PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH :

ISROK'UL FAUZIYAH
12.1.02.02.0123

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

ISROK'UL FAUZIYAH
NPM: 12.1.02.02.0123

Judul:

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 27 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Samari, S.E. M.M	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.**
NIDN.0712026201	NIDN.0701018607

Skripsi oleh:

ISROK'UL FAUZIYAH
NPM: 12.1.02.02.0123

Judul:

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua: Dr. H. Samari, S.E. M.M. _____
2. PengujiI: Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. _____
3. Penguji II: Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M. _____

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI

ISROK'UL FAUZIYAH
121.02.02.0107
Ekonomi – Manajemen
Fauzce@gmai.com
Dr. H. Samari, S.E. M.M
Dan Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

ABSTRAK

Suatu organisasi/instansi harus memiliki suatu sistem yang baik karena jika tidak maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi/instansi tersebut akan terhambat. Aspek yang menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan organisasi/instansi adalah melalui pendidikan, pelatihan dan penempatan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri. (2) Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri. (3) Untuk mengetahui penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri. (4) Untuk mengetahui pendidikan, pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif - kausal dan alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh meliputi 25 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 21*.

Hasil penelitian ini adalah secara simultan pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kediri. Dengan pendidikan yang tinggi dapat memberikan pelatihan kepada pegawai, serta memberikan penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPS Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang diindikasikan oleh kemajuan teknologi yang semakin pesat, banyak tantangan dan persaingan yang akan dihadapi oleh setiap organisasi/instansi sehingga menuntut mereka agar dapat mampu bersaing dalam menghadapi tantangan di era modern sekarang ini. Suatu organisasi/instansi harus memiliki suatu sistem yang baik karena jika tidak maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi/ instansi tersebut akan terhambat.

Suatu perusahaan perlu didukung oleh pegawai yang berkualitas dan professional. Jika perusahaan ingin maju, maka yang harus diperbaiki dahulu adalah SDM nya. Karena aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah melakukan seleksi terhadap calon karyawannya. Menurut Sunyoto (2008:170), "seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi". Agar pegawai dapat mempunyai kinerja yang baik, perusahaan sangat perlu memperhatikan pendidikan pegawai. Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (2002: 263), pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik. Ketika suatu perusahaan sudah memperhatikan pendidikan pegawainya, selanjutnya harus melalui pelatihan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mempunyai kinerja yang baik. Menurut Dessler (2009), pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Disamping pendidikan dan pelatihan yang memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam kelancaran dan kesuksesan tugas yang tidak kalah pentingnya adalah kesesuaian penempatan yang sesuai dengan bidangnya. Menurut Hasibuan (2008:32), penempatan pegawai

adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* (wewenang) kepada orang tersebut. Kesesuaian penempatan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Nurlaila (2010: 71), *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Maka dalam hal ini pendidikan, pelatihan dan penempatan sangat besar sekali pengaruhnya karena dapat mempengaruhi sifat tingkah laku tenaga kerja dalam melaksanakan beban yang menjadi tanggung jawab. Masalah ini menyangkut beban pekerjaan dan mampu tidaknya moral dan tanggung jawab perusahaan terhadap kehidupan para pegawai dan keluarganya. Karena itu, tidak menutupi kemungkinan bila perusahaan tidak memenuhinya, maka para pegawai tersebut sanggup melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sebagai intitusi pemerintah yang berfungsi sebagai pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik, pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional, penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar. Dimana di dalamnya perlu didukung oleh pegawai yang berkualitas dan professional. Sehingga perlu adanya seleksi, seperti pendidikan dan pelatihan yang memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam kelancaran dan kesuksesan tugas yang tidak kalah pentingnya adalah kesesuaian penempatanan yang sesuai dengan bidangnya. Kesesuaian penempatan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Transfer yang seringkali terjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, apalagi transfer itu sendiri telah dimuati dengan berbagai kepentingan. Sehingga kurang memperhatikan pendidikan, pengalaman serta skil yang dimiliki. Belum sempat meneyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru sudah dialih tugaskan ke tempat kerja yang baru lagi. Program kerja yang disusun, direncana, diprogram belum sempat dilaksanakan sudah harus ditinggalkan karena adanya surat keputusan untuk menempati tugas yang barunya lagi. Dengan demikian rasa waswas, ketenangan,

kenyamanan selalui menghantui dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

Berdasarkan pada permasalahan dalam latar belakang tersebut, untuk itu penulis ingin mengkaji melalui penelitian tentang **"Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Pada BPS Kabupaten Kediri".**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri?
3. Adakah pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri?
4. Adakah pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menganalisis pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.
2. Menganalisis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.
3. Menganalisis penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.
4. Menganalisis pendidikan, pelatihan dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pengertian metode penelitian menurut Nasir (1988:51), metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk meneliti data yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban dalam masalah penelitian. Adapun jenis dan pendekatan adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:14) penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data

kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatifyang dilaksanakan oleh organisasi antara lain mengenai sistem pendidikan, pelatihan dan penempatanpegawai.

2. Teknik Penelitian

Dengan melakukan pengujian statistik dapat diketahui apakah kedua data tersebut mempunyai hubungan yang positif atau negatif.Penelitian ini menggunakan metode asosiatif – kausal. Menurut Sugiyono (2005:11), asosiatif – kausal adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dan tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel – variabel yang berfungsi sebagai penyebab dan variabel mana berfungsi sebagai variabel akibat.

B. Populasi dan Sampel Subjek Dan Objek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 115), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPS Kabupaten Kediri, yang berjumlah 25 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat genelaisasi dengan

kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh populasi Badan Pusat statistik kab kediri, yang berjumlah 25 orang.

Sesuai dengan tujuan penelitian penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai, maka sampel yang ada digunakan untuk di uji dan di teliti adalah mengenai pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kab Kediri.

C. Sumber Data dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data

1. Sumber Data

2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

a. Kuisioner
b. Wawancara
c. Kepustakaan

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik
   1) Uji Normalitas
   2) Analisis Grafik
   3) Analisis Statistik
   b. Uji Heteroskedastisitas
   c. Uji Autokorelasi
4) Analisis Regresi Linier Berganda
5) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
6) Pengujian Hipotesis
   a. Uji F
   b. Uji t

D. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu : uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

III. Hasil Analisis Data

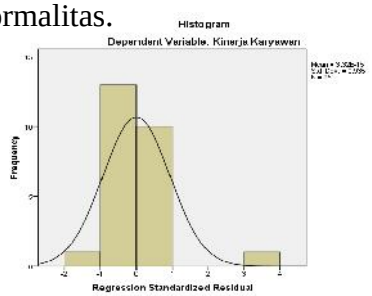
a. Pengujian Asumsi Klasik
   1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

   2) Analisis Grafik

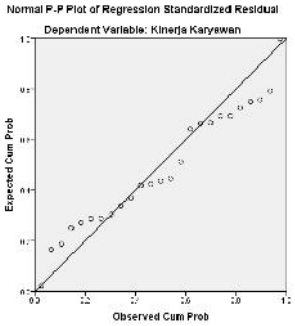
Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan,Menurut Ghozali (2011:163), pada grafik histogram jika data memiliki

puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan pada grafik *normal probability plot* jikadata menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*
Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

a) Analisis Statistik

Menurut Ghozali (2011:165), uji statistik

lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *Kolomogrov Smirnov*. Berikut hasil uji analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%.Jika nilai *Asymp* signifikan (2-tailed) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang bararti data distribusi normal ditunjukkan pada Tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08968915
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.115
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diola

Untuk analisis statistik dapat dilihat dari tabel 4.10, nilai signifikan *Unstandardized Residual*sebesar 0,136, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

3) Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:139), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2011:139), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, pengujian ini menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan

adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF <10. Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.103	9.742
	Pelatihan	.117	8.549
	Penempatan	.279	3.584
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,103 ; 0,117 ; 0,279yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 9,742 ; 8,549 ; 3,584yang lebihkecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi model tersebut mengalami masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi.

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (DW *test*) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada Tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.16493	1.927
a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan, Pendidikan		
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

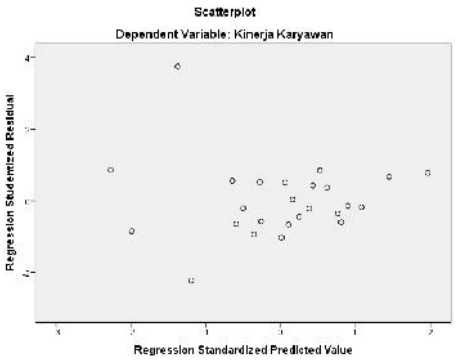
Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Menurut Ghozali (2011: 111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,654 dan kurang dari 4 – 1,654 (4-du) = 2,346 atau dapat dilihat pada tabel 4.12 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,654<1,927< 2,346, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

5) Uji Heterokedatisitas

Menurut Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.3
Grafik Scaterplots
Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan gambar 4.3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan Penempatan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) *for Windows* versi 21 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.553	2.023		2.251	.035
	Pendidikan	.813	.210	.497	3.863	.001
	Pelatihan	.254	.105	.291	2.416	.025
	Penempatan	.262	.087	.233	2.993	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai

$$Y = 4{,}553 + 0{,}813X_1 + 0{,}254X_2 + 0{,}262X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 4{,}553 + 0{,}813X_1 + 0{,}254X_2 + 0{,}262X_3 + \varepsilon$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 4,553

   Jika variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan Penempatan (X_3)= 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 4,553

2. Koefisien X_1 = 0,813

   Setiap penambahan 1 satuanvariabel pendidikan (X_1) dengan asumsi pelatihan (X_2), dan penempatan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813. Sebaliknya, jika pendidikan (X_1) turun 1 satuan dengan asumsi pelatihan (X_2), dan penempatan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813.

3. Koefisien X_2 = 0,254

   Setiap penambahan 1 satuan variabel pelatihan (X_2) dengan asumsi pendidikan (X_1), dan penempatan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,254. Sebaliknya, jika pelatihan (X_2) turun 1 satuan dengan asumsi pendidikan (X_1), dan penempatan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,254.

4. Koefisien X_3 = 0,262

   Setiap penambahan 1 satuan variabel penempatan (X_3) dengan asumsi pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,262. Sebaliknya, jika penempatan (X_3) turun 1 satuan dengan asumsi pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,262.

IV. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan penempatan (X_3)secara individual terhadap kinerja karyawan(Y).

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.14

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.553	2.023		2.251	.035

	Pendidikan	.813	.210	.497	3.863	.001
	Pelatihan	.254	.105	.291	2.416	.025
	Penempatan	.262	.087	.233	2.993	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.14 diperoleh nilai signifikan variabel penempatan adalah 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel penempatan<0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.15

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.342	3	257.114	189.465	.000[b]
	Residual	28.498	21	1.357		
	Total	799.840	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan, Pendidikan						

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.15 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah pendidikan, pelatihan, dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011:97) "koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai Koefisien Determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas, maka dicari nilai *Adjusted* R^2.

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas, yaitu adalah pendidikan, pelatihan dan penempatan.

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.982[a]	.964	.959
a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan, Pendidikan			
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,959. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah pendidikan, pelatihan, dan penempatan dapat menjelaskankinerja karyawan sebesar 95,9% dan sisanya yaitu 4,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

V. Pembahasan

a. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,863 > 1,721 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawainya.

Pendidikan memiliki tujuan yang sama agar tujuan tersebut dapat tercapai, menurut Hasibuan (2012;29) tujuan dari pendidikan salah satunya adalah kinerja pegawai. Dengan pendidikan yang sesuai, kinerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan semakin baik. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Regina Jessica Kumaat dan Lucky O.H Dotulong (2015) dengan judul “analisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman

kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pertambangan dan energi Provinsi Papua" yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pendidikandapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,416 > 1,721 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,025 tersebut <0,05. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hamalik (2005:10) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas kinerja dalam suatu organisasi. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel dan Imelda Ogi (2014) dengan judul "Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado" yang menemukan bahwa pelatihanberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pelatihandapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

c. Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara penempatan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,993> 1,721 dengan taraf signifikansi hasil sebesar

0,007 tersebut < 0,05. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Faustino (dalam Yanti 2012), penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tepat tidaknya seorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu yang akan berdampak pada kinerja pegawai tergantung pada fungsi penempatan ini. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rachmad Adhityo kuncoro, Imam Baehaki (2013) dengan judul "Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri" yang menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti penempatandapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

d. Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 189,465 > F tabel yaitu 3,072 atau nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,964 yang berarti bahwa 96,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja pegawai, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 7,6%. Dari ketiga variabel yaitu pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja

berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah pendidikan dengan nilai beta sebesar 0,497.

IV. KESIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kediri maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kediri.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kediri.
3. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kediri.
4. Secara simultan pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kediri.

V. DAFTAR PUSTAKA

Andrew E. Sikula. 2012. *ManajemenSumberDayaManusia. Bandung: Erlangga*.

Ghozali, M. Fajri (2011). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS,* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Elex

Hariandja, Marihot T.E, 2002. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Grasindo

Hasibuan, H.Malayu, SP. 2005. *ManajemenSumberDayaManusia.* Jakarta:PT. BumiAksara.

Hasibuan, Malayu. 2008. *ManajemenSumberDayaManusia:*PengertianDasar, Pengertian, danMasalah. Jakarta: PT. TokoGunungAgung.

Kumaat, Regina Jessica, Lucky O.H Dotulong. 2015. *PengaruhPendidikan, Pelatihan, Dan InovasiTerhadapKinerjaPegawaiBadanPelaksanaPenyuluhan Dan KetahananPangan* Kota Manado.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *ManajemenSumberDayaManusia*. RemajaRosdakarya. Bandung

Martoyo, Susilo.2000. *ManajemenSumberDayaManusia*.Yogyakarta: BPFE.

Nurlaila, 2010.*ManajemenSumberDayaManusia I*. PenerbitLepKhair

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Jakarta.Rajagrafindo Persada

Robbins(2006:260). ManajemenKinerja. Rajawali Pers. Jakarta

Rori, Winda Jennifer. 2104.*Pendidikan, Pelatihan Dan*

*PenempatanKerjaPengaruhnyaTerhadapKinerjaPegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado*JurnalEMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1284-1295

Sugiono. 2004. *StatistikaUntukPenelitian.* Bandung: IKAPI.

Sugiyono. 2005. *MemahamiPenelitianKuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.2006. *MetodePenelitianBisnis*. Jakarta :SalembaEmpat.

Sugiyono. 2011. *MetodePenelitianKuantitatifkualitatifdan R&D.* Bandung:Alfabeta.

Sunarto.2012. *PengaruhPendidikanPelatihan Dan KesuaianPenempatanTerhadapKinerjaPegawaiDinasPekerjaanUmum Kota Kediri (StudiPada Kantor DinasPekerjaanUmum Kota Kediri).*JurnalIlmuManajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 2, September

Teguh Sulistiyani, Ambar (2003: 223). *ManajemenSumberDayaManusia*. Grahailmu, Yogyakarta.

*Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentangSistemPendidikanNasional.*JaringanDokumentasidanInformasiHukumBadanPemeriksaKeuanganRepublik Indonesia. (Online), tersedia:http://www.slideshare.net/srijadi/uu-no-20-2003-sistem-pendidikan-nasional, diakses 1 juni 2016