**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENEMPATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN KESRA DAN KEMASYARAKATAN KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

RECKY

reckylisa10@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Education, Placement Training on Employee Performance in the Welfare and Community Section of Indragiri Hilir Regency.

The population in this study were employees who were in the work unit of the Welfare and Community Section of Indragiri Hilir Regency. The population in this study amounted to 32 people. The sampling method used the saturated sampling method (census). Data collection techniques using questionnaires and observations.

Based on the results of the study, the regression equation was obtained, namely $Y = 0.746 + 0.398X_1 + 0.114 X_2 + 0.442 X_3$. The significance of the effect of the education variable X_1 on Y (employee performance) is obtained by the t-count value (3.575) > from the t-table value (2.048). The significance of the effect of the X_2 training variable on Y (employee performance) is obtained by the t-count value (2.186) > from the t-table value (2.048). The significance of the effect of the placement variable X_3 on Y (employee performance) is obtained by the t-count value (4.002) > from the t-table value (2.048). The results of the F Count test obtained a number of 55,067 which is greater than the F table value of 2.95. The correlation coefficient (R) is 0.729 that there is a strong relationship between education, training and placement on employee performance. The coefficient of determination of the number R^2 (R Square) shows a number of 0.532 or (53.2%).

Keywords : Education (X_1), Training (X_2), Placement (X_3), Performance (Y)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kesra dan Kemasyarakatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada unit kerja bagian Kesra dan Kemasyarakatan Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan observasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi yakni $Y=0.746 + 0.398X_1 + 0.114 X_2 + 0.442 X_3$. Signifikansi pengaruh variabel pendidikan X_1 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (3.575) > dari nilai t tabel (2.048). Signifikansi pengaruh variabel pelatihan X_2 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (2.186) > dari nilai t tabel (2.048). Signifikansi pengaruh variabel penempatan X_3 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (4.002) > dari nilai t tabel (2.048). Hasil uji F Hitung diperoleh angka sebesar 55.067 lebih besar dari nilai F Tabel sebesar 2.95. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.729 bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pendidikan pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi angka R^2 (R Square) menunjukkan angka sebesar 0.532 atau (53.2%).

Kata kunci : Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Penempatan (X3), Kinerja (Y)

A. Pendahuluan

Faktor penting dalam pengelolaan aparatur pemerintahan adalah dalam proses pengangkatan dan penempatan aparatur Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan baik jabatan struktural maupun fungsional. Dalam proses ini akan menghasilkan penyelenggaraan organisasi yang baik dengan pencapaian tujuan organisasi, hubungan kerja, cara kerja serta prosedur kerja yang tepat, dengan mengangkat semangat *the right man on the right place*.

Dalam prosesnya akan dilihat kompetensi seseorang melalui pengetahuan dan latar belakang pendidikan, keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, serta motivasi dengan tujuan agar didapat aparatur yang terampil, cerdas, produktif, kreatif dan inovatif. Upaya-upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik, tentulah memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan.

Menurut Pandodjo dan Husman dalam Suwatno dan Priansa (2012:208) bahwa Pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme kemampuan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pimpinan adalah diklat untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil serta memberikan pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan Pemerintahan Negara dan tentang bidang tugas serta budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan adanya kesesuaian orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan. Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditempati paling tidak dapat dilihat dari indikator-indikator seperti; pendidikan formal, pengalaman kerja, dan pengetahuan teknis terhadap pekerjaan.

Kesesuaian keterampilan dapat dilihat dari indikator-indikator seperti; penguasaan dalam penggunaan teknologi, diklat-diklat yang pernah diikuti dan kemampuan konseptual yang dimiliki. Sementara kaitan sikap yang mempengaruhi terhadap suatu pekerjaan adalah; kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Atkhan, 2013:260).

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi bersangkutan. Keberhasilan dalam penempatan pegawai terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Rumusan masalah didalam penelitian ini yaitu apakah terdapat Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kesra dan Kemasyarakatan Kabupaten Indragiri Hilir?

B. Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran, Hipotesis

Menurut Schuler, et al. dalam Sutrisno (2014;6) Manajemen Sumber

Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013;2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendaya guna anter sebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Handoko (2000) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Sedangkan Hasibuan (2005) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dari kedua definisi diatas dapat di simpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan masalah penting dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas dan terampil dan ini

hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2005) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagaiberikut:

a. Produktivitas kerja.

Dengan pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi pemakaian mesin-mesin secara berlebihan. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya menarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral.

Dengan pendidikan dan pelatihan, maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka

antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier.

Dengan pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan kinerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan kinerja seseorang.

h. Konseptual.

Dengan pendidikan dan pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, karena *technical skill, human skill* dan *managerial skill*-nya telah lebih baik.

i. Kepemimpinan.

Dengan pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa.

Dengan Pendidikan dan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah insentif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena kinerja mereka semakin besar.

k. Konsumen.

Pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen.

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain:

a. Peserta.

Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap,

persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

b. Pelatih/Instruktur.

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

c. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan.

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.

d. Kurikulum.

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

e. Dana Pendidikan dan Pelatihan.

Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau tidaknya seseorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya (Siswanto, 2005).

Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2010). Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisikerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Rivai, 2009).

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda. (Marihot, 2005). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahapan yang harus dilalui pelaksanaannya. Sejalan dengan hal tersebut prosedur penempatan personalia pada dasarnya merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar (Umar, 2005). Bilamana seseorang pelamar memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur, ia dapat meneruskan pada langkah berikutnya. Oleh karena itu diperlukan spesifikasi jabatan dan langkah prosedur penempatan personalia, sehingga para seleksi dapat membandingkan pelamar itu dengan syarat-syarat minimum

yang ada dalam spesifikasi jabatan tersebut dalam kaitannya dengan prosedur penempatan personalia.

Untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus dipenuhi 3 (tiga) buah persyaratan pendahuluan sebagai berikut (Flippo dalam Panggabean, 2004):

- a. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisa beban kerjadan analisa tenaga kerja.
- b. Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
- c. Mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Dengan perkataan lain, bahwa penempatan dapat diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar perusahaan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepadapemanfaatan sumberdari dalam perusahaan.

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor. Menurut Siswanto (2005) factor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Prestasi Akademis.
Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan

pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.

- b. Faktor Pengalaman.
Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempata karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecendrungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan semakin rendah dengan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki.
- c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental.
Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki.
- d. Faktor Sikap.
Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.
- e. Faktor Status Perkawinan.

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan dicabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

f. Faktor Usia.

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang 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 sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak, 2011). Mangkunegara (2007) menyatakan

bahwa, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun hipotesis didalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kesra dan Kemasyarakatan Kabupaten Indragiri Hilir.
- H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kesra dan Kemasyarakatan Kabupaten Indragiri Hilir.
- H3 : Penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kesra dan Kemasyarakatan Kabupaten Indragiri Hilir.
- H4 : Pendidikan, pelatihan, penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kesra dan kemasyarakatan Kabupaten Indragiri Hilir.

C. Metode Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dan honorer yang berada pada Bagian Kesra dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 32 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan

yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002;61-63) yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket menurut Anwar (2014:168) Angket atau kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.
2. Interview/wawancara menurut Moleong (2013) pengertian wawancara adalah suatu percakapan dengan tujuan-tujuan tertentu. Pada metode ini peneliti dan Dokumentasi, yaitu mengambil laporan atau dokumen yang telah dipublikasikan oleh obyek penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian.
3. Teknik Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

Analisis data yang digunakan yaitu Analisis regresi linier berganda yaitu analisis regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Nugroho, 2005). Untuk memperoleh hasil analisis data,

peneliti menggunakan bantuan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 17.00.

D. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap penempatan kerja pegawai Bagian Kesra dan Masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis regresi sederhana dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil kesimpulan tabel pengolahan SPSS *for Windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Rangkuman Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan SPSS

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Pendidikan (X_1)	0.39	3.575	0.001
Pelatihan (X_2)	0.11	2.186	0.032
Penempatan (X_3)	0.44	4.002	0.000

Konstanta=0.
R = 0.729
R Square = 0.532
Fhitung = 55.067
Sig. =0.000

Sumber: Dataolahan hasil penelitian

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.746 + 0.398X_1 + 0.114X_2 + 0.442X_3$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0.746; artinya jika Pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), penempatan (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya akan tetap sebesar 0.746.
- b. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0.398 artinya jika variabel independen

lain nilainya tetap nilai pendidikan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.398. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan variabel pendidikan dengan kinerja pegawai.

- c. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0.114 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap nilai pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.114. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan variabel pelatihan dengan kinerja pegawai.
- d. Koefisien regresi variabel Penempatan (X_3) sebesar 0.442 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap nilai penempatan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.442. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan variabel penempatan dengan kinerja pegawai.

Uji t (parsial) juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Hasil analisis regresi yang diringkas seperti pada tabel kesimpulan SPSS dapat diinterpretasikan yaitu:

1. Signifikansi pengaruh variabel pendidikan X_1 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (3.575) dan nilai t tabel (2.048), dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang berarti lebih kecil

dari nilai signifikansi yakni = 0.05. Karena itu, variabel pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Signifikansi pengaruh variabel pelatihan X_2 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (2.186) dan nilai t tabel (2.048), dengan nilai signifikansi sebesar 0.032 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yakni = 0.05. Karena itu, variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Signifikansi pengaruh variabel penempatan X_3 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (4.002) dan nilai t tabel (2.048), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yakni = 0.05. Karena itu, variabel penempatan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji simultan / uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat positif dan signifikansi dari seluruh variabel independen Pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap variabel dependen kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel kesimpulan SPSS. Hasil uji F Hitung diperoleh angka sebesar 55.067 sedangkan F Tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 28 diperoleh F tabel 2.95 dari hasil ini diketahui F hitung > F tabel, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa Pendidikan, pelatihan dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

Angka R diperoleh nilai sebesar 0.729. Hal ini menunjukkan bahwa

terjadi hubungan yang kuat antara Pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai. Untuk nilai angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.532 atau (53.2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 53.2 %. Sedangkan sisanya sebesar 46.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi diperoleh nilai persamaan yakni $Y = 0.746 + 0.398X_1 + 0.114 X_2 + 0.442 X_3$
2. Hasil uji t diperoleh hasil:
 - a. Signifikansi pengaruh variabel pendidikan X_1 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (3.575) > dari nilai t tabel (2.048).
 - b. Signifikansi pengaruh variabel pelatihan X_2 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (2.186) > dari nilai t tabel (2.048).
 - c. Signifikansi pengaruh variabel penempatan X_3 terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t hitung (4.002) > dari nilai t tabel (2.048).
3. Hasil uji F Hitung diperoleh angka sebesar 55.067 lebih besar dari nilai F Tabel sebesar 2.95.
4. Hasil tabel koefisien korelasi (R) sebesar 0.729. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil tabel koefisien determinasi angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.532 atau (53.2%). Sedangkan sisanya sebesar 46.8 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

F. Daftar Pustaka

- Atkhan, A. Margono dan Gunthar Riady, 2013, "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur", Jurnal Manajemen Pasca sarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4. No. 2. Hal. 211-220. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prabu Dimas, Daslan Simanjuntak. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. Jurnal Ecobisma Vol. 4 No. 2 Juni 2017
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: Radja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Pranada Media Group. Jakarta
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2005. *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: PT SUN