

## Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

*Dilla Puspita Hadi, Marwan*  
*Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi*  
*Universitas Negeri Padang*  
*dilla.ph97@gmail.com, marwan@fe.unp.ac.id*

**Abstract:** *His study was conducted to determine (1) the effect of placement and job training on employee performance, (2) the effect of placement on employee performance, (3) the effect of job training on employee performance. This research is descriptive associative. The population in this study were employees of the Education Office of West Sumatra Province with 182 employees. The total sample is determined using the Slovin formula and cluster sampling. From this pattern, 125 employees were obtained as research samples. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The validity test instrument uses Collected Item-Total Correlation and for reliability testing using alpha coefficient formula. Prerequisite tests were carried out by normality test, heterocedasticity test, and multicollinearity test. The technique used to analyze data is multiple regression analysis. Based on this study, it was found that (1) Job Placement and Training had a positive and significant effect on the performance of West Sumatra Provincial Education Office employees (2) Placement had a positive influence and significantly affected the performance of West Sumatra Provincial Education Office employees (3) Job Training had a positive effect and significant to the performance of employees of the Education Office of West Sumatra Province.*

**Keyword:** *placement, job training, employee performance*

### PENDAHULUAN

Sebuah instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan instansi. Pencapaian tujuan instansi menunjukkan hasil kerja instansi dan menunjukkan kinerja instansi tersebut. Sumber daya manusia pada sebuah instansi adalah salah satu kunci yang harus diperhatikan dikarenakan melalui sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan kegiatan operasional instansi. Dan juga semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya instansi dalam mencapai tujuan instansinya.

Pada saat ini, banyak instansi mulai menyadari bahwa sumber daya manusia adalah masalah instansi yang perlu diperhatikan, karena melalui sumber daya manusia yang membuat sumber daya lain dalam instansi dapat dijalankan. Di beberapa instansi, kinerja para pegawai merupakan faktor yang menentukan keberhasilan instansi. Menurut Daniels & Harris (2000) dalam Akyol (2014) kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai apakah perilaku seorang pegawai dapat membantu tujuan organisasi atau tidak.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, kinerja pegawai sudah cukup baik. Dari hasil observasi, penulis memperoleh data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2018. Hal ini dapat terlihat pada Tabel.1.

**Tabel. 1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.**

No	Nama	Unsur Yang Dinilai		Nilai Prestasi Kerja
		Sasaran Kerja Pegawai	Perilaku Kerja	
1	NS	51,68%	33,04%	84,31%
2	HA	51,31%	33,04%	84,35%
3	ZU	54,00%	32,80%	86,80%
4	RE	51,68%	33,04%	84,72%
5	HK	50,68%	32,80%	83,48%

6	AL	51,31%	33,04%	84,35%
7	HW	53,99%	33,04%	87,03%
8	IN	49,61%	32,48%	82,09%
9	PO	50,68%	32,80%	86,89%
10	HE	53,97%	33,04%	87,01%

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2018

Berdasarkan Tabel.1. memperlihatkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bisa dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja pegawai sudah diatas 80%. Dimana rentang nilai di dinas tersebut, nilai 91% ke atas mendapat predikat sangat baik, nilai 76%-90% mendapat predikat baik dan 61%-75% mendapat predikat cukup. Meskipun predikat kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah dalam kategori baik bukan berarti tidak perlunya peningkatan kinerja pegawai lagi sebab pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berhubungan secara langsung dengan masyarakat dan menjadi salah satu pengelola untuk bagian administrasi dari pelayanan pendidikan di wilayah Provinsi Sumatera Barat. Maka dari itu penting bagi instansi untuk lebih meningkatkan lagi dan lebih memaksimalkan lagi hasil kinerja yang dilakukan pegawai agar hasil kinerja pegawai dapat mencapai predikat sangat baik dengan nilai diatas 91%, Hal ini dikarenakan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat melayani masyarakat umum yang berhubungan dengan kependidikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, pendidikan, pengetahuan diantaranya faktor-faktor tersebut adalah penempatan dan pelatihan kerja. Penempatan dan pelatihan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih ada yang belum sesuai antara pendidikan dengan bidang pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel. 2.

**Tabel .2. Penempatan dan Pelatihan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Pelatihan Yang Pernah Dikuti	Tahun
1	NS	Kasubag Umum dan Perlengkapan	Teknik Sipil	1. Dana Alokasi Khusus 2. Diklat teknis	2008 2010
2	HA	Pengelola Barang Daerah	Akuntansi	1. Bimtek Keuangan BPP Sekolah	2011
3	ZU	Fungsional Umum Bagian Umum dan Perlengkapan	Adm.Negara	1. Sosialisasi Penggunaan Blangko Ijazah	2015
4	RE	Fungsional Umum Bagian Umum dan Perlengkapan	SMA	1. Sosialisasi Operator Simtendik	2016
5	HK	Pengadministrasi Umum	SMA	1. Penata Kearsipan	2010
6	AL	Fungsional Umum Bagian Umum dan Perlengkapn	SMA	1. Ujian Nasional 2. Latihan Pra Jabatan	2012 2009
7	HW	Fungsional Umum Bagian Umum dan Perlengkapan	SMA	1. Penata usahaan dokumen ijazah	2013
8	IN	Fungsional Umum Bagian Umum dan Perlengkapan	Bahasa Jepang (DIII)	1. Barang dan Jasa	2011
9	PO	Fungsional Umum Bagian Umum dan Perlengkapan	Adm.Negara	1. Humas dan Protokoler	2000

10	HE	Fungsional Umum Bagian Umum dan Perlengkapan	Ilmu Administrasi Negara	1. Protokoler	2009
----	----	--	--------------------------	---------------	------

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2018

Berdasarkan Tabel.2. memperlihatkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak sesuai penempatan kerjanya dengan pendidikannya. Misalnya pada pegawai inisial IN, yang berlatar belakang pendidikan Bahasa Jepang (DIII) ditempatkan pada bagian fungsional umum di Subag Umum dan Perlengkapan. Hal ini berbanding terbalik terhadap hasil wawancara penulis terhadap salah satu pegawai mengatakan bahwa pendidikan minimal yang disyaratkan untuk semua jabatan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah Sarjana (S1).

Dan juga berdasarkan data yang penulis dapat bahwa penempatan pegawai yang sudah sesuai dengan pendidikannya memiliki nilai kinerja lebih rendah dari penempatan pegawai yang belum sesuai dengan pendidikannya. Hal ini menandakan tidak sesuainya penempatan terhadap keterampilan pegawai. Dengan terdapatnya masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam dan melakukan penelitian terhadap hasil pencapaian kinerja dan penempatan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Dalam sebuah instansi, seorang pemimpin instansi harus memilih sumber daya manusia yang profesional yang akan ditempatkan sesuai dengan bidangnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Wursanto (2001) dalam Isra, dkk (2015) bahwa apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai antara keahlian dengan bidang pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan lebih bergairah dalam melaksanakan tugasnya yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Penempatan seorang pegawai pada jabatan apa pun dalam suatu instansi harus ada keselarasan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaannya. Jika terdapat perbedaan antara keduanya, inilah yang disebut kesenjangan prestasi yang dapat diatasi dengan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja juga mempengaruhi pencapaian kerja pegawai. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai harus mengikuti pelatihan guna untuk meningkatkan keterampilannya sesuai dengan kebutuhan instansi. Menurut Sabir et al (2014) dalam Ahmad (2017) pelatihan adalah proses pembelajaran yang terutama berfokus pada mendapatkan pengetahuan, peningkatan keterampilan, mengidentifikasi aturan, atau memperbaiki sikap atau perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sebagai sarana untuk mengaktifkan kerja pegawai yang sebelumnya kurang aktif, meminimalisir dampak-dampak negatif yang disebabkan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, dan kurangnya percaya diri pegawai tersebut (Gomes, 2003:198).

Pelatihan kerja yang dipilih hendaknya sesuai dengan pekerjaan yang diterima pegawai karena pegawai yang mengikuti pelatihan kerja akan lebih baik dalam mengerjakan pekerjaannya. Dan setelah mengikuti pelatihan, hendaknya pegawai menerapkan apa yang di dapat selama pelatihan ke dalam pekerjaannya. Menurut Obisi (2001) dalam Elnaga (2013) bahwa pelatihan merupakan proses sistematis meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap karena mengarah ke kinerja yang memuaskan pegawai di tempat kerja. Dia lebih lanjut menyebutkan bahwa kebutuhan dan tujuan dari program pelatihan harus diidentifikasi sebelum menawarkannya kepada para pegawai.

Selain itu, pelatihan perlu dilaksanakan terus menerus untuk menjaga prestasi kerja pegawai. Intensitas pelatihan yang diadakan pada suatu instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik untuk mengisi posisi jabatan atau menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Namun hal tersebut berbanding terbalik terhadap hasil wawancara penulis terhadap salah satu pegawai mengatakan bahwa intensitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat mengikuti pelatihan kerja masih kurang maksimal. Dikarenakan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang biasanya memberikan pelatihan kepada guru-guru se-Sumatera Barat untuk menunjang kinerja guru-guru tersebut bukan untuk pegawai yang ada dalam lingkup Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Ini menunjukkan bahwa dinas kurang memberikan pelatihan kepada pegawai di Dinas Pendidikan

Provinsi Sumatera Barat. Selain itu, penulis menemukan fenomena lain terkait dengan pelatihan kerja pegawai dimana terdapat ketidaksesuaian pelatihan kerja yang diterima pegawai dengan pekerjaan yang diembannya. Hal ini didukung dengan data yang didapatkan pegawai pada tabel 2.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memberikan peranan yang sangat penting dalam kegiatan operasional. Untuk menunjang kegiatan operasional tersebut diperlukan kinerja yang baik dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Oleh karenanya, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang hal tersebut.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian paling sederhana, dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang lain, karena dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan apa-apa terhadap objek diteliti (Arikunto, 2013:3). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11). Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Cluster Sampling* yaitu dengan teknik pengambilan sampel dengan memilih sebuah sampel dari kelompok-kelompok unit yang kecil dengan jumlah sampel sebesar 125 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang disusun dengan menggunakan skala likert yang skornya 1 sampai 5. Untuk meyakinkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dapat dipercaya, maka harus dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap menganalisa data pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis induktif yaitu ada uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Dala uji hipotesis digunakan uji F, uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengukur tingkat kenormalan suata data yang diperoleh dari penyebaran angket penelitian. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai Signifikansi  $0,200 > \alpha (0,05)$ . Dari hasil tersebut dapt disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas yaitu adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam persamaan regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat digunakan dengan melihat besaran *Variabel Inflation Factor (VIF)* dan tolerance. Nilai VIF dari variabel Penempatan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) adalah 1,354 dimana kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinearitas.

**Tabel.3. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34,435	2,389		14,414	0,000		
	Penempatan Kerja	0,522	0,107	0,404	4,871	0,000	0,739	1,354
	Pelatihan Kerja	0,570	0,156	0,303	3,650	0,000	0,739	1,354

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2019

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tidak sama, untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas pada suatu model. Nilai sig.  $X_1=0,712 > 0,05$  dan  $X_2=0,404 > 0,05$ . Karena signifikansi kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi di masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menganalisis pengaruh dua variabel bebas yaitu variabel Penempatan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Tabel.4. Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	34,435	2,389		14,414	0,000
	Penempatan Kerja	0,522	0,107	0,404	4,871	0,000
	Pelatihan Kerja	0,570	0,156	0,303	3,650	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2019

Dari Tabel.3. diatas diketahui bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu koefisien penempatan ( $X_1$ ) adalah 0,522 dan koefisien pelatihan kerja ( $X_2$ ) adalah 0,570 dengan nilai konstan 34,435.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel.5. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	0,380	0,370	3,053

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

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2019

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berguna untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data regresi menunjukkan bahwa tingkat pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Pada Tabel.5. dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,380. Hal ini berarti besar kontribusi antara penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 0,380 atau 38%. Dan sisanya sebesar 0,620 atau 62% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis 1 dan melihat keberartian pengaruh variabel bebas (Penempatan dan Pelatihan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Apabila  $Sig < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya apabila  $Sig \geq \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel.5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	696,864	2	348,432	37,382	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1137,136	122	9,321		
	Total	1834,000	124			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja						

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2019*

Berdasarkan hasil olahan data uji F pada Tabel. 5. Diketahui nilai sig  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa penempatan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Acuan yang digunakan adalah nilai sig.  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Namun jika nilai sig.  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel.4. Dapat diketahui pada Tabel.4. nilai Sig. pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak yang artinya terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui pada Tabel.4 nilai Sig. pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan penelitian diketahui bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini didukung dengan analisis regresi berganda yang telah dilakukan yaitu terdapat 0,380 atau 38%. Artinya pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah 38%., sementara sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat juga dikategorikan sangat baik dengan rerata 4,21 dan tingkat capaian responden 84,16%.Meskipun berada pada kategori sangat baik, penempatan pegawai masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat pada masih ada penempatan pegawai yang belum sesuai dengan keterampilan kerja pegawai tersebut dengan rerata 3,48 dan tingkat capaian responden 69,52%.

Pelatihan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat karena dengan meningkatnya pelatihan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pelatihan kerja sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan kinerja masa datang (Rivai, 2009:212). Pelatihan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat juga dikategorikan baik. Meskipun sudah dikategorikan baik, namun pelatihan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat pada masih ada pelatihan kerja pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai tersebut dengan rerata 3,81 dan tingkat capaian responden 76,16%.

### **Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Melalui analisis tingkat capaian responden yang telah dilakukan, dari keseluruhan indikator penempatan memperlihatkan bahwa rata-rata TCR berada pada kategori baik yaitu 72,92%. Ini artinya penempatan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah baik. Dalam KBBI, penempatan adalah proses, cara, perbuatan menempati atau menempatkan.

Penempatan yang baik ini terlihat pada kesesuaian pengetahuan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan rerata sebesar 3,74 dan tingkat pencapaian responden yaitu 75%. Kemudian berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda yang merupakan bagian untuk melihat apakah ada atau tidaknya pengaruh antara penempatan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, dimana hasil menunjukkan bahwa penempatan memiliki koefisien regresi sebesar 0,522 dengan demikian setiap peningkatan satu satuan penempatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 52,2%. Artinya yang menjadi penyumbang untuk baik atau tidaknya kinerja pegawai juga dipengaruhi penempatan.

Penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan prestasi kerja optimal dari setiap pegawai selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang (Hasibuan, 2009:64). Untuk melihat penempatan pegawai dalam bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, penulis menggunakan indikator yaitu : pendidikan, pengetahuan kerja dan keterampilan kerja (Wahyudi dalam Suwatno.2011:117).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hiskia Jonest,dkk (2015) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara penempatan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki penempatan kerja yang tepat dengan posisi jabatan yang tepat maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai tersebut. Selanjutnya hasil penelitian oleh Ricky Montolalu,dkk (2016) menyatakan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi apabila pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki penempatan yang baik maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat akan meningkat begitu sebaliknya, apabila pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki penempatan kurang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan menurun. Dari analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Melalui analisis tingkat capaian responden yang telah dilakukan, dari keseluruhan indikator pelatihan kerja memperlihatkan bahwa rata-rata TCR berada pada kategori baik yaitu 78,60%,. Ini artinya pelatihan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah baik.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan kerja pegawai secara nyata ikut memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh meningkatnya pelatihan kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki koefisien regresi 0,570 dengan demikian setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 57%.

Meskipun pelatihan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah dikategorikan baik, namun pelatihan kerja masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat masih ada pelatihan kerja pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan rerata 3,81 dan tingkat capaian responden 76,16%. Dan juga pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah menerapkan pelatihan kerja yang di dapat terhadap pekerjaannya namun belum maksimal dengan rerata 3,78 dan tingkat capaian responden 75,52.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meisy Pramasela, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki pelatihan kerja yang baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Jadi apabila pelatihan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, apabila pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki pelatihan kerja yang buruk, maka kinerja yang dihasilkan akan menurun. Dari analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dari pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut: (1) Secara bersama-sama penempatan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu diperoleh level signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka terbukti bahwa penempatan ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (2) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis ditemukan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (3) Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik pelatihan kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: (1) Pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diharapkan agar meningkatkan lagi kuantitas pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari TCR terendah yang berada di 82,40%. Karena jika kuantitas pegawai dalam bekerja ditingkatkan maka akan lebih optimal pula kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu perlu bagi instansi untuk meningkatkan kuantitas pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai sebab pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berhubungan langsung dengan masyarakat umum terkait dengan kependidikan (2) Kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diharapkan agar memperhatikan penempatan pegawai dan menyesuaikannya dengan keterampilan kerja pegawai tersebut. Hal ini dapat dilihat dari TCR terendah yang berada di 69,52%. Karena jika



pegawai ditempatkan sesuai dengan keterampilannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Maka dari itu penting bagi organisasi memperhatikan terkait penempatan pegawai agar sesuai dengan keterampilan (3) Instansi sebaiknya memberikan dan menambah intensitas pelatihan kerja kepada pegawai dan menyesuaikannya dengan bidang pekerjaan pegawai tersebut. Sehingga pegawai dapat merasakan dampak dari pelatihan itu sendiri, serta dapat menerapkannya pada pekerjaan yang dilakukan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Iftikhar. 2017. *Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Volume 7 No.11 Tahun 2017.
- Akyol, Hikmet. 2014. *The Measuring Effect of Employee Satisfaction of Academic Staff to Employee Performance. Journal Of Social and Administrative Sciences*. Volume 1 Issue 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elnaga, Amir & Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management*. Volume 5 No 4.
- Hasibuan, Melayu. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lapien & Lucky Dotulog. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Vol 3 No.3.
- Isra Yuliana, Djumadi & DB.Paranoan. 2015. *Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda*. Vol 3 No.4.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L.Sepang & Rita N.Taroreh. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Vol 16 No.03.
- Ricky Montolalu, dkk. 2016. *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara*. Vol 4 No.1.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.