

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, TRAINING, AND PLACEMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF NATIONAL EDUCATION OF NORTH SULAWESI PROVINCE

David Harly Weol¹

*¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia
Email: ¹davidweol@yahoo.com*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengungkap Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. 65 pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara telah disurvei sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan akan mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan kemajuan daerah khususnya Provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan program pendidikan mulai dari pendidikan usia dini sampai kepada pendidikan menengah atas.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Penempatan, Kinerja Pegawai.

ABSTARCT

Human resources are the most important assets of the company because of its role as the subject of implementing the policy and operations of the company. Companies need employees who have high performance (job performance). The research aims to reveal the Influence of Work Environment, Training and Placement to the Employee Performance at the National Education Department of North Sulawesi province. 65 employees of the National Education Office of North Sulawesi were surveyed as respondents. The results showed the work environment, training, placement simultaneously and partially positive and significant impact on employee performance. National Education Office of North Sulawesi province should pay attention to the performance of employees in order to improve overall organizational performance and will drive the overall success of the organization and progress of the region, especially North Sulawesi in improving educational programs ranging from early childhood education through to upper secondary education.

Keywords: Work Environment, Training, Placement, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berwujud, dapat dihitung jumlahnya selain hal tersebut juga bidang tidak terwujud serta dihitung misalnya ide atau inovasi untuk memecahkan suatu masalah

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai 2004:307). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi.

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan wawancara awal terhadap pihak pimpinan yaitu Kepala Dinas Pendidikan Nasional Sulawesi Utara sudah berkinerja baik dan secara umum telah memberikan prestasi kerja yang baik pula. Kendala yang dihadapi antara lain beban kerja yang cukup tinggi seperti untuk melayani sekolah-sekolah yang banyak baik PAUD, TK, SD, SMP, SMA/SMK menyebabkan pegawai kantor ini perlu meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan pelayanan publik yang akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2001:183). Sedarmayanti (2009:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan.

Pelatihan

Sastrohadiwiryo (2005 : 199) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaana mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengebangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Menurut Handoko (2012:104) mendefinisikan bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dapat disimpulkan pelatihan merupakan proses melatih, dan mengembangkan potensi atau skill yang dimiliki.

Penempatan

Sastrohadiwiryo (2005 :162) menyatakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelakasana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlianya. Mathis dan Jackson (2006: 262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dapat disimpulkan penempatan merupakan proses menempatkan posisi atau jabatan secara tepat.

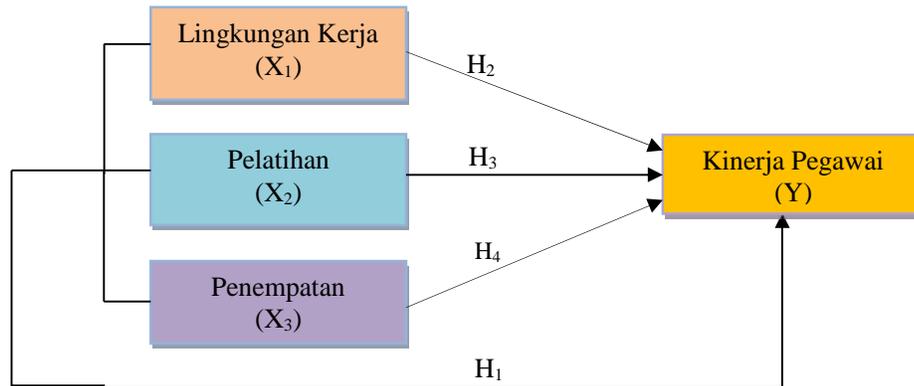
Kinerja

Rivai (2004:309) mengatakan bahwa prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dinilai dari pencapaian kinerja karyawan dalam suatu tugas dalam lingkungan tanggung jawabnya. Mangkunegara dalam Riani (2011:98) mendefinisikan 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.

Penelitian Terdahulu

Suasana dkk (2013) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa Penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saweduling (2013) dengan penelitian yang berjudul Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Guru di Kabupaten Talaud menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru. Linawati dan Suhaji (2012) dengan penellitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap KInerja Karyawan Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang diolah, 2015.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₄ : Penempatan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2006:49) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini mengetahui pengaruh dan hubungan lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Periode waktu penelitian dari bulan Maret sampai dengan April 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 178 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Sugiyono (2006:122) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sample

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

$$178 / (1 + 178 * 10\%^2) = 64,02 \text{ dibulatkan menjadi } 65 \text{ responden}$$

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara :

1. Survey; Penulis mengadakan survei langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara; Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan Diknas Pemprov Sulut
3. Daftar pertanyaan; Dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu pegawai pada Diknas Pemprov Sulut.

Definisi Operasional Variabel

1. Lingkungan Kerja (X_1) adalah semua segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan
2. Pelatihan (X_2) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin
3. Penempatan (X_3) adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan
4. Kinerja Pegawai (Y) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan Pegawai yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya / diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun formula untuk metode Analisis Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Pelatihan
- X₃ = Penempatan
- b₁₋₃ = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X₁, X₂, X₃

Pengujian Hipotesis

1. Uji F; Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
2. Uji t; Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,878
	X _{1.2}	0,863
	X _{1.3}	0,821
Pelatihan (X ₂)	X _{2.1}	0,913
	X _{2.2}	0,853
	X _{2.3}	0,923
	X _{2.4}	0,879
Penempatan (X ₃)	X _{3.1}	0,796
	X _{3.2}	0,936
	X _{3.3}	0,913
	X _{3.4}	0,93
	X _{3.5}	0,767
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{.1}	0,91
	Y _{.2}	0,915
	Y _{.3}	0,898
	Y _{.4}	0,858

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara jumlah skor setiap butir soal dengan jumlah skor soal, sedangkan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk pengujian validitas dimana butir soal dianggap valid jika *Pearson Correlation* lebih besar dari 0.3.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronchbanch Alpha	Cut of Value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,813	0,6	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,913	0,6	Reliabel
Penempatan (X ₃)	0,918	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan keempat variabel yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), Penempatan (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) reliabel karena hasil *cronchbanch alpha* > 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

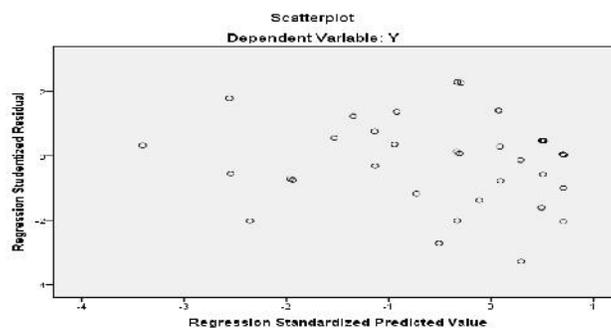
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,592	1,690	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan (X ₂)	0,383	2,613	Bebas Multikolinieritas
Penempatan (X ₃)	0,341	2,932	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF untuk X₁ atau lingkungan kerja adalah 1,690, nilai VIF untuk X₂ atau pelatihan adalah 2,613, dan nilai VIF untuk X₃ atau penempatan adalah 2,932. Semua nilai VIF tersebut lebih kecil daripada 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

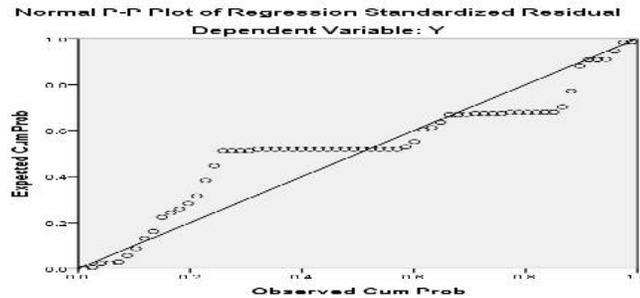


Gambar 2. Metode Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Gambar 2 menunjukkan semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 3. Metode P-Plot Regression
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Gambar 3 menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.628	1.151		1.414	.001
	X ₁	.107	.099	.105	2.066	.003
	X ₂	.419	.081	.464	5.196	.000
	X ₃	.402	.076	.498	5.265	.000

a. Dependen Variabel: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,628 + 0,107 X_1 + 0,419 X_2 + 0,402 X_3$$

Dimana :

- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Pelatihan
- X₃ = Penempatan
- Y = Kinerja Pegawai

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,628 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja X₁, Pelatihan X₂, dan Penempatan X₃ mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 1,628.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,107 artinya, apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,107.

3. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,419 artinya, apabila Pelatihan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,419.
4. Koefisien regresi Penempatan sebesar 0,402 artinya apabila Keterampilan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,402.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	251.557	3	83.852	89.359	.000 ^a
	<i>Residual</i>	56.303	60	.938		
	Total	307.859	63			

a. *Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃*

b. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 89,359$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Penempatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.

2. Hasil Uji t

Hasil perhitungan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja, $T_{hitung} 2,066 < T_{tabel} 1,669$ ($\alpha=0,05$; $n=64$), dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berarti bahwa hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.
2. Variabel Pelatihan, $T_{hitung} 5,196 < T_{tabel} 1,669$ ($\alpha=0,05$; $n=64$), dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.
3. Variabel Penempatan, $T_{hitung} 5,265 < T_{tabel} 1,669$ ($\alpha=0,05$; $n=64$), dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh penempatan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berarti bahwa hipotesis 4 yang menyatakan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi

Sulawesi Utara dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan yaitu pengaruh antara lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai adalah cocok (fit) karena hasilnya positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja seperti: suasana tempat bekerja yang menyenangkan, hubungan rekan kerja yang harmonis serta tersedianya fasilitas kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Linawati dan Suhaji (2012). Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini lingkungan yang positif, nyaman, menyenangkan dan lengkap terbukti meningkatkan kinerja pegawai yaitu kinerja pegawai dalam bekerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut harus menjadikan lingkungan sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja yang ujungnya akan meningkatkan keberhasilan pencapaian rencana strategis dan program-program yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa pelatihan seperti: pelatihan meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas, pelatihan mengubah perilaku, pelatihan meningkatkan disiplin, dan pelatihan meningkatkan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Sawiduling (2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini pelatihan baik untuk sikap, ketrampilan, pengetahuan, dan kecakapan terbukti meningkatkan kinerja pegawai yaitu kinerja pegawai dalam bekerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut harus menjadikan pelatihan sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja yang ujungnya akan meningkatkan keberhasilan pencapaian rencana strategis dan program-program yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya..

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa penempatan seperti: prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia untuk ditempatkan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Wijaya dan Suana (2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa penempatan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini

penempatan yang didorong oleh prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia terbukti meningkatkan kinerja pegawai yaitu kinerja pegawai dalam bekerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut harus menjadikan penempatan sebagai salah satu factor utama dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja yang ujungnya akan meningkatkan keberhasilan pencapaian rencana strategis dan program-program yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Penempatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara perlu memperhatikan predictor dari variabel kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan akan mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan kemajuan daerah khususnya Provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan program pendidikan mulai dari pendidikan usia dini sampai kepada pendidikan menengah atas.
2. Perlu dilakukan penelitian lainnya atau penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini atau berkaitan dengan objek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel dari internet

- [1]Linawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*. Maslim C. H. 2014. Analisa pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pedekatan "Instrumentally, Solidaristic, Dan Bureaucratic" (studi kasus pada Siam Bistro Zigazaga Restaurant Surabaya. *Bachelor Thesis Petra Christian University*. http://dewey.petra.ac.id/jiunkpe_dg_5715.html. Diakses tanggal 20 April 2015. Hal. 1-15.
- [2] Suana I Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan. 2013. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud),Indonesia. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewjournal&journal=98>

9&issue=%20Vol%202,%20No%2010%20%282013%29. Diakses tanggal 19 April 2015. Hal 1-9.

- [3] Saweduling, Paulus. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Talaud. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2739>. Diakses tanggal 21 April 2015. Hal. 582-595.

Buku

- [4] Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Handoko, Hani. 2012 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- [6] Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [7] Riani Asri Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi*. Penerbit Garha Mulia, Indonesia.
- [8] Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [9] Sastrohardiwiryo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [10] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). CV. Mandar Maju, Bandung.
- [11] Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung