PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2016)

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

OLEH :
WULAN FITRI ARISANTI
NPM : 12.1.02.02.0437

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

Skripsi oleh :

WULAN FITRI ARISANTI
NPM : 12.1.02.02.0437

Judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2016)

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

Tanggal : 22 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E.,M.Sc.	Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M.
NIDN. 0718048502	NIDN. 0730088001

Skripsi oleh :

WULAN FITRI ARISANTI
12.1.02.02.0437

Judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2016)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 3 Agustus 2016

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Lilia Pasca Riani, S.E.,M.Sc.
2. Penguji I : Dr. Ec. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M.

Mengetahui,
DEKAN FE

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2016)

Nama : Wulan Fitri Arisanti
NPM : 12.1.02.02.0437
Fak-Prodi : Ekonomi – Manajemen
Email : wulanf32@gmail.com
Dosen Pembimbing 1: Dr. Lilia Pasca Riani, S.E.,M.Sc.
Dosen Pembimbing 2: Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa pelatihan dan penempatan kerja perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan adalah upaya sadar atau terencana untuk dapat memberikan suatu wahana dan wawasan tentang cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan pekerjaan. Akan berbeda pegawai yang memiliki ketrampilan tinggi dengan pegawai yang tidak memiliki ketrampilan tinggi. Sedangkan penempatan merupakan suatu upaya untuk menyalurkan sumber daya sebaik mungkin kedalam posisi yang tepat sehingga memberikan dampak positif bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi perusahaan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri ? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri? (3) Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) pelatihan dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh siginfikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. (2) pelatihan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Pelatihan, penempatan kerja, dan kinerja pegawai**.**

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Hal tersebut diperlukan supaya kinerja dari para pegawai dapat meningkat, pegawai mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, bertumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Teguh (2009:189) penempatan merupakan suatu kebijakan yang di ambil oleh pemimpin suatu instansi atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, ketrampilan atau kualifikasi tertentu.

Fakta lain menyebutkan bahwa penempatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri tidak sesuai dengan bidang keahlian sehingga Badan Pusat Statistik mengadakan pelatihan.

Penting bagi pegawai untuk memiliki pelatihan dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Rivai (2009:226) pelatihan merupakan secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkenaan mengenai pelatihan kerja dan penampatan kerja hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2014:09) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bertolak dari latar belakang, gagasan dan situasi tersebut, penelitian ini mencoba mengkaji **"Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016)"**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti ini mengidentifikasikan pada masalah :

1. Penempatan posisi pegawai tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki.
2. Perbedaan tingkat kedisiplinan antar pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Hasil kerja yang kurang memuaskan menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja
4. Karyawan yang memiliki kinerja rendah menunjukkan perlunya pelatihan.
5. Sarana yang dibutuhkan selama kegiatan mampu mendukung berlangsunya pelatihan.
6. Materi pelatihan adalah materi-materi yang baru, karena hasil dari pelatihan bergantung pada materi yang dibutuhkan.
7. Peserta dalam pelatihan diharapkan adalah tenaga kerja yang dilatih.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan identifikasi yang telah dipaparkan, maka penulis membatasi masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini untuk menghindari luasnya ruang lingkup permasalahan yang ditemui dalam penelitian. Pembatasan masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Pelatihan berupa : metode, materi, sarana, peserta, dan evaluasi pelatihan.
2. Penempatan kerja diukur dari pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman.
3. Kinerja berfokus pada kualitas pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2004:14).

Menurut Sugiyono (2011:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sejumlah 46 orang.

Menurut Sugiyono (2007:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua polulasi yang ada (karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga), maka penelitian dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan diperlakukan untuk populasi. Jadi sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009:122) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sebelum digunakan, suatu angket dalam penelitian harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian.

Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r tabel dan semua bernilai positif. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

Realibilitas Instrumen

Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel untuk pelatihan, penempatan kerja dan kinerja pegawai

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data untuk membuktikan hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011: 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah kecil.

Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikansinya lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan bahwa distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), " uji heterokedastisitas bertujuan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Jika varians residual dari suatu pengamtan ke pengamatan lain tetep maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Maka model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria terjadi heteroskedasrisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya kurang dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Karena peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas(*store atmosphere*, lokasi, dan harga) terhadap satu variabel terikat (keputusan pembelian) maka teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis data ini menggunakan angka-angka (kuantitatif) dengan metode statistik. Dalam penelitian ini data yang dihimpun melalui kuesioner selanjutnya akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear dengan menggunakan variabel terikat (Y) dan 3 variabel bebas (X_1, X_2, X_3) seperti yang dikemukanan oleh kotner, natchsheim dan neter(2004) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.x_2 + \beta_3.x_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesi dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesi statistik menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji t (Persial)

Menurut Ghozali (2011: 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1) Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.
   a) Apabila t tabel > t hitung, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
   b) Apabila t tabel <t hitung, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

   Dengan tingkat signifikansi (a = 5%)
2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
   a) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima danHa ditolak.
   b) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2011: 98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 20.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table
   a) Apabila F tabel > F hitung, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
   b) Apabila F tabel < F hitung, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.
2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
   a) Apabila probabilitas signifikansi> 0,05, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
   b) Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

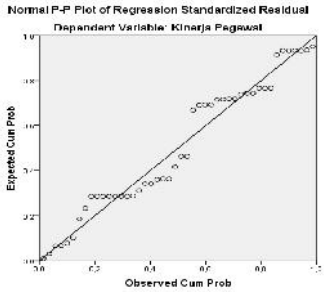
Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) dimaksud mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap dependent. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

a. Uji Normalitas

Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.



Gambar 1 Uji Normalitas

b. Uji Multikoliniearitas

Hasil analisis regresi linier dengan uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi, dan sudah terbukti produk regresi tidak terjadi multikoliniaritas karena mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka TOLERANCE > 0,1.

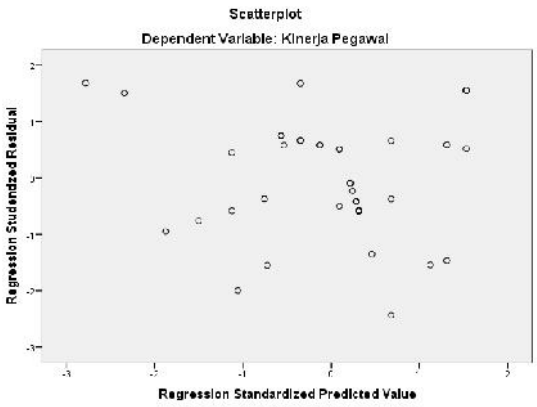
Tabel 1
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,081	12,303
Penempatan Kerja	0,081	12,303

Sumber : Data primer yang diolah

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisiitas antar nilai prediksi variabel dependent dengan variabel independent. Dari scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2
Uji Heteroskedasitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1), penempatan kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y), sebagaimana pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2

Uji Model Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,470	,860		4,034	,000
	Pelatihan	,159	,068	,247	2,340	,024
	Penempatan Kerja	1,075	,093	1,215	11,497	,000

data tabel 2 diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = a+b1X_1+b2X_2$

$=3,470+0,159X_1+1,075X_2$

Keterangan :

a. Nilai konstanta sebesar 3,470 berarti bahwa jika variabel pelatihan dan penempatan kerja sama dengan nol, maka pengambilan keputusan pembelian konsumen adalah sebesar 3,470.

b. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0,159 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,159 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,159, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

c. Nilai koefisien beta pada variabel penempatan kerja sebesar 1,075 berartii bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 1,075 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel penempatan kerja akan menurunkan keputusan pembelian konsumen sebesar 1,075, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

d. Koefesien Determinasi (R^2)

Tabel 3

Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,980[a]	,961	,959	1,004	,872

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari data tabel 3 di atas koefesien determinasi (R^2) mempunyai besaran yang

batasnya adalah 0 ≤ R2 ≤1. Suatu R2 sebesar 0,959, sedangkan R2 yang bernilai nol tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan. Pada persamaan regresi diperoleh koefesien determinasi sebesar 0,959 atau 95,9% sedangkan sisanya 4,1% dijelaskan oleh variabel lainnya tidak dimasukkan dalam model persamaan.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

a. Uji t (Parsial)

Dalam perhitungan t hitung dibanding t tabel dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,470	,860		4,034	,000
	Pelatihan	,159	,068	,247	2,340	,024
	Penempatan Kerja	1,075	,093	1,215	11,497	,000

Dari tabel 4 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pelatihan.

Pelatihan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,024. Dari hasil uji t pada variabel pelatihan menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,159. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,340 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,678. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H1 diterima : "artinya pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai"

b. Penempatan Kerja.

Penempatan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel penempatan kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,075. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 11,947 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,678. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H1 diterima : "artinya penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai"

1. Uji F (Simultan)

   Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independet secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji f test yaitu dengan cara membandingkan f hitung dan f tabel.

Tabel 4.13

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1068,531	2	534,266	529,566	,000[b]
	Residual	43,382	43	1,009		
	Total	1111,913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas diperoleh nilai F sebesar 529,566 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima**:** artinya "pelatihan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai".

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan penempatan kerja signifikan. Artinya semakin tinggi pelatihan maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan juga sebaliknya semakin rendah pelatihan maka akan diikuti pula semakin rendah atau buruknya kinerja pegawai tersebut.

Berikutnya mengenai penempatan kerja, semakin tinggi penempatan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut, sebaliknya apabila penempatan kerja menurun maka akan menyebabkan kinerja pegawai menurun atau memburuk.

Berdasarkan rentang skala dan analisis regresi berganda diketahui bahwa pelatihan (X_1), penempatan kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya nilai pelatihan kerja dan penempatan kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai, dengan tingkat keakuratan sebesar 47,4%.

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

   Pelatihan menurut Mangkunegara (2012:50) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan

terbatas. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan mempunyai nilai koefesien β sebesar 0,159 dengan nilai t tabel 1,678 ditemukan lebih kecil dari t hitung sebesar 2,340 dengan tingkat signifikan pada 0,024 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang diberikan sebesar 15,9 %, artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Variabel pelatihan ini dibentuk oleh lima indikator, menurut Rivai (2009: 240) indikator pelatihan kerja meliputi (1) materi yang dilatihkan (2) metode yang digunakan (3) sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran (4) peserta pelatihan (5) evaluasi pelatihan. Indikator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variabel pelatihan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyadari bahwa jika pelatihan adalah faktor terpenting karena dapat memberi kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prasetyo (2011), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan kerja menurut Teguh (2009:189) merupakan suatu kebijakan yang di ambil oleh pemimpin suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian variabel penempatan kerja mempunyai nilai koefesien β sebesar 1,075 dengan nilai t tabel 1,675 ditemukan lebih kecil dari t hitung sebesar 11,147 signifikan pada 0,000. menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang diberikan sebesar 17,5 %, artinya semakin tinggi penempatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Variabel penempatan kerja ini dibentuk oleh empat indikator, menurut Teguh (2009:189) indikator penempatan kerja meliputi (1) pendidikan (2) pengetahuan kerja (3) keterampilan kerja (4) pengalaman kerja.Indikator tersebut adalah signifikan sebagai pembentuk variabel penempatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyadari bahwa jika penempatan kerja adalah faktor terpenting karena dapat memberi kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riandy (2010), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.

   Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima: artinya pelatihan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai " telah diterima.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Aurikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Paktek*. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Penelitian Tindakan. Yogyakarta* : Aditya Media

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Proses SPSS*. Semarang : UNDIP

Handoko, T. Hani. (2012). *Menejemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi Kesembilan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Roskadaya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung :PT Refika Aditama

Prasetyo. (2011). *PengaruhPenempatan,Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Semarang

Riandy. (2010). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Skrips*i.Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers

Santoso, Singgih (2009). *Statistik dengan SPSS*. Jakarta. Elex Media Komputindo

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Keenam*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Suryoadi. (2012). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi.* Semarang : Universitas Negeri Diponegoro

Teguh, Ambar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Yani. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja*. *Skripsi.* Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado

http://www.bps.kab.kediri.co.id