tubuh maupun jiwa yang dimiliki seorang pegawai. Sementara itu faktor yang diperoleh dalam diri individu, misalnya: a.) pengetahuan, yaitu segala sesuatu yang diketahui individu, b.) keterampilan, yaitu segala sesuatu yang dapat dilakukan individu dalam tugasnya sebagai seorang pegawai, c.) etos kerja, yaitu semangat kerja yang menjadi ciri

khas dan keyakinan seorang pegawai, d.) pengalaman kerja, yaitu suatu yang pernah dialami atau dikerjakan, e.) motivasi kerja, yaitu suatu kebutuhan atau dorongan yang dimiliki pegawai untuk melakukan pekerjaannya

- 2). Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu adanya dukungan organisasi tempat kerja. Dukungan dari organisasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk menunjang kinerja yang baik bagi pegawainya.
- 3). Faktor lingkungan eksternal organisasi, seperti keadaan, dimana keadaan diluar organisasi menjadi salah satu faktor kinerja dari seorang pegawai misalnya keluarga; kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi seperti bencana maupun krisis dalam pemerintahan termasuk juga budaya organisasi.

Sejalan dengan Wirawan, Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt dan Osborn, (2001) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. *Individual attributes*, seperti karakteristik demografik (misalnya, gender, usia, suku, agama), karakteristik kompetensi (misalnya, bakat atau kemampuan, atau apa yang bisa seorang lakukan), karakteristik personal (misalnya, sifat seseorang), nilai, serta sikap dan persepsi.
- b. *Work effort*, Menjelaskan akan adanya motivasi dalam diri seseorang yang dengan konsisten dan persisten mewujudkan upaya untuk berkerja yang optimal dan menunjukkan kinerja yang maksimal.
- c. *Organisational support*, dukungan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sebab dukungan organisasi yang lemah akan mengakibatkan kinerja individu tidak maksimal. Organisasi yang sehat akan mendukung terwujudnya kinerja yang sehat dari pekerjanya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- i. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini dibagi menjadi kemampuan potensi dan kemampuan raliiti (*Knowledge* dan *skill*). Faktor kemampuan ini dapat disebut juga sebagai faktor kompetensi, oleh sebab *Knowledge* dan *skill* merupakan karakteristik dari kompetensi.
- ii. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Bangun (2012:234), standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur:

1. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran kehadiran karyawan selama depan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Tingkat Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ihsan, 2005). Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran. (UU RI No. 20, 2003). Pendidikan bertujuan untuk menciptakan integritas atau kesempurnaan pribadi. Integritas itu menyangkut jasmaniah, intelektual, emosional, dan etis (Djumransjah, 2004).

Indikator/pengukuran yang digunakan dalam mengukur tingkat pendidikan diadopsi dari (Mamahit, 2013) yang terdiri dari:

- 1). Hasil dari pendidikan
- 2). Karakteristik individu
- 3). Pengetahuan

Turnover Intention

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Sedangkan Mobley (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kemudian Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan pendapat Harnoto (2002), *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Mobley (2011) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Mencerminkan individu

untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*). Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018 sebanyak 194 orang. Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti (Silaen dan Widiyono, 2013). Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi (Silaen dan Widiyono, 2013).

Dengan perhitungan untuk menentukan ukuran sampel maka diambil rumus menurut Surakhmad (Akdon, 2008:107):

$$S = 15\% + \frac{1.000 - N}{1.000 - 100} \times (50\% - 15\%)$$

$$S = 15\% + \frac{1.000 - 194}{1.000 - 100} \times (50\% - 15\%)$$

$$S = 46,34\%$$

$$n = N \times S$$

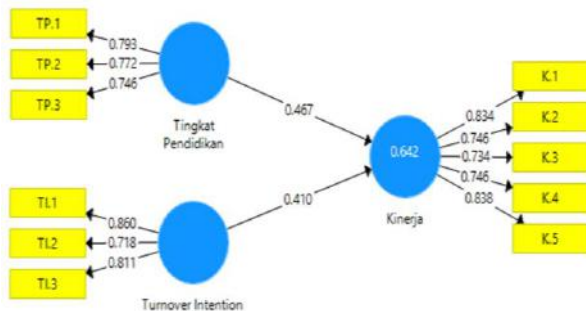
$$n = 194 \times 46,34\%$$

$$n = 89,9 \text{ dibulatkan } 90 \text{ responden.}$$

Jadi, sampel penelitian ini sebanyak 90 orang/ responden. Responden yang disampel adalah secara acak, yaitu suatu cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) kuesioner, (2) wawancara dan (3) pencatatan dokumen, selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan Analisis Faktor dengan bantuan Aplikasi Smart PLS 3, dan sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan dulu uji instrumen.

HASIL
Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner. Menurut Sugiyono (2012) Butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. Hasil uji validitas masing-masing variabel menggunakan program software PLS ditunjukkan pada gambar 2 berikut.



Sumber : Olahan Data PLS
Gambar 2 : Uji Validitas

Dari gambar 2 di atas, dapat dilihat nilai R_{hitung} setiap pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 11 butir telah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel keandalan ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Maka variabelnya dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan alpha cronbach, dinamakan suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih (Arikunto, 2010). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel menggunakan program SmartPLS ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini :

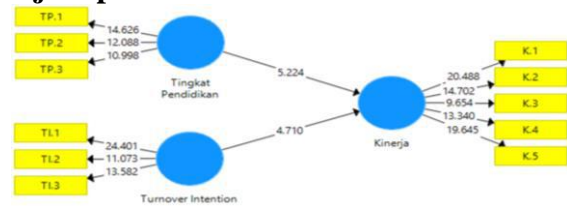
Tabel 2:
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai rho_A	Nilai Composite Reliability	Nilai Minimal	Keterangan
Motivasi kerja	3	0,839	0,841	0,886	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	3	0,659	0,663	0,814	0,6	Reliabel
Kinerja	5	0,715	0,731	0,840	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan Data PLS

Dari tabel 3 di atas, dapat dilihat semua nilai *Cronbach's Alpha*, ρ_A dan *Composite Reliability* lebih besar 0,6. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel.

Uji Hipotesis



Sumber : Olahan Data PLS
Gambar 3 : Uji Hipotesis

Tabel 4 :

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Devia...	T-Statistics (O/(STDEV))	P Values
Tingkat Pendidikan -> Kinerja	0.467	0.469	0.089	5.224	0.000
Turnover Intention -> Kinerja	0.410	0.407	0.087	4.710	0.000

Sumber : Olahan Data PLS

Adapun nilai t_{tabel} yakni 1,987. Penjelasan hipotesis dari hasil statistik sebagai berikut:

H1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama ini dari persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,225 > t_{tabel} 1,987$ atau $Sig 0,000 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian H1 diterima dan Ho ditolak.

H2. Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua ini dari persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4,710 > t_{tabel} 1,987$ atau $Sig 0,000 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian H2 diterima dan Ho ditolak.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5:

Skala Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (r)	Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,979	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,0	Sangat Kuat

Nilai R atau korelasi yang terlihat pada gambar 2 adalah 0,642, artinya tingkat pendidikan dan *turnover intention* mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,412 ($0,642 \times 0,642$), artinya variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan dan *turnover intention* sebesar 41,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan di atas, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Juliana et al., 2015) hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, (Wirawan et al., 2016), hasil penelitian menyatakan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, (Murtini & Juliarsa, 2017) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian H2 diterima dan Ho ditolak. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh (Asmara, 2017) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian (Sulistiyawati & Indrayani, 2012) menunjukkan bahwa *turnover* berpengaruh langsung terhadap kinerja, serta penelitian (Sa'diyah et al., 2017) menyebutkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi pendidikan karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya. (2) *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin bagus pengelolaan keluar masuknya karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya. (3) Tingkat pendidikan dan *turnover intention* mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. (4) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan *turnover intention* sebesar 41,2%, sisanya sebesar 58,8% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia (JAKI)*, 5(2), 123–129. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Asnianti, Baharuddin, & Mattalatta. (2018). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEJABAT PENGELOLA INFORMASI DAN DOKUMENTASI (PPID) LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 31–45.
- Dwiarti, R. (2018). ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TAMAN WISATA CANDI PRAMBANAN. *JPSB*, 6(2), 157–170.
- Fitri, M. A. (2017). Pengaruh Intensi Turnover Dan Ketidakhadiran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 125–138. <https://doi.org/10.21009/jmp.08112>
- Harahap, M., & Abdullah. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Journal Of Economic Management & Business*, 17(April), 9–26.
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). ENREKANG, PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 11–19.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HERO SUPERMARKET TBK CABANG GIANT EXTRA METROPOLITAN CITY PEKABARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(1), 30–39.
- MANIK, S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- Murtini, N. N., & Juliarsa, G. (2017). PENGARUH INDEPENDENSI, KEAHLIAN PROFESIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA KINERJA PENGAWAS KOPERASI. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(2), 1390–1418.
- Sa'diyah, H., Irawati, S. A., & Faisal. (2017). PENGARUH EMPLOYEE RETENTION DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KOSPIN JASA CABANG JAWA TIMUR. *Kompetensi*, 11(11), 34–65.
- Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). PENGARUH KEPUASAN KARYAWAN, TRAINING, TURNOVER, DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING MELALUI KINERJA PERUSAHAAN. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2), 83–93.
- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468. <https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G.

P. A. J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4, 1–9.