

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**EFFECT OF TRAINING AND WORK PLACEMENT
ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES**

Wisdalia Maya Sari

Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer Musi Rawas Lubuklinggau
wisdaliams6@gmail.com

ABSTRACT

Every organizational system of government agencies in carrying out their activities will always try to achieve results in accordance with the objectives set. These objectives will not be realized without the active role of employees as one component of the organizational system. Employees have the main role in every organizational activity, because employees become planners, actors, and determinants of the realization of organizational system goals. In this case training and work placement. This study aims to find out: The effect of training on employee performance, The effect of employee work placement on employee performance, The effect of training and work placement of employees on the performance of the Lubuklinggau City Education Office. The data processing method is carried out with a saturated sampling approach, which is a sampling method whose entire population is used as a research sample. Data analysis carried out by validity and reliability test, normality test, classic assumption test, simple linear regression test, determination test, F test and T test. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that Job Training and Placement significantly influence performance at the Lubuklinggau City Education Office.

Keywords: *Training, Job Placement, Employee Performance*

ABSTRAK

Setiap sistem organisasi instansi pemerintah dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Dalam hal ini pelatihan dan penempatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, Pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, Pengaruh pelatihan dan penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau. Metode pengolahan data dilakukan dengan pendekatan sampling jenuh yaitu metode pengambilan sampel yang seluruh jumlah populasinya dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang dilakukan secara uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji determinasi, uji F serta uji T. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: *Pelatihan, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Setiap sistem organisasi instansi pemerintah dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan diukur berdasarkan indikator sebagai berikut, perlunya pembekalan karyawan dengan pengetahuan dan ketrampilan dengan sebaik-baiknya, meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, membangkitkan minat, meningkatkan pengetahuan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih maju. Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau didasarkan kepada jabatan dan masa kerjanya mana jenis pelatihan yang diberikan adalah Diklat Kepemimpinan yang sering disebut dengan Diklatpim, yang mana pendidikan ini memiliki tiga tingkatan yaitu: Diklatpim II, Diklatpim III, dan Diklatpim IV. Pendidikan dan pelatihan ini bersifat selektif dan harus diikuti atas dasar penugasan. Oleh karenanya bukan merupakan fasilitas yang bersifat terbuka dan dapat diminta sebagai hak. Keikutsertaan dalam

diklat tersebut menjadi salah satu persyaratan bagi pengangkatan dalam jabatan struktural tertentu. Karena jabatan pada dasarnya bukan merupakan sesuatu yang dapat diminta atau dituntut, melainkan merupakan penugasan, maka keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan bukan pula hal yang dapat diminta atau dituntut. Selanjutnya adalah Diklat prajabatan atau yang biasa disebut dengan Diklat Prajab merupakan pendidikan dan pelatihan prajabatan adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Seiring dengan pelatihan, sangat diperlukan penempatan kerja yang tepat di suatu birokrasi pemerintahan. Penempatan kerja (*Placement*) merupakan bagian dari perencanaan strategis organisasi, karena penempatan kerja merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan. Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan kerja yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Salah satu manfaat yang diperoleh dari pelatihan dan penempatan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat maupun instansi pemerintah yang terkait. Pegawai yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi pemerintahan disetiap

bidang adalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas individu, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan organisasi pemerintah.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penanganan Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya dikarenakan Sumber Daya Manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Mencapai kinerja yang optimal dapat dilakukan dengan penempatan kerja sesuai dengan kemampuannya. Diharapkan dengan melakukan program penempatan kinerja pegawai akan meningkat dalam bentuk melaksanakan pekerjaan secara professional, yang didasarkan pada prinsip-prinsip yaitu, partisipasi, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan kedepan, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Kinerja yang maksimal diharapkan dapat memberikan pelayanan kerja kepada seluruh masyarakat dan instansi pemerintah yang terkait.

Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau merupakan instansi milik pemerintah yang mengelola pendidikan tingkat Kota, dalam hal ini Kota Lubuklinggau. Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan

berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau, diketahui bahwa Pelatihan dianggap masih kurang dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan. Tidak semua pegawai bisa mengikuti pelatihan, bagi pegawai yang di ikut sertakan pelatihan mereka merasa kurang bersemangat karena banyak waktu yang tersita dan ada pula pekerjaannya yang terbengkalai, dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tertunda dan pekerjaan yang sudah dibebankan menumpuk serta untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama. Penempatan kerja belum sesuai dengan bagian yang ada, masih ada pegawai menduduki jabatan dan pekerjaan belum tepat dengan pendidikannya. Penempatan kerja masih belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi, penempatan masih belum sesuai dengan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki individu pegawai sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.
2. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.
3. Pengaruh pelatihan dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Intruksi Presiden No.15 tahun 1974 (Suparno Eko Widodo, 2015), pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut: Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam

waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Pendapat Wexley dan Yulk (Suparno Eko Widodo, 2015) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.

Rachmawatia (2008) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapat pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditegaskan bahwa pelatihan bersifat pemahaman yang lebih mendalam sehingga penguasaan terhadap suatu pekerjaan menjadi lebih profesional sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Jeffrey dalam Wibowo (2011) menyebutkan beberapa faktor pelatihan sebagai berikut :

1. Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan peningkatan tingkat kehausan keterampilan
2. Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai dan jawab, merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat
3. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode sebelumnya.

Menurut Carrel dkk dalam Suparno Eko Widodo (2015) berikut ini beberapa tujuan pelatihan :

1. Meningkatkan kinerja (*improve performance*).
2. Memperbaharui keterampilan karyawan (*updates employee's skill*).
3. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*).
4. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational-problems*).
5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and manajerial succession*).
6. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*).

Menurut (Mangkunegara, 2000) indikator pelatihan : (1) identifikasi, (2) motivasi, (3) lingkungan Pembelajaran, (4) penerapan, (5) metode dan Hasil. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun pengertian penempatankerja menurut para ahli antara lain :

Menurut Sastrohadiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003), Mendefinisikan bahwa "Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai

dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”..

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013), Mengemukakan bahwa “penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan penempatan adalah pimpinan dapat menempatkan pegawainya sesuai dengan kriteria yang disepakati pada organisasi pemerintahan agar hasil kerja pegawai dapat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Rivai (2004) ada tiga jenis penempatan, yaitu:

1. Promosi. Promosi terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level.
2. *Transfer* dan Demosi. Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada organisasi. Transfer terjadi kalau seseorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik

tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

3. *Job-Posting Programs*. *Job-Posting Programs* memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota anggotanya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggota nya dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Prabu Mengkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk bereperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Secara

operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

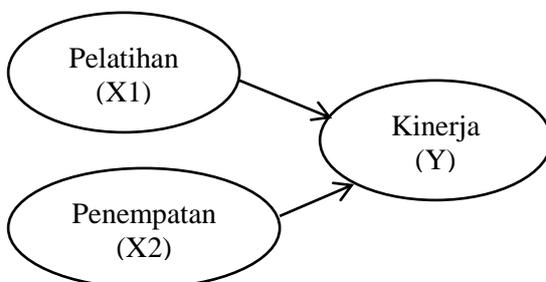
Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan psikologis kemampuan (ability) Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) Seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Indikator kinerja digambarkan oleh hersey, blanchard, dan jonhson (dalam wibowo, 2011) dengan penjelasan berikut : (1) tujuan, (2) standard, (3) umpan balik, (4) alat atau sarana, (5) kompetensi, (6) motif, (7) peluang

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan (X₁)

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapat pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

2. Penempatan Kerja (X₂)

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau yang berjumlah 46 orang

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh) berjumlah 46 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung ke Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau untuk mengamati masalah-masalah yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data atau informasi mengenai hal-hal atau variabel yang ada kaitannya dengan penelitian. Adapun data dokumentasi yang diambil di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau meliputi jumlah pegawai, absensi dan prasarana serta lokasi atau letak geografisnya

3. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang ada hubungannya dengan variabel yang akan diteliti pada pegawai dan pimpinan Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Validitas untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas adalah untuk mengetahui kevalidan dari instrument (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2009) cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk satu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Syarat minimum untuk

dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji Validitas dilakukan di PT. Sindang brothers

Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (2005) untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha (Arikunto, 2002) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ob^2}{ot^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

ob^2 = Jumlah varians butir

ot^2 = Jumlah varians total

Teknik Analisa Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu :

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda, untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_1) dan penempatan Kerja (X_2) secara keseluruhan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Riduwan dan Sunarto, 2009)

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

X_1 = Pelatihan

X_2 = Penempatan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Penempatan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

$$\text{Rumus : } F_{\text{hitung}} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

(Riduwan dan Sunarto, 2009)

Dimana :

R^2 : Nilai Regresi

k : Banyaknya variabel bebas

n : Jumlah sampel

Uji F melalui prosedur sebagai berikut

$H_0 : \rho = 0$, menunjukkan bahwa Pelatihan dan penempatan Kerjadidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

$H_a : \rho \neq 0$, menunjukkan bahwa Pelatihan dan penempatan pegawai

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Dikatakan signifikan jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun kriteria penilaian yaitu item Pernyataan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi *product moment* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah sampel 25, maka diperoleh nilai r_{tabel} yakni sebesar 0,396. Kuisisioner diberikan kepada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas.

Dalam pengujian validitas ini, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* dimana untuk analisis dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} (CITC) dengan nilai r_{tabel} , yang di lihat dari (*output view*) mengenai *Item-total Statistics "Corrected Item-Total Correlation"*, dimana suatu butir Pernyataan akan dianggap valid atau sah jika r_{hitung} (CITC) lebih besar dari r_{tabel} .

Dari uji validitas di atas, sampel yang dipakai 25 responden, semua variabel mempunyai koefisien CITC. Untuk tingkat signifikan 5%, dan kriteria perhitungan r_{tabel} $n = 25$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,396. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dengan koefisien korelasi r_{hitung} (CITC) $\geq r_{\text{tabel}}$, pada tingkat signifikan 5%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir Pernyataan mengenai

Pelatihan dapat dinyatakan valid atau sah digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dengan koefisien korelasi r_{hitung} (CITC) $\geq r_{tabel}$, pada tingkat signifikan 5 %, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir Pernyataan mengenai Penempatan Kerja dapat dinyatakan valid atau sah digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dengan koefisien korelasi r_{hitung} (CITC) $\geq r_{tabel}$, pada tingkat signifikan 5 %, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan mengenai Kinerja dapat dinyatakan valid atau sah digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha cronbach*, maka nilai r hitung diwakili oleh nilai *alpha*.

Suatu butir akan dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach alphalebih* besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%, dan kriteria perhitungan r_{tabel} $n = 25$, maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,396$. Hasil uji reliabilitas untuk variabel dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,750	0,396	Reliabel
Penempatan Kerja (X_2)	0,758	0,396	Reliabel
Kinerja (Y)	0,747	0,396	Reliabel

Dari uji reliabilitas di atas, semua nilai koefisien *Cronbach alpha* $\geq r_{tabel}$. Untuk tingkat signifikan 5 %, dan

kriteria perhitungan r_{tabel} $n = 25$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,396. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dengan koefisien *Cronbach alpha* masing-masing variabel baik Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kinerja $\geq r_{tabel}$ (0,396), maka kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan statistik untuk pengolahan datanya, maka perlu dilakukan berbagai uji untuk membuktikan bahwa tidak terjadi berbagai macam pelanggaran pelanggaran yang dapat menyebabkan hasil penelitian akan tampak bias. Dikarenakan teknis analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda, maka peneliti melakukan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Uji Multikolinear dan Uji Linearitas).

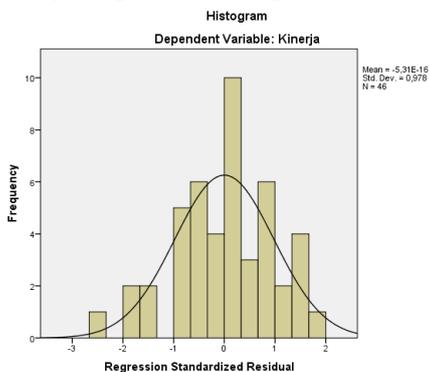
Berikut di bawah ini adalah Uji Asumsi Klasik pada variabel motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS `17.

Uji Normalitas. Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi Frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal yang berbentuk seperti lonceng (*bell shaped*), bentuknya tergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal 100%. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

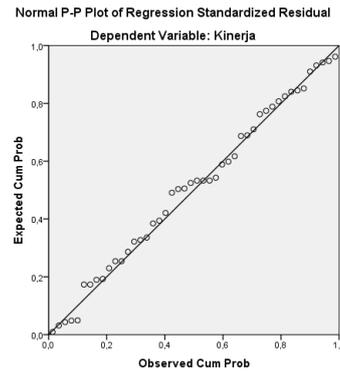
Untuk menganalisa dengan SPSS lihat hasil olahan data pada gambar "Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual".

Pada uji normalitas sebaran, data yang di ambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan output histogram tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.



Gambar 1. Hasil Uji Normal (Histogram)

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar 2 hasil Normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis Regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Pada uji Kolmogorov Smirnov sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikan (>0.005).

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,22588600
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,063
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,525
Asymp. Sig. (2-tailed)		,946
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2018

Untuk menganalisisnya, dilihat pada baris "Asymp.sig.(2-tailed)" baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari (>0.005) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan (0.005) sehingga data dapat dikatakan normal. Pada tabel 3

nilai signifikan "Asimp.sig. (Tailed)" Lebih dari (>0.05). jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi.

Perhitungan Regresi Linier Berganda

Metode regresi linear berganda digunakan dengan tujuan untuk mencari hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 46 orang responden pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau. Dari hasil tersebut diperoleh jawaban mengenai pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Untuk metode pengujian regresi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode enter (*method enter*), dimana semua variabel independen yang ada dimasukkan untuk analisis regresi secara bersama-sama dan tidak ada variabel independen yang dikeluarkan. Adapun hasil metode pengujian regresi yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Pengujian Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan , Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, dengan menggunakan metode enter (*method enter*) semua variabel independen yang ada dimasukkan secara bersama-sama kedalam pengujian regresi dan tidak ada salah satu variabel yang dikeluarkan. Sedangkan untuk hasil pengujian regresi yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	17,892	7,196		2,486	,017
1	Pelatihan	,208	,138	,219	1,909	,138
	Penempatan	,248	,147	,245	1,689	,098

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS 17.0 for windows*, dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 17,892 + 0,208 X_1 + 0,248 X_2$$

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh searah dengan variabel dependen, artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya Kinerja. Untuk lebih memperjelas persamaan tersebut, maka dari persamaan regresi dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 17,892. Hal ini menunjukkan bahwa jika Pelatihan dan Penempatan Kerja pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau semakin baik, maka kepuasan pelanggan akan meningkat sebesar 17,892 atau dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja, dan sebaliknya jika Pelatihan dan Penempatan Kerja buruk maka Kinerja akan menurun.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan Pelatihan pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau, sebesar 1 satuan atau 100%, maka hal

tersebut akan meningkatkan Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau sebesar 0,219 demikian sebaliknya.

3. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja sebesar 0,245 hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan Penempatan Kerja pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau sebesar 1 satuan atau 100%, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau sebesar 0,245 demikian sebaliknya.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji determinasi dilakukan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X) terhadap variabel (Y) atau koefisien determinan (R_{Square}/R^2). Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap variabel Kinerja, terlihat pada tabel 3:

Tabel 6

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 ^a	,131	,090	4,323

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi di atas, bahwa besarnya kontribusi (sumbangan) variabel Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap variabel kinerja, dilihat dari nilai koefisien determinasi (R_{Square}/R^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program *SPSS 17.0 for windows* adalah sebesar 0,362. Dengan demikian menunjukkan bahwa sebesar 57% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan

Penempatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Statistik (Uji F)

H_0 = Tidak Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

H_a = Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Ketentuan :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau signifikan $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerjaterhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapatPelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Tabel 7

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.431	2	49.216	2.611	.085 ^b
	Residual	829.526	44	18.853		
	Total	927.957	46			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian dengan *SPSS 17.0 for windows* yang dilakukan, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,233 dan sig. 0,49. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Pelatihan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,870 dikali 100% maka dapat diketahui nilai sebesar 87,0% yang artinya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja adalah sebesar 87,0 % dan sisanya 13,0% dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,891 dikali 100% maka dapat diketahui nilai sebesar 89,1% yang artinya pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 89,1% dan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar penelitian.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, bahwa besarnya kontribusi (sumbangan) variabel Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap variabel kinerja, dilihat dari nilai koefisien determinasi (R_{Square}/R^2) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program *SPSS 17.0 for windows* adalah sebesar 0,362. Dengan demikian menunjukkan bahwa sebesar 57% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Penempatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Demikian juga halnya jika dilihat dari hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja, hasil pengujian dengan *SPSS 17.0 for windows* yang dilakukan, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,233 dan sig. 0,49. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig. 0,49 lebih kecil dari tingkat signifikan (α)

0,05. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara itu nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,233 dan signifikan 0,49. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig. 0,49 lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Pelatihan merupakan penetapan pola yang tepat sesuai dengan sifat dan teknis Pelatihan yang bersangkutan, mekanisme dan prosedur Pelatihan sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku, penanganan proses Pelatihan dilakukan oleh petugas yang berwenang, mampu, trampil dan profesional sesuai persyaratan spesifikasi tugasnya dan optimalisasi penggunaan sarana prasarana dalam rangka menunjang teknis Pelatihan. Penelitian oleh Purwati dan Satria (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin intens dan berkualitas pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Penelitian berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau dan Penempatan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau, oleh karena itu mengingat pentingnya hal tersebut hendaknya:

1. Pihak Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau lebih meningkatkan Pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik dan berkualitas.
2. Pihak manajemen Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau perlu mempertimbangkan kembali Penempatan Kerja pada variabel-variabel yang menurut penilaian belum sesuai dengan yang diharapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.
3. Pihak Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau perlu memperhatikan Kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Prabu Mangkunegara. (2000). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ike Rachmawati Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Ismail Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Malayu S.P. Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Purwati, A., & Satria, H (2018). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 5(4),418-429. Retrieved from <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/index.php/procuratio/article/view/275>
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, (2005). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek Edisi 5*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. (2003). *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci. Pres
- Veithzal Rivai, (2004) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.