

The Effect of Education, Professionalism, Quality of Work Life, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Telkom (Persero) Tbk. Branch Rantauprapat

Eko Suganda*, Siti Lam'ah Nasution, & Abdul Halim^c

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the influence of education, professionalism, quality of work life and work discipline on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Tbk Rantauprapat Branch. The research method used in this research is quantitative. In this study, the population is employees of PT. Telkom Indonesia, Tbk Branch Rantauprapat as many as 110 people. The research sample used the slovin formula, and a significance level of 0.05, with a total of 86 people. Data collection techniques used were observation, documentation studies and questionnaires. The method of analysis of this research is multiple linear regression with the SPSS program. The results of the study prove that education has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Tbk Rantauprapat Branch. Professionalism has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Tbk Rantauprapat Branch. Quality of Work Life has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia, Tbk Rantauprapat Branch. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia, Tbk Rantauprapat Branch. Education, Professionalism, Quality of Work Life and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia, Tbk Rantauprapat Branch. The coefficient of determination is 0.732, meaning that employee performance can be explained by the variables Education (X1), Professionalism (X2), Quality of Work Life (X3) and Work Discipline (X4) of 73.2%, while the remaining 26.8% can be explained by the variable others that were not examined in this study.

Keywords: Education; Professionalism; Work Discipline; Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan aktivitas operasionalnya atau sebagai pengelola sistem kerja suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (pegawai). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja para pegawainya dan kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

PT. Telkom Indonesia, Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT. Telkom juga menyediakan beragam layanan komunikasi lainnya termasuk layanan interkoneksi jaringan telepon, multimedia, data dan layanan terkait komunikasi internet, sewa transponder satelit, sirkuit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP. Telkom menguasai dan mendominasi lebih dari 60% pangsa pasar broadband di Indonesia yang mencapai lebih dari 19 juta pelanggan. Telkom Indonesia sendiri terbentuk pada tahun 1991 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1991 (Prayoga & Pohan, 2022). Berawal pada tahun 1882 didirikan badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf, lalu kemudian statusnya diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) pada tahun 1961. Tahun 1965, kemudian PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) (Nasib et al., 2017). Perkembangan selanjutnya tahun 1974, dimana PN Telekomunikasi diubah menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel), lalu diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan Telekomunikasi Indonesia pada tahun 1991. Penawaran saham perdana PT. Telkom terjadi pada tahun 1995,

* Corresponding author.

E-mail address: sugandaeko162@gmail.com

dan sejak saat itu saham Telkom tercatat dan diperdagangkan pada Bursa Efek Jakarta & Bursa Efek Surabaya (kini bernama Bursa Efek Indonesia). Tidak hanya di Indonesia, saham Telkom juga diperdagangkan di bursa efek luar negeri seperti Bursa Efek New York dan Bursa Efek London. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK” (Setyowati et al., 2023).

PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu mengalami penurunan pelanggan dikarenakan banyaknya kompetitor dan harga kompetitor jauh lebih murah dibandingkan harga Telkom Indonesia, pada tahun 2021-2022 PT. Telkom Indonesia mengalami masalah kebakaran pada mesin atau teknologi berkaitan dengan jaringan Telkom Indonesia mengakibatkan jaringan Telkom Indonesia mengalami gangguan. Dalam kondisi pegawai pun masih ada pendidikan yang tidak sesuai dan disiplin kerjanya masih ada pegawai terlambat pada waktu jam kerja. Oleh karena itu, saat ini pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Rantauprapat dinilai masih terlihat kurang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya seperti memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sehingga terjadi penurunan pelanggan yang memakai jasa PT. Telkom Indonesia (Nasution et al., 2022).

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Menurut Shields yang dikutip oleh Setiawan et al., (2019), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan (Handayani et al., 2020).

2.2. Pendidikan

Pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya baik jasmani maupun rohani (Djuwita & Yusuf, 2018). Menurut Anggraini & Budiarti, (2020), “pendidikan adalah untuk mempersiapkan manusia dalam memecahkan problem kehidupan di masa kini maupun di masa yang akan datang”. Pendidikan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan salah satu modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Faktor lain juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja. Menurut Sumantri et al., (2013), indikator tingkat pendidikan terdiri dari: 1. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. 2. Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. 3. Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Merianah, 2019).

2.3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan di ikuti oleh pelanggan (Siagian & Khair, 2018). Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah

organisasi (Siregar, 2015). Menurut Siagian & Khair, (2018) Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut : a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. b. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. c. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. d. Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki. e. Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. f. Keandalan (Syah et al., 2021)

2.4. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Martyah, (2021) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Menurut Anggraini & Budiarti, (2020) Quality Of Work Life merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya. Menurut Husen et al., (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Prilano et al., (2020) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : 1. Kompensasi yang tepat dan adil Penghargaan dari energi karyawan yang di manifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Berkaitan pula dengan kesesuaian antara gaji dengan standar sosial yang berkecukupan atau standar subyektif dari penerima. 2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga meliputi lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan, bebas dari gangguan pandangan seperti pencahayaan di lingkungan kerja yang baik, dan bebas polusi. 3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan yang dia miliki dan apakah pekerjaan tersebut memberikan tantangan bagi dirinya untuk terlibat seutuhnya. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang juga meliputi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. 4. Interaksi sosial ditempat kerja Sejauh mana lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan sejauh mana lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif. Apakah karyawan mencapai identitas personal dan kepercayaan diri dikarenakan keadaan di tempat kerja yang bebas dari prasangka, egalitarianism (penganut paham persamaan), mobilitas ke arah atas, kelompok utama yang suportif, rasa kebersamaan antara grup, dan juga perasaan terbuka antar karyawan 5. Hak-hak pegawai dalam kantor. Sejauhmana organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauhmana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi (privacy). Mungkin terdapat banyak variasi untuk memperluas pengertian ini, termasuk juga budaya organisasi yang menghargai keleluasan pribadi, mentoleransi perbedaan dan adanya kesempatan untuk mengungkapkan pendapat, dan juga adanya kesetaraan dalam pendistribusian reward dari organisasi (Nasib et al., 2017).

2.5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan (Karnadi & Ediyanto, 2022). Menurut Karnadi & Ediyanto, (2022) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan, (2014) adalah sebagai berikut: (1) Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. (2) Norma

yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. (3) Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Fenomena permasalahan lain berkaitan dengan pendidikan, peneliti melihat masih ada pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat yang masih tamatan SMA/SMK, ini bias mengakibatkan kemampuan pegawai masih kurang dan dapat mengganggu kinerja. Kemudian fenomena mengenai Profesionalisme masih ditemukan sikap pegawai masih kurang profesional dikarenakan konsumen dalam mendapatkan informasi tidak tersampaikan dengan baik. Selanjutnya fenomena kualitas kehidupan kerja nyaman tempat kerja masih kurang baik dan kebutuhan yang lain masih kurang didapatkan pegawai. Dan fenomena disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat masih ada pegawai yang terlambat di waktu masuk siang hari (Hasibuan, 2014).

3. Research Method and Materials

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat. Populasi penelitian adalah pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat sebanyak 110 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin, yang ditetapkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, besarnya sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 86 orang. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini.

4. Results

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden Ghozali, (2016) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Pendidikan (X_1)	Jenjang Pendidikan	0,761	0,5	Valid
	Kesesuaian Jurusan	0,752	0,5	Valid
	Kompetensi	0,840	0,5	Valid
	Kemampuan	0,728	0,5	Valid
Profesionalisme (X_2)	Kualitas	0,629	0,5	Valid
	Sarana dan Prasarana	0,753	0,5	Valid
	Jumlah SDM	0,621	0,5	Valid
	Teknologi Informasi	0,697	0,5	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X_3)	Kompensasi	0,796	0,5	Valid
	Lingkungan Kerja	0,695	0,5	Valid
	Kesempatan	0,837	0,5	Valid
	Interaksi Sosial	0,795	0,5	Valid
Disiplin Kerja (X_4)	Hak-hak Pegawai	0,637	0,5	Valid
	Sikap	0,810	0,5	Valid
	Norma	0,711	0,5	Valid
	Tanggung Jawab	0,842	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas pekerjaan	0,813	0,5	Valid
	Kualitas kerja	0,872	0,5	Valid
	Personal quality	0,865	0,5	Valid

Kerjasama	0,844	0,5	Valid
Inisiatif	0,834	0,5	Valid

Keterangan: total kolerasi > kriteria pengukuran nilai (0,5).

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Sugiyono, (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (CA)	Status
Pendidikan	0,867	Reliabel
Profesionalisme	0,854	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0,776	Reliabel
Disiplin Kerja	0,873	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,884	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73408004
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.162
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

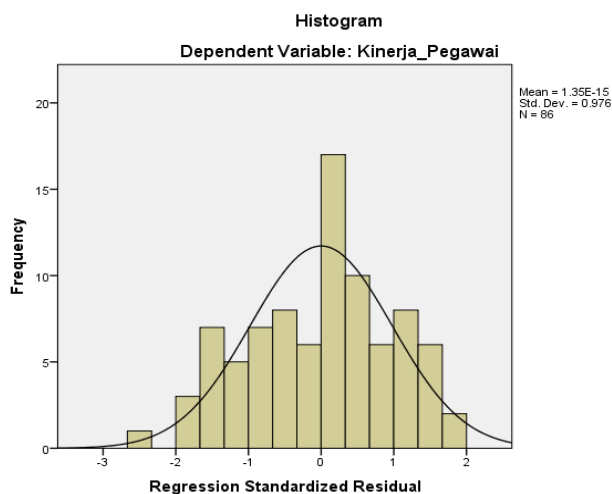
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Uji normalitas diatas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikasinsi 0,114 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan grafik Histogram.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5.



Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Gambar 1. Histogram

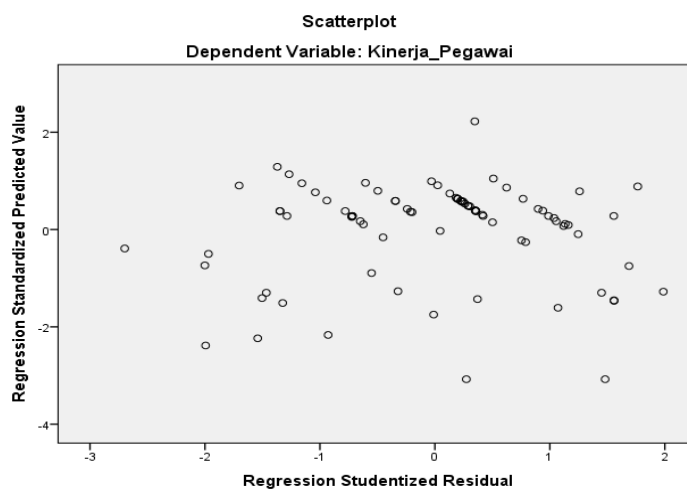
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.071	3.143		.659	.512		
Pendidikan	.421	.161	.228	2.612	.011	.964	1.038
Profesionalisme	.494	.090	.302	3.048	.008	.803	1.245
Kualitas_Kehidupan_Kerja	.499	.094	.507	5.304	.000	.801	1.248
Disiplin_Kerja	.412	.142	.213	2.485	.019	.947	1.056

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.



Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Gambar 2. Grafik Scatterplot

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.071	3.143		.659	.512
	Pendidikan	.421	.161	.228	2.612	.011
	Profesionalisme	.494	.090	.302	3.048	.008
	Kualitas Kehidupan Kerja	.499	.094	.507	5.304	.000
	Disiplin Kerja	.412	.142	.213	2.485	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y=2,071+0,421X1+0,494X2+0,499X3+0,412X4$. Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada Pendidikan (B1) sebesar 0,421. Nilai Profesionalisme (B2) sebesar 0,494. Nilai Kualitas Kehidupan Kerja (B3) sebesar 0,499. Disiplin Kerja (B4) sebesar 0,412, dan nilai konstanta (a) sebesar 2.071. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai ttabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n-k-1 = 86-4-1 = 81$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai ttabel adalah 1,6638. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.071	3.143		.659	.512
	Pendidikan	.421	.161	.228	2.612	.011
	Profesionalisme	.494	.090	.302	3.048	.008
	Kualitas Kehidupan Kerja	.499	.094	.507	5.304	.000
	Disiplin Kerja	.412	.142	.213	2.485	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,612 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,011 < 0,05 yang berarti variabel Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,048 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,008 < 0,05 yang berarti variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,304 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,485 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel Disiplin Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,019 < 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai Ftabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 86 - 4 = 82$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, Ftabel = (4; 82) maka nilai Ftabel adalah 2,48. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.144	4	39.786	13.499	.000 ^b
	Residual	238.728	81	2.947		
	Total	397.872	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Pendidikan, Profesionalisme

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 13.499 > Ftabel 2.48 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.500	.470	1.717

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kualitas_Kehidupan_Kerja, Pendidikan, Profesionalisme

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,732 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Pendidikan (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Nilai t hitung sebesar 2.612 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel Pendidikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,011 < 0,05 yang berarti variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pendidikan merupakan mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya baik jasmani maupun rohani (Pohan, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chrisnathaniel et al., (2020), menyimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar 3.048 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel Profesionalisme berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,008 < 0,05 yang berarti variabel Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Profesionalisme merupakan keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Schmitt-Rodermund, 2004). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maalik & Sirai, 2021). menyimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar 5.304 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Wasiman et al., (2020) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2020). menyimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar $2.485 > t$ tabel $1,6638$ ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,019 < 0,05$ yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan (Karnadi & Ediyanto, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019), menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat
- Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat
- Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat
- Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat
- Pendidikan, Profesionalisme, Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Rantauprapat

References

- A. Roni, K., & Martyah, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.470>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Anggraini, F., & Budiarti, A. (2020). Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Kepuasan Pelanggan Pada Konsumen Gojek. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 8(3), 86–94. <https://doi.org/10.26740/jupe.v8n3.p86-94>
- Chrisnathaniel, H. C., Hartini, S., & Rahayu, S. P. (2020). Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis. *Analisis Determinan Loyalitas Pengunjung Di Perpustakaan Kota X*, 5(2), 256–264.
- Djuwita, D., & Yusuf, A. A. (2018). Tingkat Literasi Keuangan Syariah Di Kalangan UMKM Dan Dampaknya Terhadap Perkembangan Usaha. *Al-Amwal : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*. <https://doi.org/10.24235/amwal.v10i1.2837>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII (Edisi 8)*. : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, J., Deriawan, D., & Hendratni, T. W. (2020). Pengaruh Desain Produk terhadap Keputusan Pembelian dan Dampaknya pada Kepuasan Konsumen. *Journal of Business and Banking*, 10(1), 91. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i1.2261>
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Husen, A., Sumowo, S., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Lokasi, Citra Merek Dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mie Ayam Solo Bangsal Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 127. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1757>
- Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2022). PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN SITUBONDO. *Growth; Vol 19 No*

2 (2021): *JEBG November 2021*. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1602>

- Maalik, R. Z., & Sirai, G. M. (2021). Loyalitas Konsumen Pada Brand di Masa Pandemi Covid-19. *Transaksi*, 13(2), 1–12.
- Merianah, M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Adversity Quotient terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa SDIT IQRA'1 Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, 4(1), 29–35. <https://doi.org/10.33449/jpmr.v4i1.7526>
- Nasib, Amelia, & Lestari. (2017). Dasar Pemasaran. *Mitra Wacana Media*, 4(1), 29–37.
- Nasution, A. P., Prayoga, Y., Pohan, M. Y. A., & Siregar, Z. M. E. (2022). Adoption of Fintech by Labuhanbatu Students. *International Journal of Social Science and Business*, 7(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i1.53599>
- Pohan, M. Y. A. (2022). *The Influence of Product Quality on Positive Word-of-mouth Communication , Case Study at Kedai Wak Edoy Malang*. 3(2).
- Prayoga, Y., & Pohan, M. Y. A. (2022). Electronic Word of Mouth (eWOM): Menguji Pengaruh Pengalaman Positif, Persepsi Kualitas dan Kepercayaan. Studi Kasus: Restoran di Labuhanbatu. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 283–289.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Prilano, K., Sudarso, A., & Fajrillah. (2020). Pengaruh Harga , Keamanan dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Toko Online Lazada. *Jbe*, 1(1), 1–10.
- Schmitt-Rodermund, E. (2004). Pathways to successful entrepreneurship: Parenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 498–518. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2003.10.007>
- Setiawan, O., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 585–598. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.239>
- Setyowati, E., Suryandari, N., Patriani, I., Wicaksono, A., Akbar, R. A., Pohan, M. Y. A., & Kusumaningtyas, M. (2023). COVID-19 and Herd Immunity: Evaluation of COVID-19 Vaccination Policies in Indonesia. *Res Militaris*, 13(1), 299–311.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siregar, R. K. (2015). STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN DALAM MEMBANGUN KESADARAN MEREK (Studi Kasus Private Label pada Fast Moving Consumer Goods Giant Ekstra Central Business District, Bintaro, Tangerang Selatan). *Communication*, 6(1).
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif . In 2017 .
- Sumantri, B., Fariyanti, A., & Winandi, R. (2013). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Wirausaha Wanita: Suatu Studi pada Industri Pangan Rumahan di Bogor. *Jurnal Manajemen Teknologi*. <https://doi.org/10.12695/jmt.2013.12.3.3>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU KABUPATEN BANYUASIN. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Wasiman, Slitonga, F., & Wibowo, A. E. (2020). Jurnal cafetaria. *JURNAL CAFETARIA*, 1(2), 64–73.