
DAMPAK LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

¹Sopi Pentana, ²Winda Ardiani

STIE Harapan Medan
Jl.Imam Bonjol Medan

Email: sopi.pentana@gmail.com, windaardiani.chan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatory. Metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji statistika secara simultan pendidikan, pelatihan dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistika secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistika secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistika secara parsial penempatan sebagai variabel paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, karena merupakan penggerak utama roda kehidupan dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi SDM yang berkualitas dan memiliki produktivitas tinggi untuk menunjang jalannya kegiatan organisasi. Keberhasilan instansi tergantung bagaimana caranya organisasi mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan SDM yang dimiliki.

Peranan SDM sangat strategis dalam menentukan suatu organisasi, sumber daya manusia juga mempunyai peranan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen yang efektif sangat diperlukan terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia berorientasi kepada peningkatan kinerja dengan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal itu dilakukan agar dalam jangka waktu panjang organisasi memperoleh pegawai yang produktif. Organisasi menerapkan manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan agar sasaran organisasi dapat tercapai.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki keinginan agar setiap aparatur pemerintah kota medan berkemampuan melaksanakan tugasnya dengan baik, berdayaguna dan berhasilguna yang didukung dengan kelembagaan perangkat daerah yang efektif dan efisien sehingga dapat terwujud Pelayanan Kota Medan yang prima. Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas pegawai yang

dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan pegawai agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Saat ini, kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi.

Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai BKD Kota Medan terletak pada individu yaitu latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan ada pegawainya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya sehingga pegawai yang bersangkutan kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang penempatannya bukan sesuai dengan pendidikannya.

2. LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak, 2011). Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia. Dengan pendidikan dapat ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pengertian Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2007) pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002) menyatakan bahwa pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

2.3 Pelatihan

Menurut Rivai (2011) pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain.

Pengertian pelatihan lebih lanjut disebutkan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Gomes (2003) Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

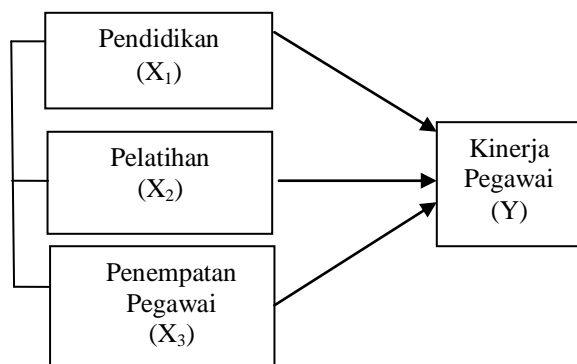
2.4 Penempatan Pegawai

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2005) penempatan harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job". Penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryo (2003) adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat merumuskan kerangka konseptual sebagai alur pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis yang dapat diajukan sesuai dengan kerangka konseptual di atas adalah sebagai berikut:

- H1 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Pendidikan, pelatihan dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini berupa deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menemukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan (Arikunto, 2010). Adapun sifat penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang lain (Sugiyono, 2010).

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, Jalan Kapt. Maulana Lubis No.2 Medan.

3.2 Pengambilan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang berjumlah 69 orang.

Hair et.al. (2007) tetap menyarankan untuk menggunakan sampel minimal 100 responden untuk memberikan hasil yang lebih baik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Kota Medan. Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel dengan menggunakan Non-Probability Sampling yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu pendidikan dan penempatan, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Variabel – variabel penelitian tersebut dapat didefinisikan dan diukur sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Y) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, indikator yang digunakan adalah: Kualitas, Kuantitas dan Tanggung jawab
2. Pendidikan (X₁) adalah Suatu jenjang kesesuaian pendidikan yang ditinjau dan diukur sebagai kualifikasi untuk persyaratan dalam menduduki suatu jabatan, indikator yang digunakan adalah: Jenjang pendidikan dan Kesesuaian jurusan
3. Pelatihan (X₂) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi, indicator yang digunakan adalah: jenis pelatihan yang relevan, sesuai dengan kemampuan pegawai, keahlian instruktur, penyampaian materi sesuai dengan jadwal, penyediaan sarana dan prasarana memberikan kemudahan.
4. Penempatan Pegawai (X₃) adalah Untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian, indikator yang digunakan adalah: Kemampuan, Kecakapan dan Keahlian

3.4 Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas, tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya (r- hitung) dengan r-tabel, dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel (r-hitung > r-tabel).
2. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Jumlah varian butir dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang

digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat distribusi data normal atau tidak yaitu analisa statistik. Uji normalitas dengan grafik dapat menyedatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal. Uji normalitas statistik ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. (Wahid Sulaiman, 2004).

b. Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk menguji adanya gejala multikolinearitas digunakan kriteria Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan jika $VIF > 10$ terdapat multikolinearitas yang serius, jika $VIF < 10$ tidak terjadi masalah multikolinearitas yang serius.

c. Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varians adalah konstan untuk semua variabel bebas. Jika varians tidak sama, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model terjadi gejala heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan melihat grafik diagram scatter, dengan kriteria pengujian bahwa jika grafik scatter membentuk suatu pola tertentu maka dapat dikatakan bahwa dalam model terjadi gejala heterokedastisitas.

3.5 Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun model yang digunakan dalam perhitungan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel X₁
- b₂ = Koefisien regresi variabel X₂
- b₃ = Koefisien regresi variabel X₃
- X₁ = Pendidikan
- X₂ = Pelatihan

- X₃ = Penempatan Pegawai
- e = error

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat. Uji ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus determinan

b. Uji secara Simultan/Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat.

Pengaruh variabel independen terhadap dependen di uji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau pada $\alpha = 5\%$. Untuk menguji apakah hipotesis ditolak atau diterima digunakan statistik uji F :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, dan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

b. Uji secara Parsial/Individual (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel yaitu :

a) Jika t-hitung > t-tabel, tolak H₀ terima H_a pada taraf signifikan 95%

b) Jika t-hitung < t-tabel, terima H₀ tolak H_a pada taraf signifikan 95%

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya (r- hitung) dengan r-tabel, dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel (r-hitung > r-tabel). Uji validitas terhadap pendidikan, pelatihan, penempatan dan Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Pendidikan

N o	ButirPerny atan	r- hitun g	r-tabel	Keterang an
1	Pendidikan 1	0.705	0.30	Valid
2	Pendidikan 2	0.668		Valid
3	Pendidikan 3	0.729		Valid
4	Pendidikan 4	0.672		Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 1 diperoleh hasil pengujian instrumen variabel pendidikan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang pendidikan adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pelatihan 1	0.652	0.30	Valid
2	Pelatihan 2	0.656	0.30	Valid
3	Pelatihan 3	0.499	0.30	Valid
4	Pelatihan 4	0.670	0.30	Valid
5	Pelatihan 5	0.668	0.30	Valid
6	Pelatihan 6	0.535	0.30	Valid
7	Pelatihan 7	0.528	0.30	Valid
8	Pelatihan 8	0.507	0.30	Valid
9	Pelatihan 9	0.447	0.30	Valid
10	Pelatihan 10	0.495	0.30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 2 diperoleh hasil pengujian instrumen Pelatihan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang pelatihan adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan

No	Butir Pernyataan	r-hitung	Keterangan
1	Penempatan 1	0.493	Valid
2	Penempatan 2	0.566	Valid
3	Penempatan 3	0.641	Valid
4	Penempatan 4	0.611	Valid
5	Penempatan 5	0.764	Valid
6	Penempatan 6	0.660	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 3 diperoleh hasil pengujian instrumen variabel Penempatan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang penempatan adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja pegawai

No	Butir Pernyataan	r-hitung	Keterangan
1	Kinerja Pegawai 1	0.695	Valid
2	Kinerja Pegawai 2	0.666	Valid
3	Kinerja Pegawai 3	0.617	Valid
4	Kinerja Pegawai 4	0.575	Valid
5	Kinerja Pegawai 5	0.667	Valid
6	Kinerja Pegawai 6	0.536	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 4 diperoleh hasil pengujian instrumen variabel Kinerja pegawai memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang Kinerja pegawai adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

b. Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap penelitian memperlihatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan	0.806	Reliabel
Pelatihan	0.753	Reliabel
Penempatan	0.773	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.773	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

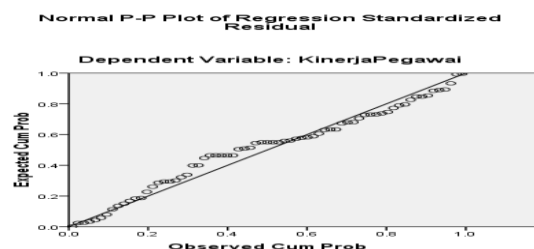
Pada Tabel 5 diperoleh hasil bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,70). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang pendidikan, penempatan dan kinerja pegawai sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

c. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari:

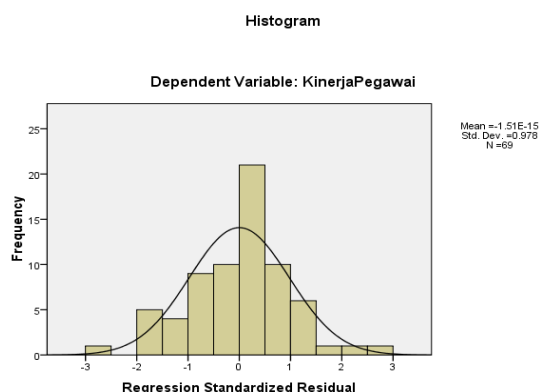
1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah regresi telah berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada analisis grafik. Pada diagram pencar hasil olah data SPSS dengan dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 :



Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Gambar 2 Diagram Pencar Hasil SPSS Pada Gambar 2 dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3 Grafik Histogram

Jika distribusi data residual normal, pola distribusi akan merata di sisi kiri dan sisi kanan. Hasil penelitian pada Gambar 3 menunjukkan data berdistribusi normal karena pola distribusi merata di sisi kiri dan sisi kanan.

4.2 Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 6 :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

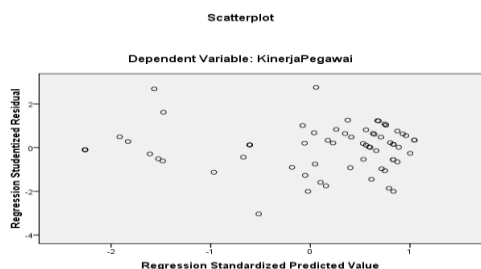
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pendidikan	.423	2.366
Pelatihan	.179	5.587
Penempatan	.148	6.753

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 6 hasil variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa model tidak terjadi gejala multikolonieritas.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS hasil pengolahan data penelitian untuk *scatter plot* dengan *Regression Studentized Residual* dapat dilihat pada gambar 4:



Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4 terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik diatas angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (y) dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk

memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan variabel *independen*.

4.4 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial pendidikan dan penempatan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Persamaan Regresi Linear Berganda diperoleh hasil seperti Tabel 7:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.746	1.072		.695	.489
	Pendidikan	.398	.111	.258	3.575	.001
	Pelatihan	.114	.066	.242	2.186	.032
	Penempatan	.442	.110	.488	4.002	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 7 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,746 + 0,398X_1 + 0,144X_2 + 0,442X_3$$

1. Jika variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan diasumsikan sama dengan nol maka kinerja pegawai bernilai 0,746.
2. Jika variabel pendidikan dinaikkan satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,398 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Jika variabel pelatihan dinaikkan satu satuan, maka diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Jika variabel penempatan dinaikkan satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,442 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan, pelatihan dan penempatan). Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel dan pendidikan dan penempatan dalam menerangkan variabel Kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi

ditentukan dengan nilai *R square* dapat dilihat pada Tabel 8:

Tabel 8 Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.926 ^a	.857	.850

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 8 nilai *Adjusted R Square* adalah 0,850 artinya bahwa kemampuan variabel pendidikan dan penempatan dapat menjelaskan variasi variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 85,0% sisanya sebesar 15,0% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti.

4.6 Uji Simultan/ Uji-F

Uji simultan / uji - F dilakukan untuk mengetahui tingkat positif dan signifikansi dari seluruh variabel independen pendidikan dan penempatan terhadap variabel dependen kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 9:

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan/ Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	806.713	3	268.904	129.698	.000 ^a
Residual	134.766	65	2.073		
Total	941.478	68			

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 9 diperoleh hasil F_{hitung} 129,698 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 65 diperoleh F_{tabel} 2,92 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa pendidikan dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

4.7 Uji Parsial / Uji-t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 10:

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	

	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.746	1.072		.695	.489
Pendidikan	.398	.111	.258	3.575	.001
Pelatihan	.114	.066	.242	2.186	.032
Penempatan	.442	.110	.488	4.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 10 Hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel Pendidikan (3,575) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,69), atau nilai sig t untuk variabel pendidikan (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk pendidikan. Dengan demikian, secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan (2,186) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,69) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,032) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel pelatihan. Dengan demikian secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa pelatihan berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Nilai t hitung untuk variabel Penempatan (4,002) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,69) atau nilai sig t untuk variabel Penempatan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,016). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Penempatan. Dengan demikian, secara parsial Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini memberi arti Penempatan memberikan dampak positif dalam peningkatan Kinerja pegawai. Secara parsial variabel penempatan yang dominan mempengaruhi Kinerja pegawai dengan membandingkan nilai koefisien beta dan signifikan yang menunjukkan bahwa koefisien beta penempatan lebih tinggi dibandingkan dengan variabel independen lainnya dan nilai signifikan yang diperoleh lebih rendah dari variabel lainnya. Hal ini memberi arti bahwa penempatan lebih berpengaruh nyata dalam meningkatkan Kinerja pegawai dibandingkan variabel independen lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji statistika secara simultan pendidikan, pelatihan dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji statistika secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji statistika secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji statistika secara parsial penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan perlu memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan agar pegawai nantinya memberikan gambaran positif dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu juga dengan penempatan, harus sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang diperoleh pegawai sehingga pegawai pada saat bekerja tidak merasa mengalami kebingungan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
2. Pimpinan harus selalu mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai agar setiap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dapat mengevaluasi setiap kinerja pegawai dan pimpinan memberikan penilaian dan mempertimbangkan hasil yang telah dicapai.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel di luar dari variabel pendidikan dan penempatan yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya objek penelitian yang digunakan tidak hanya terbatas pada Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Bender, Keith A dan Roche, Kristen. 2013. Educational Mismatch And Self-Employment. *Elsevier Journal : Economics of Education*. Review 34 (2013). Page. 85–95.
3. Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hair F Joseph, Money Arthur H, Samouel Philip, Page Mike. (2007). *Research Methodes for Business*. Jhon Willey & Sons Lt.
5. Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

6. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
7. Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Mansia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
8. Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
9. Simanjuntak. Payman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
10. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
11. Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
12. Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung:CV. Alfabeta.