

**PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR INSPEKTORAT KOTA MANADO**

Oleh:

Winda Jennifer Rori¹**Peggy A. Mekel²****Imelda Ogi³**

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

e-mail : ¹winda_jennifer@yahoo.co.id²peggyadeline@yahoo.com³ogi_imelda@yahoo.com**ABSTRAK**

Setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun organisasi swasta berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih terampil dan berkompentensi tinggi didalam bidangnya, termasuk dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pegawai tersebut. Penempatan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Populasi penelitian seluruh pegawai kantor Inspektorat kota Manado berjumlah 44 orang dan semuanya dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pimpinan kantor Inspektorat kota Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, penempatan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Any organization, be it Government or private organizations trying to improve the performance of officers to be more skilled and competent high in their fields, including by means of providing education and training in accordance with the employee field. Work placements also became one of the important factors that affect the performance of employees. This research aims to know the influence of the education, training and work placements to the performance of the city's Inspectorate office clerk in Manado. Population studies throughout the Inspectorate's Office employee of the city of Manado amounted to 44 people and everything was made of a sample. Methods of analysis used multiple linear regression. The results showed education, training and work placements simultaneously as well as partial influence on the performance of employees, so the hypothesis proposed is acceptable. Head of Manado city Inspectorate Office should maintain and develop education and training which has been carried out every year and also pay attention to the placement of the work to improve the performance of an employee in the execution of his duty.

Keywords: education, training, work placements, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi pada jaman sekarang ini sudah sepatasnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, tapi semuanya itu tidak akan tercapai tanpa disertai sumber daya manusia. Jadi seorang pimpinan organisasi harus memilah dan memilih sumber daya manusia yang akan ditempatkan pada bidangnya, sehingga sumber daya manusia yang dipilih boleh bekerja dengan baik dan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Didalam prosedur penerimaan pegawai harus benar-benar dipilih dan diseleksi dengan benar sehingga mendapatkan pegawai yang profesional, sesuai dengan bidang yang akan dia tempati, sehingga pegawai yang dipilih dan diseleksi ini dapat melaksanakan tugas yang diberikan padanya dengan baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang khusus dalam bidangnya sehingga tercipta pegawai-pegawai yang terampil, berpotensi yang tinggi, mempunyai wawasan yang luas supaya dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan pegawai harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya dan latar belakang pendidikan yang diperolehnya supaya didalam suatu organisasi atau instansi pegawai dapat bekerja dengan baik.

Inspektorat Kota Manado yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam bidang pengawasan tentu dapat melaksanakan pengawasannya secara optimal serta bermanfaat bagi pemerintah dalam merealisasikan program/kegiatan secara efektif dan efisien. Tugas dari Inspektorat Kota Manado adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kota, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dan pelaksanaan urusan pemerintahan kelurahan. Inspektorat Kota Manado didukung sejumlah personalia sebagaimana tergambar menurut kualifikasi sebagai berikut:

Tabel 1 Data Pegawai Inspektorat Kota Manado Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2011 – 2014

| Tahun | Tingkat Pendidikan | | | | Jumlah Pegawai |
|-------|--------------------|----|----|-----|----------------|
| | S2 | S1 | D3 | SMA | |
| 2011 | 4 | 30 | 1 | 5 | 40 |
| 2012 | 4 | 30 | 1 | 5 | 40 |
| 2013 | 5 | 32 | 2 | 3 | 42 |
| 2014 | 7 | 32 | 2 | 3 | 44 |

Sumber: Kantor Inspektorat Kota Manado, 2014

Tabel 1 menunjukkan data pegawai kantor Inspektorat Kota Manado berdasarkan tingkat pendidikan selang tahun 2011–Februari 2014 yang menunjukkan bahwa dari tahun 2011 sampai tahun 2014 jumlah pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S2 , S1 dan D3 mengalami peningkatan sedangkan pada tingkat pendidikan SMA mengalami penurunan.

Tabel 2. Data Pegawai Inspektorat Kota Manado Berdasarkan Tingkat Golongan Tahun 2011 – 2014

| Tahun | Tingkat Golongan | | | | Jumlah Pegawai |
|-------|------------------|-----|----|---|----------------|
| | IV | III | II | I | |
| 2011 | 4 | 30 | 1 | 5 | 40 |
| 2012 | 4 | 30 | 1 | 5 | 40 |
| 2013 | 5 | 32 | 5 | - | 42 |
| 2014 | 5 | 34 | 5 | - | 44 |

Sumber: Kantor Inspektorat Kota Manado, 2014

Tabel 2 menunjukkan data pegawai kantor Inspektorat Kota Manado berdasarkan tingkat golongan selang tahun 2011–Februari 2014 yang menunjukkan bahwa dari tahun 2011 sampai tahun 2014 jumlah

pegawai yang memiliki tingkat golongan IV, III dan II mengalami peningkatan. Sedangkan pada tingkat golongan I mengalami penurunan.

Tabel 3. Jenis Diklat Yang Diikuti Pegawai Inspektorat Kota Manado Tahun 2010 – 2013

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Peserta Diklat | Jenis Diklat | Tempat |
|-------|----------------|-----------------------|--|---------------------|
| 2010 | 38 | 5 | - Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor ahli. | - Manado |
| | | | - Pembentukan Pengawas Pemerintahan Bagi PNS. | - Bogor |
| 2011 | 40 | 11 | - Diklat Fungsional Pembentukan Auditor Ahli. | - Manado |
| | | | - Kursus Keuangan Daerah. | - Manado |
| 2012 | 40 | 6 | - Fungsional Penilaian Angka Kredit. | - Jakarta |
| 2013 | 42 | 16 | - Pembentukan Pengawas Pemerintah. | - Bogor |
| | | | - Kursus Keuangan Daerah. | - Manado |
| | | | - Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian. | - Manado |
| | | | - Pembentukan Pengawas Pemerintahan Bagi PNS. | - Bogor |
| | | | - Fungsional Penilaian Angka Kredit. | - Bogor dan Makasar |

Sumber: Kantor Inspektorat Kota Manado, 2014

Tabel 3 menunjukkan jenis diklat yang diikuti pegawai Inspektorat Kota Manado selang tahun 2010-2013 yang menunjukkan bahwa pada tahun 2010 dari jumlah pegawai 38 yang mengikuti diklat hanya 5 pegawai dengan jenis diklat sertifikasi jabatan fungsional auditor ahli yang diadakan di Manado dan jenis diklat pembentukan pengawas pemerintahan bagi PNS yang diadakan di Bogor. Pada tahun 2011 dari jumlah pegawai

40 yang mengikuti diklat hanya 11 pegawai dengan jenis diklat diklat fungsional pembentukan auditor ahli dan jenis diklat kursus keuangan daerah yang diadakan di Manado. Pada tahun 2012 dari jumlah pegawai 40 yang mengikuti diklat hanya 6 pegawai dengan jenis diklat fungsional penilaian angka kredit yang diadakan di Jakarta. Pada tahun 2013 dari jumlah pegawai 42 yang mengikuti diklat hanya 16 pegawai dengan jenis diklat pembentukan pengawas pemerintah yang diadakan di Bogor, kursus keuangan daerah yang diadakan di Manado, fungsional analisis kepegawaian keahlian yang diadakan di Manado, pembentukan pengawas pemerintah bagi PNS yang diadakan di Bogor, dan fungsional penilaian angka kredit yang diadakan di Bogor dan di Makassar.

Penempatan kerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado berdasarkan surat keputusan Walikota Manado. Setiap pegawai mempunyai surat keputusan penempatan kerja sendiri sesuai dengan tugas atau jabatan yang diberikan. Kompetensi pendidikan dan pengalaman kerja di lingkup Inspektorat kota Manado sangat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas dan jabatan yang diberikan kepada setiap pegawai. Pegawai yang ditempatkan di kantor Inspektorat kota Manado sebagai pemeriksa (auditor), tentunya dia harus memiliki pendidikan dan pengalaman kerja terlebih dahulu agar dapat membantu dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 4. Hasil Yang Dicapai Pegawai Kantor Inspektorat Kota Manado Tahun 2010 – 2013

| Tahun | Jumlah pegawai | Jumlah peserta Pelatihan | Hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan (%) |
|-------|----------------|--------------------------|--|
| 2010 | 38 | 5 | 50 |
| 2011 | 40 | 11 | 65 |
| 2012 | 40 | 6 | 69,5 |
| 2013 | 42 | 16 | 70 |

Sumber: Kantor Inspektorat Kota Manado, 2014

Tabel 4 menunjukkan hasil yang dicapai pegawai kantor Inspektorat kota Manado selang tahun 2010–2013 yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan berbeda – beda. Pada tahun 2010 dari jumlah pegawai 38 orang, yang mengikuti pelatihan hanya 5 orang dan hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan adalah 50%. Pada tahun 2011 dari jumlah pegawai 40 orang, yang mengikuti pelatihan hanya 11 orang dan hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan adalah 65%. Pada tahun 2012 dari jumlah pegawai 40 orang, yang mengikuti pelatihan hanya 6 orang dan hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan adalah 69,5%. Ditahun berikutnya pada tahun 2013 dari jumlah pegawai 42 orang, yang mengikuti pelatihan hanya 16 orang dan hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan terjadi peningkatan pula yaitu 70%.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado.
2. Pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado.
3. Pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado
4. Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Suherman (2011:54) menyatakan secara operasional pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian nilai atau tatanan ideal dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan utama agar peserta didik memperoleh IPTEK yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya. Simamora (2004:204-205) pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pendidikan umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

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). Santoso (2012:49) menyatakan pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia disamping pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pelatihan umum adalah jenis pelatihan yang diberikan kepada seseorang oleh suatu perusahaan atau lembaga, namun hasil pelatihan tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan lainnya.
2. Pelatihan spesifik adalah jenis pelatihan yang diberikan kepada seseorang oleh suatu perusahaan atau lembaga, namun hasilnya hanya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan pemberi pelatihan tersebut.

Penempatan Kerja

Rivai (2009:198) menyatakan penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Hasibuan (2008:63) menyatakan 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.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2012:5). Rachmawati (2008:126–133) menyatakan beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja sebagai berikut :

1. *Rating Scale*
2. *Checklist*
3. *Critical Incident Technique*
4. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku
5. Pengamatan dan Tes Unjuk Kerja
6. Metode Perbandingan Kelompok
7. Penilaian Diri Sendiri
8. *Management By Objective* (MBO)
9. Penilaian Secara Psikologis
10. *Assessment Centre*

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Turere (2013) dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang, dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang, dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djoharam (2014) dengan judul analisis program pelatihan, penempatan pegawai dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang, dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) variabel pelatihan (X_1), variabel penempatan pegawai (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
2. Pendidikan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado
3. Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado
4. Penempatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat kota Manado Jl. Balai Kota No.1 Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Januari 2014–Maret 2014.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (*library research method*), yaitu penelitian melalui buku – buku, literature manajemen sumber daya manusia dan literatur – literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Dan metode penelitian lapangan (*field research method*), yaitu pengumpulan data dengan menjalankan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian dengan cara : wawancara, observasi, dan daftar pertanyaan (kusioner).

Metode Pengambilan Sampel

Margono (2010:118) menyatakan populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Kota Manado yang berjumlah 44 orang, dimana seluruh pegawai ini dijadikan sampel.

Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan penempatan kerja (X_3) secara kualitatif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). Priyatno (2008:73–88) secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana dalam penelitian ini:

- Y = Variabel dependen yaitu kinerja pegawai
 b = konstanta atau *intercept* yang menggambarkan pengaruh rata – rata variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model terhadap variabel terikat.
 $b_1 - b_3$ = nilai koefisien regresi parsial masing - masing variabel bebas atau independen antara (X_1, X_2, X_3)
 X_1 = variabel bebas 1 yaitu pendidikan.
 X_2 = variabel bebas 2 yaitu pelatihan.
 X_3 = variabel bebas 3 yaitu penempatan kerja
 e_i = faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil regresi linier berganda yang baik, seperti berikut ini:

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

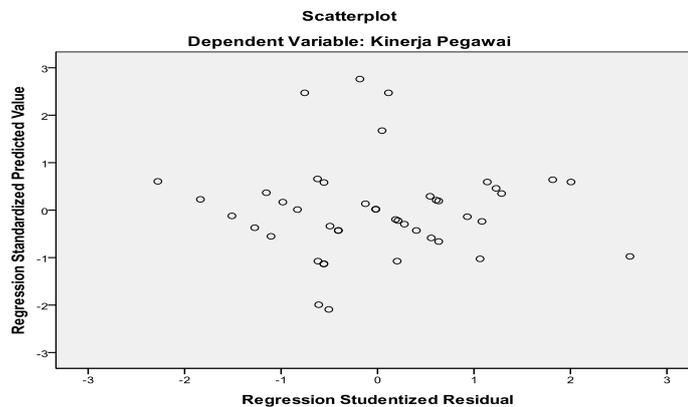
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance VIF |
| (Constant) | 2.601 | 3.270 | | .795 | .431 | |
| Pendidikan | .250 | .110 | .296 | 2.277 | .028 | .778 1.285 |
| Pelatihan | .317 | .132 | .310 | 2.411 | .021 | .796 1.256 |
| Penempatan Kerja | .337 | .119 | .338 | 2.833 | .007 | .920 1.087 |

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2014.

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1) memiliki nilai *Tolerance* 0,778 > 0,1, variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai *Tolerance* 0,796 > 0,1, variabel penempatan kerja (X_3) memiliki nilai *Tolerance* 0,920 sedangkan nilai VIF variabel pendidikan (X_1) 1,285 < 10, nilai VIF variabel pelatihan (X_2) 1,256 < 10,

nilai VIF variabel penempatan kerja (X_3) $1,087 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

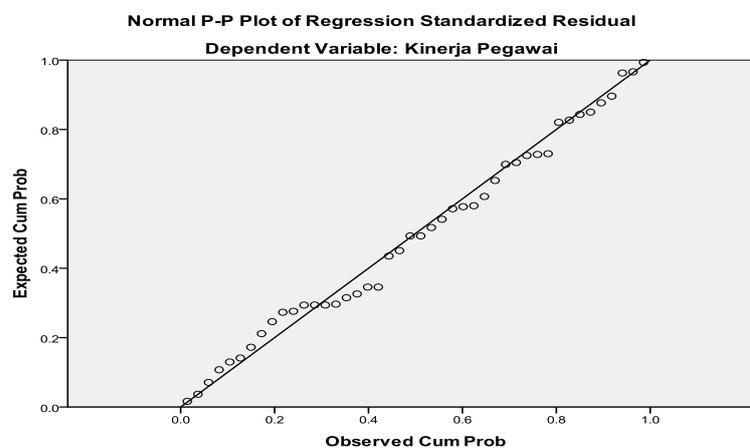


Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2014

Gambar 1 menjelaskan bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

3. Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2014

Gambar 2 menjelaskan bahwa titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel | B | T _{hitung} | Sig. t | Ket. |
|------------------------------------|----------|---------------------|--------|------------|
| Pendidikan (X ₁) | 0,250 | 2,277 | 0,028 | Signifikan |
| Pelatihan (X ₂) | 0,317 | 2,411 | 0,021 | Signifikan |
| Penempatan Kerja (X ₃) | 0,337 | 2,811 | 0,007 | Signifikan |
| R | = 0,689 | | | |
| R Square | = 0,475 | | | |
| Adjust R Square | = 0,436 | | | |
| F _{hitung} | = 12,076 | | | |
| F _{tabel} | = 2,84 | | | |
| Sig. F | = 0,000 | | | |
| T _{tabel} | = 2,021 | | | |
| Sig. T | = 0,05 | | | |
| Konstanta | = 2,601 | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2014

Kesimpulan dari tabel 6 adalah:

1. Persamaan regresi adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$Y = 2,601 + 0,250 X_1 + 0,317 X_2 + 0,337 X_3$$

2. Perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 12,076 > F_{tabel} = 2,84$ atau dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
3. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa:
 1. Variabel pendidikan (X₁) memiliki $t_{hitung} = 2,277 > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikasi p-value = $0,028 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_o atau variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
 2. Variabel pelatihan (X₂) memiliki $t_{hitung} = 2,411 > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikasi p-value = $0,021 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_o atau variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
 3. Variabel penempatan kerja (X₃) memiliki $t_{hitung} = 2,811 > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikasi p-value = $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_o atau variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
4. Hasil perhitungan *R Square* (R²) menunjukkan nilai sebesar 0,436 atau 43,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 43,6 % atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 43,6 % variasi variabel independen. Sedangkan sisanya 56,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis melalui uji F pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado. Latar belakang pendidikan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, pelatihan juga sangat menunjang dalam kinerja pegawai dan penempatan kerja yang tepat sangat menunjang dalam kinerja pegawai, sehingga ketiga variabel ini menjadi faktor penunjang terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado, yang berarti bahwa pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa pendidikan yang diperoleh pegawai kantor Inspektorat kota Manado dapat membantu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Berdasarkan data hasil penelitian di kantor Inspektorat kota Manado, tingkat pendidikan pegawai di kantor Inspektorat kota Manado mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hal ini dikarenakan pendidikan dapat diartikan sebagai modal dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan semata – mata bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Turere (2013) bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado, yang berarti bahwa pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa pelatihan yang diperoleh pegawai kantor Inspektorat kota Manado dapat membantu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Berdasarkan data hasil penelitian di kantor Inspektorat kota Manado, jumlah pegawai yang mengikuti diklat dari ke tahun terus bertambah sehingga dengan diadakan pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado. Kualitas pegawai yang mengikuti pelatihan dipengaruhi oleh jenis diklat yang diikuti, pengelolannya, materi diklat yang diberikan serta evaluasi dari pelaksanaan diklat. Hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden pada penelitian ini dimana rata – rata persepsi responden terhadap pelatihan yang pernah diikuti pada kategori baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Turere (2013) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado, yang berarti bahwa penempatan kerja merupakan faktor yang berperan penting terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado. Penempatan kerja di kantor Inspektorat kota Manado dipengaruhi oleh prestasi akademis, pengalaman kerja, tes kesehatan, sikap, serta usia dari pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut sejalan dengan tanggapan responden pada penelitian ini dimana rata – rata persepsi responden terhadap penempatan kerja pada kategori baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoharam (2014) yang menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
2. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
3. Secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.
4. Secara simultan variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.

Saran

Saran yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan kantor Inspektorat kota Manado perlu mempertahankan dan meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan setiap tahunnya. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Selain berhubungan dengan bidang pekerjaannya, materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan harus mengikuti perkembangan yang terjadi, sehingga para pegawai kantor Inspektorat kota Manado dapat memperoleh materi yang terbaru. Hal ini diperlukan agar kualitas dari para pegawai dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini.
3. Pihak kantor Inspektorat kota Manado juga harus memperhatikan faktor penempatan kerja, karena faktor ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2012. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. Universitas Kristen Petra. Surabaya. *e-Jurnal*. Vol. 1, No.3 (2013) http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/91-022. Diakses tanggal 31 Oktober 2013. Hal.1.
- Djoharam, Haryati. 2014. Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN. 2303-1174 Vol. 2, No. 1 (2014). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3951/3463>. Diakses tanggal 21 Mei 2014. Hal. 385-394.
- Hasibuan, Malayu. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Margono, S. 2010. *Metodologi penelitian pendidikan: komponen MKDK*. Cet. 8. Rineka cipta, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Rachmawati, K. Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Santoso, P. Rokhedi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.
- Suherman, Eman. 2011. *Pramuka Membangun Ekonomi Bangsa*. Alfabeta, Bandung.
- Turere, Verra Nitta. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Manado. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.1, No.3(2013).<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>. Diakses tanggal 31 Oktober 2013. Hal. 10-19.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

