

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO

THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING, AND JOB PLACEMENT TO EMPLOYEES PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO

Oleh:
Mario R. Kandow¹
Lotje Kawet²
Hendra N. Tawas³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[¹kandow_mario@yahoo.co.id](mailto:kandow_mario@yahoo.co.id)

[²lotje_kawet52@yahoo.com](mailto:lotje_kawet52@yahoo.com)

[³hendranovitawas@gmail.com](mailto:hendranovitawas@gmail.com)

ABSTRAK: Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Adapun faktor yang penting dari manajemen sumber daya manusia diantaranya berkenaan dengan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja yang menjadi variabel dalam penelitian ini untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Sampel yang digunakan 48 responden dari 90 pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penempatan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Kata Kunci: *pendidikan, pelatihan, penempatan kerja, kinerja karyawan.*

ABSTRACT: *Human resources are the most important assets of the company due to its role as a subject of implementing the policy and operations of the company. Companies need employees who have high performance. As an important factor of human resource management including with regard to education, training and job placement becomes variable in this study to examine its influence on employee performance. The purpose of this study to determine the effect of education, training, and placement on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Area Manado. The sample used 48 respondents out of 90 employees of PT. PLN (Persero) Area Manado. The method used is quantitative method using Multiple Regression Analysis. The results showed that education, training and job placement simultaneous influence on employee performance. partially education and significant positive effect on employee performance, training and significant positive effect on employee performance while employment is not significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) Area Manado.*

Keywords: *Education, Training, Job Placement, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusia serta kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya internal secara maksimal. PLN (Perusahaan Listrik Negara) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas (PT). Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Pendidikan dan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Area Manado bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pelatihan berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan kedepan. Penempatan kerja juga merupakan proses penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010 : 3).

Pengertian Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2009 : 1).

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008 : 110).

Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi authority kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008 : 63).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010:7).

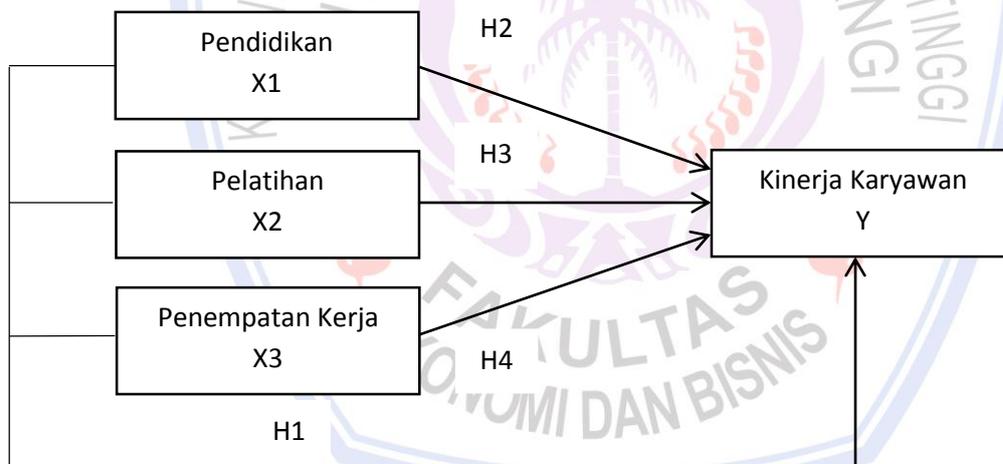
Penelitian Terdahulu

David Harly Weol (2015), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkap Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Sulawesi Utara. Sampel yang diambil sebanyak 65 responden. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oswald H. F. Pokatong (2015), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jumlah sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Winda Jennifer Rori (2014), dalam penelitiannya yang berjudul Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado. Sampel yang di ambil sebanyak 42 responden. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Kajian Teori

Hipotesa Penelitian

- H1:** Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja secara bersamaan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2:** Pendidikan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3:** Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4:** Penempatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di terapkan (Sugiyono, 2014 : 13).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Jln. Ahmad Yani No.32 Manado. Waktu penelitian diperkirakan akan berlangsung selama 4 (empat), dari bulan juli sampai oktober 2016 yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 90 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat sebanyak 48 responden.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data terbagi menjadi 2 bagian yaitu: data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari peneliti secara langsung. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada (Suryani & Hendryadi, 2015 : 157).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Objek penelitian yaitu pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado.

Analisis Statistik

Penelitian ini menggunakan analisis sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai hitung r (correlation item total correlation) dengan nilai tabel r dengan ketentuan untuk degree of freedom (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen (Santoso, 2007).

Uji Reliabilitas

Instrumen reliabel adalah ukuran instrumen yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Hasil ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau di andalkan. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,6 (Santoso, 2007).

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi Berganda (R) yaitu untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2012).

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda diatas (Priyatno 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel independen dilambangkan dengan $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y (Priyatno, 2011).

Uji t Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian melalui uji t adalah membandingkan t hitung dengan t tabel pada derajat signifikan 95% $\alpha = 0,05$, (Priyatno, 2011).

Uji F Secara Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada derajat signifikan 95%, $\alpha = 0,05$ (Priyatno, 2011).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu melihat nilai *inflation factor* (VIF) dan *tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas (Priyatno, 2011).

b. Uji Heterokedastitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa metode pengujian yang digunakan antara lain uji korelasi *Spearman* dan *Scatter plot* (Nilai prediksi ZPRED dengan residual SRESID). Uji korelasi *Spearman* untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastitas dengan melakukan analisis korelasi Spearman antara residual dengan masing – masing variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastitas. Metode *Scatter plot* yaitu melihat pola titik – titik scatterplot regresi. Jika titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi kesalahan heterokedastitas (Priyatno, 2011).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang di uji normalitas bukan masing – masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan model regresi. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas pada model regresi yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno, 2011 : 277).

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang (Sutrisno, 2011: 65).
2. Pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia disamping pendidikan (Santoso, 2012: 49).
3. Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Rivai, 2005: 198).
4. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan kinerja merupakan tingkatan sejauh mana SDM menyelesaikan tugas pekerjaan mereka sesuai dengan yang diharapkan (Mangkunegara, 2011: 98).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0.570		0.001	Valid
	X1.2	0.722		0.000	Valid
	X1.3	0.815	0.284	0.000	Valid
	X1.4	0.851		0.000	Valid
	X1.5	0.851		0.000	Valid
Pelatihan(X2)	X2.1	0.691		0.000	Valid
	X2.2	0.712	0.284	0.000	Valid
	X2.3	0.439		0.015	Valid
	X2.4	0.780		0.000	Valid
	X2.5	0.713		0.000	Valid
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0.512		0.004	Valid
	X3.2	0.649		0.000	Valid
	X3.3	0.719	0.284	0.000	Valid
	X3.4	0.763		0.000	Valid
	X3.5	0.822		0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.763		0.000	Valid
	Y1.2	0.567	0.284	0.001	Valid
	Y1.3	0.798		0.000	Valid
	Y1.4	0.646		0.000	Valid
	Y1.5	0.741		0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 22 (2016)

Tabel 1. Menunjukkan hasil dari uji validitas, uji validitas diberikan kepada 30 pegawai diluar responden.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Item-Total Statistic					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X1.1	77.63	30.033	.423	.742	
X1.2	77.63	30.033	.356	.744	
X1.3	77.73	27.306	.569	.725	
X1.4	77.83	27.454	.479	.731	
X1.5	77.70	27.114	.684	.718	
X2.1	78.10	30.369	.201	.755	
X2.2	77.90	32.093	-.17	.770	
X2.3	78.03	31.482	.102	.759	
X2.4	77.93	30.754	.201	.754	
X2.5	77.80	30.372	.237	.752	
X3.1	78.20	30.855	.161	.757	
X3.2	77.83	29.109	.401	.740	
X3.3	78.03	31.344	.085	.762	
X3.4	78.03	31.757	.001	.773	
X3.5	78.33	29.747	.225	.755	
Y1.1	77.43	28.806	.533	.733	
Y1.2	77.27	29.789	.457	.740	
Y1.3	77.57	27.357	.658	.720	
Y1.4	77.70	29.321	.297	.748	
Y1.5	78.03	27.413	.484	.731	

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 22 (2016).

Pada tabel 2 di atas terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach diatas 0,60. Dengan demikian seluruh item variabel adalah reliabel.

Koefisien Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

	Kinerja Karyawan	Pendidikan	Pelatihan	Penempatan Kerja
Kinerja Karyawan	1.000	0.657	0.272	-0.074
Pendidikan	0.657	1.000	0.035	-0.093
Pelatihan	0.272	0.035	1.000	-0.124
Penempatan Kerja	-0.074	-0.093	-0.124	1.000

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS

Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi antara pendidikan dengan kinerja karyawan sebesar 0,657 kedua variabel berhubungan sangat kuat, pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,272 kedua variabel ini mempunyai hubungan yang cukup sedangkan penempatan kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0,074 memiliki arti bahwa hubungan kedua variabel ini sangat lemah.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.494	.460	1.52223	1.984

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 22 (2016).

Tabel 4, dapat dilihat besarnya kontribusi dari pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di tunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi r^2 (R Square) sebesar 0,494. Angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,4%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig t	
Pendidikan (X1)	0.542	6.037	0.000	
(Y) Kinerja Karyawan	Pelatihan (X2)	0.254	2.328	0.025
	Penempatan Kerja (X3)	0.015	0.165	0.870
Konstanta	= 4.808			

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 22 (2016)

Tabel 5, dengan melihat koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut: $Y = 4.808 + 0.542 (X_1) + 0.254 (X_2) + 0.015 (X_3) + e$. Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa $\alpha = 4.808$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1, X_2, X_3 sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 4.808..Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Koefisien regresi X_1 (Pendidikan) sebesar 0,542 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pelatihan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,542 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.
2. Koefisien regresi X_2 (Pelatihan) sebesar 0,254 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pelatihan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.
3. Koefisien regresi X_3 (Penempatan Kerja) sebesar 0,015 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pelatihan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,015 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

Uji t Secara Parsial

Hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 5 diatas menunjukkan pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan akan dapat diperoleh nilai signifikan untuk pendidikan adalah sebesar 0,000, nilai pelatihan adalah sebesar 0,025, dan nilai signifikan untuk penempatan kerja adalah 0,870. Maka dapat disimpulkan variabel pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F Secara Simultan

Tabel 6. Hasil Uji F secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.710	3	33.237	14.344	.000 ^b
	Residual	101.956	44	2.317		
	Total	201.667	47			

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 22 (2016).

Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 14.344 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000^b < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis H_a diterima yang menyatakan secara simultan ada pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

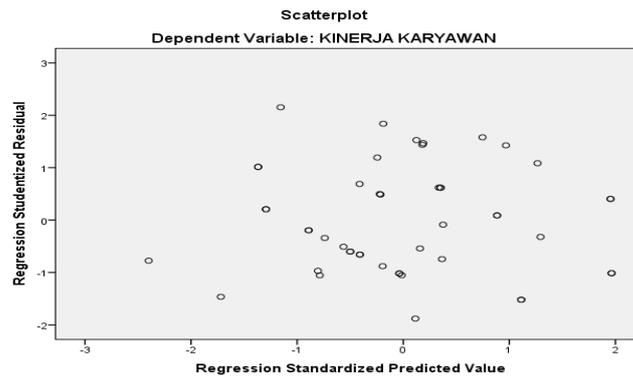
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Pendidikan (X_1)	1.009	Non-Multikolinieritas
Pelatihan (X_2)	1.016	Non-Multikolinieritas
Penempatan Kerja (X_3)	1.024	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 22 (2016).

Hasil uji asumsi klasik nilai VIF dari setiap variabel pada tabel 8, masih diantara 1 – 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

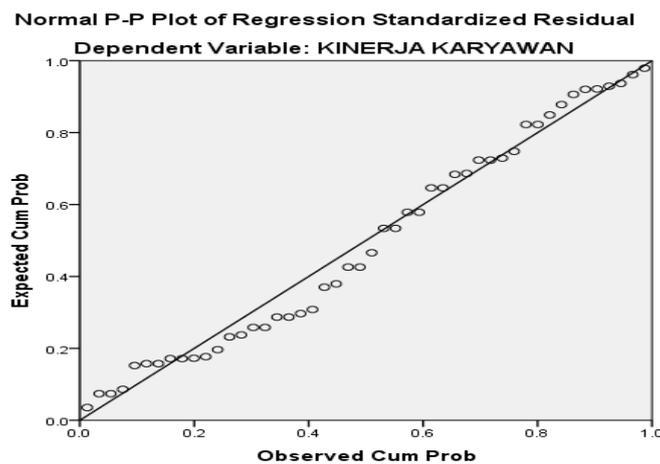
Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS 22 (2016)

Pada gambar 1, menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 (2016)

Pada Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa pelatihan, keterlibatan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini berarti semakin baik pendidikan dari karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pelatihan ditemukan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menjelaskan bahwa Pelatihan yang dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Area Manado sudah baik.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bila variabel lain tetap nilainya. Menempatkan seseorang pada suatu organisasi tertentu hal – hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karir yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat – syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Pendidikan berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa H_2 yang dinyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado terbukti dan diterima.
3. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_3 yang dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado terbukti dan diterima.
4. Penempatan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan. Ini berarti kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh penempatan kerja yang dilakukan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis memberi saran yang dapat dipakai sebagai masukan sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai. Baik pengetahuan maupun sikap melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas/pekerjaan pegawai guna untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.
2. Perusahaan diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan karyawan, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang karyawan.
3. Pimpinan diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (The right man on the right place), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

David Harly Weol (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol.15 No.5 (2015).

Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Oswald H. F. Pokatong. 2015. *Analisis kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Emba ISSN 2303-1174. Vol.3 No.2 (2015).

Priyatno, Dwi. 2011. *Analisis Stastistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. Yogyakarta: Penerbit Media Com.

Rachmawati, K. Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Santoso. 2007. *Metode Penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

Suryani dan Hendryadi, 2015 *Metode Riset Kuantitatif; Teori dan Aplikasi*. Jakarta, Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

Winda Jennifer Rori. 2014. *Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado*. Jurnal Emba ISSN 2303-1174. Vol. 2 No. 2 (2014).