

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
SERTA PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
APARATUR PEMERINTAHAN  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LUBUKLINGGAU**

**Oleh:**

**1. Hendra Mardiansyah**

Mahasiswa Magister Manajemen STIE MURA

**2. Gunadi**

Dosen Tetap STIE MURA

***Abstract***

*The purpose of this reseach is to determine how much the influence Training and Education (DIKLAT) program and job placement partially or simultaneously against the performance of government officers in the ministry of religion on Lubuklinggau City. The sample of this study only 30 people out of 121 people from all populations. The technic of data analytical uses the equation of regression test. The result of the study find out that the outcome of multiple linear regression with the whole uses of independent variables are as follows :  $Y = 10.894 + 0,030 X1 + 0.769 X2$ . From the correlation coefficient (R) the independent variable of DIKLAT (X1) and job placement (X2) = 1.000, partially can be concluded have intense correlation. From the result of determinant coefficient (R2) = 0,472, can be concluded the major percentage of officers performance was affected by all independent DIKLAT variable (X1) and job placement (X2) similtantly as worth as 47,2% and 52,8% for the restaffected by other variables sush leaderships, work environment, prisoner/dicipline, and organization culture, and etc. which is not reserached in this research. From the three hypotheses results, the result of t test DIKLAT variable (X1) on officers performance (Y) proves the result of Thitung = 4.990 is bigger than the value of Ttable = 1.488, with a level of significance sig. = 0.000. The result of Ttest Job Placement variable (X2) on Officers performance (Y) proves the result of Thitung + 6.496 is bigger than the value of Ttable = 1.234, with the level of significances sig. = 0.000. the result of F test that the value of Fhitung which obtained as 12.062 > Ftable = 3.35 and the level of meaning significant simultaneously F is 0.000, so can be concluded that DIKLAT (X1) and Job Placement (X2) have significant partially and similtantly effect to job performance from the officers on The Ministry of Religion in Lubuklinggau city.*

*Keywords : Education and Training, Job Placement, Officers Performance*

**PENDAHULUAN**

Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu instansi,

dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki para pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan

dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat, di antara faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kemampuan pegawai adalah kurangnya perhatian instansi dalam memberikan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai bagi karyawannya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur, menunjang pencapaian tujuan institusi dan meningkatkan layanan publik. Dengan demikian kebermanfaatannya diklat ini sebenarnya dirasakan oleh segenap unsur, baik aparatur tersebut, organisasi birokrasi dan tentunya publik yang dilayani (Muslim, 2012: 29). Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara Pasal 70 disebutkan, setiap pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan

digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam mengembangkan kompetensi, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing (Undang- Undang RI No. 5 th. 2014) Sejatinya, tujuan pendidikan dan pelatihan SDM aparatur berdasarkan Penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan pengabdian, mutu dan keterampilan, 2) Menciptakan pola pikir yang sama, 3) Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik, 4) Membina karir Pegawai Negeri Sipil (Muslim, 2012: 29).

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi instansi (Notoatmodjo, 2012:18) adalah sebagai berikut:

a. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

- Oleh sebab itu, karyawan atau staf baru, perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan memengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Promosi bagi seseorang merupakan salah satu *reward* dan *incentive* (ganjaran dan rangsangan). Ganjaran dan rangsangan yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seseorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawan agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.
- Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, pemerintah harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Dengan demikian, akan tercapai efektifitas kerja yang baik. Perbaikan kinerja pegawai hanya dapat dicapai melalui perbaikan keterampilan pegawai. Biasanya pegawai yang telah mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi maupun sosial. Dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem karir dan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu

aspek yang perlu ditangani secara proporsional dan profesional, secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pendidikan dan Pelatihan yang dimaksudkan di sini, lebih dititikberatkan di sistem pendidikan dan pelatihan yang tujuannya untuk memperbaiki perilaku dan sikap, meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (Lembaga Administrasi Negara, 2014: 60). Dengan pendidikan dan

pelatihan (Diklat), setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik. Sebab, kemampuan yang telah diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri.

Berdasarkan data kualifikasi pendidikan formal pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklingga dapat dilihat di tabel 1 di bawah ini:

Tabel. 1  
DIKLAT Pegawai  
Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

No	Nama Bidang Jabatan ASN	Jmlh Pegawai	Tingkat Pendidikan				Jenis DIKLAT	Mengikuti Diklat	
			SLTA	D II	S I	S II		Sudah	Belum
1	Tata Usaha	20	4	-	15	1	Kepegawaian	10 orang	10 orang
2	Pendidikan Madrasah	5	-	-	3	2	Pendidikan Madrasah	3 orang	2 orang
3	Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	4	-	-	4	-	PAKIS	2 orang	2 orang
4	Penyelenggaraan Haji dan Umroh	5	-	-	4	1	Penyelenggaraan Haji	3 orang	1 orang

5	Bimbingan Masyarakat Islam	4	-	-	3	1	BIMAS	3 orang	1 orang
6	Penyelenggaraan Syari'ah	2	-	-	2	-	Penyelenggaraan Syari'ah	2 orang	-
7	Pengawas Pendidikan	12	-	-	9	3	Pengawas	7 orang	5 orang
8	Penyuluh Agama Islam	6	-	-	5	1	Penyuluhan	6 orang	-
9	Kepenghuluan	7	-	-	5	2	Kepenghuluan	7 orang	-
10	Kantor Urusan Agama	20	2	1	16	1	Urusan Keagamaan	10 orang	10 orang
11	Kependidikan (Guru MI)	36	-	5	31	-	Kependidikan	15 orang	21 orang
JUMLAH		121	6	6	97	12		68 orang	53 orang

Sumber : Kantor Kemenag Kota Lubuklinggau, 2017

Dari tabel di atas, tampak jelas bahwa pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau yang tamatan SMA sebanyak 7 orang, D2 sebanyak 11 orang, S1 sebanyak 99 orang, dan S2 sebanyak 9 orang. Jumlah keseluruhan sebanyak 121 orang. Dari 121 orang tersebut, sebanyak 68 orang (56,20 %) sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam bidangnya masing-masing,

dan sebanyak 53 orang (43,8 %) belum pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam bidangnya masing-masing. Melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) diharapkan ASN akan memiliki pengetahuan yang luas, wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga memiliki modal untuk bekerja dengan cara yang lebih baik lagi. Sehingga dapat dikatakan, bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berfungsi sebagai

penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi, kompetensi, dan inisiatif bagi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerjanya. Selain pendidikan dan pelatihan, penempatan pegawai juga sangat penting dalam menentukan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hal ini tidak boleh diabaikan. Apalagi penempatan pegawai juga merupakan upaya pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas, sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja pegawai yang bersangkutan. Terlaksananya penempatan pegawai yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Jika keliru menempatkan pegawai, dapat merugikan institusi, baik dari segi waktu, biaya, maupun menurunnya semangat kerja pegawai. Sebagai gambaran yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau saat ini, Kasubag TU yang menangani urusan keuangan dan kepegawaian dijabat oleh pejabat yang latar belakang pendidikannya berasal dari dunia pendidikan (Magister Pendidikan),

sedangkan kasie Pendidikan Madrasah yang menangani bidang pendidikan dijabat oleh pejabat yang latar belakang pendidikannya berasal dari jurusan syaria`h (Magister Agama). Hal seperti itu juga banyak terjadi pada jabatan fungsional umum (JFU) dalam seksi-seksi yang lain di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Penempatan pegawai yang tepat di jabatan yang tepat harus sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, pengalaman, fisik, atau kesehatan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, penempatan pegawai di tempat yang tepat, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan pegawai (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi di jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya (Hasibuan, 2012; 180). Oleh karena itu, penempatan harus didasarkan *job description* yang telah ditentukan serta memedomani prinsip, penempatan orang-orang yang tepat di tempat yang tepat, dan pada waktu

yang tepat. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti yang mengatakan: Penempatan pegawai negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan (Sedarmayanti, 2013; 375).

Tujuan dalam organisasi pemerintahan akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi, kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam penempatan pegawai sesuai kompetensi dan kemampuannya. Pola penempatan tentu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam

memberikan layanan ke masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Saat ini pola, penempatan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau masih belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi. Dengan melihat kondisi tersebut, maka penting untuk menganalisis sejauh mana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau adalah organisasi pemerintah yang memberikan layanan ke masyarakat. Sebagai sebuah instansi sektor publik diharapkan pemberian layanan ke masyarakat dapat mencapai hasil yang memuaskan, sesuai dengan visinya: “Terwujudnya Masyarakat Kota Lubuklinggau Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri dan Sejahtera Lahir Batin, serta mewujudkan *Good Government* di lingkungan Kementerian Agama Kota Lubuklinggau”. Untuk mewujudkan visi tersebut, harus didukung oleh misi yang diemban oleh Kantor Kementerian Agama

Kota Lubuklinggau, yaitu ; (1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama; (2) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama; (3) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, PT Agama dan Pendidikan Keagamaan ; (4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji; (5) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Untuk pencapaian visi dan misi tersebut tentunya dengan melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan sehingga nantinya dapat terwujud sasaran dan tujuan yang diharapkan. Tujuan tersebut di atas dapat tercapai dengan dukungan dan partisipasi berbagai pihak terutama keterlibatan pegawai yang senantiasa memiliki komitmen tinggi dalam memberikan layanan yang prima bagi masyarakat. Kinerja aparatur pemerintahan di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau belum mencapai hasil yang memuaskan. Sebab, karena berdasarkan hasil observasi sementara di lapangan, masih ada pegawai yang kurang mengerti pekerjaan yang dihadapi. Hal ini disebabkan oleh minimnya

pengetahuan yang dimiliki dan belum ada kerjasama di antara sesama pegawai administrasi, Hal ini terlihat dari masih ada staf yang melempar tanggung jawab dengan mengatakan “ini bukan tugas saya.” Padahal, layanan yang ditangani sangat memerlukan adanya kerjasama atau koordinasi. Selain itu, penempatan pegawai belum berdasarkan latar belakang pendidikan. Itulah sebabnya, ada pegawai yang tidak sejalan di antara pengetahuan kerja dan bidang kerjanya. Bahkan, terdapat pegawai yang pengalaman kerjanya belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi).

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau?
2. Apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau?

3. Apakah pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan penempatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau?

## KAJIAN TEORITIS

### Pendidikan

Menurut UU Sisdiknas No. 20 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 15 tanggal 13 September 1974 (Hasibuan, 2012; 69), pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar

sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2012; 2), Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola Sumber Daya Alam (SDA) yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kemampuan yang dikembangkan dari Sumber Daya Manusia (SDM) ini mencakup berbagai aspek, utamanya aspek non-fisik, yakni kemampuan berfikir, penalaran, intelektual, keterampilan dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013; 379) pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud menstansfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganiser yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Kaswan (2015 ; 203) menyatakan bahwa pendidikan ialah proses atau aktivitas yang terjadi secara kontinyu untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar

terpusat dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Dari beberapa pendapat tentang pendidikan di atas, maka dapat dikatakan pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan dan usaha untuk membina kepribadian ke arah yang diinginkan oleh instansi pemerintah.

### **Pelatihan**

Menurut Hasibuan (2012; 70), latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2012; 70), Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Edwin B. Flipppo (Hasibuan, 2012; 70), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan

teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Menurut M. Yani (2012; 82), Pelatihan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Perbedaan pendidikan dan latihan adalah pendidikan berhubungan dengan mengetahui 'Bagaimana?' dan 'Mengapa?' dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan lebih banyak bersifat praktis. Sedangkan menurut Kaswan (2015; 204), Pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan kinerja dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan seseorang. Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa, pelatihan adalah suatu proses pendidikan dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berorientasi praktik, dan berlangsung singkat untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan atau pegawai.

### **Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Lembaga Administrasi Indonesia (2014; 61)

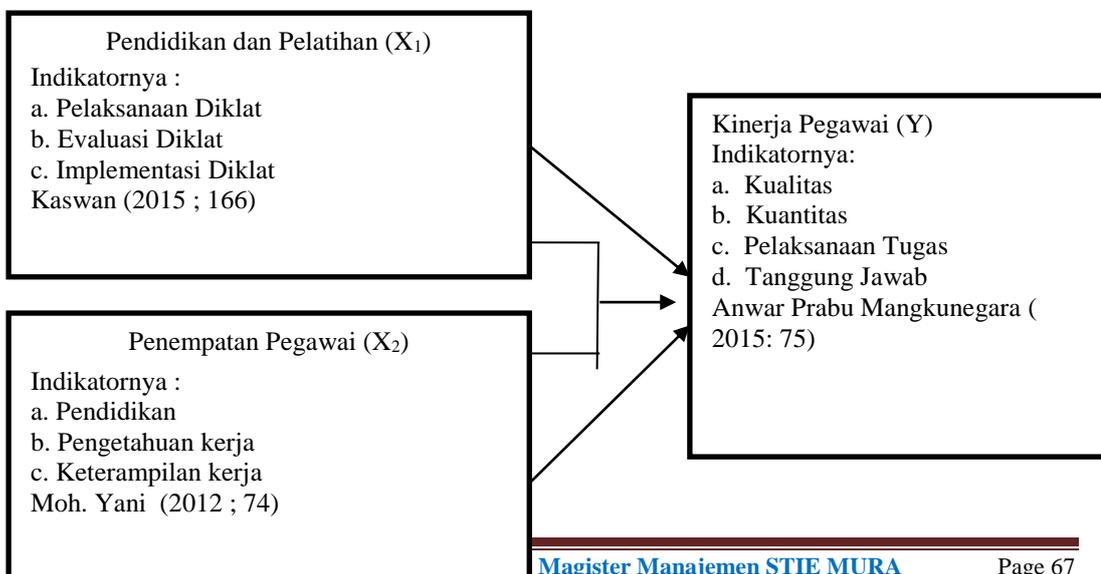
Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”. Pendidikan dan Pelatihan menurut Daryanto (2014; 113), ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2012; 27)

bahwa pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan. Sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Adapun menurut M. Yani (2012; 82), Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sedangkan Pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Perbedaan antara latihan dan pendidikan dikemukakan dengan

baik sekali Oleh J.C. Denyer dalam bukunya Moekijat (2012; 7) bahwa “Pendidikan berhubungan dengan mengetahui ‘Bagaimana?’ dan ‘Mengapa?’ dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan adalah lebih banyak bersifat praktis”. Soekidjo Notoatmodjo (2012; 31) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Kaswan (2015 ; 203) menyatakan bahwa pendidikan ialah proses atau aktivitas yang terjadi secara kontinyu untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan . Sedangkan pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau

meningkatkan kinerja dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan seseorang. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani diklat pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau BANDIKLAT (Badan Pendidikan dan Pelatihan). Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

### Kerangka Penelitian



## HIPOTESIS

- a. Ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau .
- b. Ada pengaruh yang signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.
- c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta penempatan pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

## METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sedarmayanti dkk (2012: 25), metode penelitian

merupakan keseluruhan proses berpikir, dari mulai menemukan, memilih dan merumuskan masalah penelitian, mengkaji kepustakaan, mengumpulkan data, menganalisis data, serta mengimplementasikan hasilnya sampai pada penarikan kesimpulan. Mengingat berbagai pertimbangan yang ada tersebut, Peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan pada analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2013 : 13)

## Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala Penelitian
01.	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	a. Pelaksanaan Diklat b. Evaluasi Diklat c. Implementasi Diklat Kaswan (2015 ; 166)	Likert
02.	Penempatan Pegawai (X2)	a. Pendidikan b. Pengetahuan kerja c. Keterampilan kerja Moh. Yani (2012 ; 74)	Likert
03.	Kinerja Aparatur Pemerintahan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 75)	Likert

### Teknik Analisis Data

Analisis regresi sederhana adalah “analisis yang menyangkut sebuah variabel independen dan sebuah variabel dependen.” Pengaruh Diklat (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dan penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai. Regresi linear sederhana didasarkan pada

hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2013: 262). Regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Variabel penempatan pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja aparatur pemerintahan (Y)

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Pengujian Validitas Diklat (X<sub>1</sub>)**

No	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> ( $\alpha = 0,05$ ); N = 30	Validitas
1	Diklat 1	<b>0,475</b>	0,361	Valid

2	Diklat 2	<b>0,501</b>	0,361	Valid
3	Diklat 3	<b>0,423</b>	0,361	Valid
4	Diklat 4	<b>0,433</b>	0,361	Valid
5	Diklat 5	<b>0,489</b>	0,361	Valid
6	Diklat 6	<b>0,372</b>	0,361	Valid
7	Diklat 7	<b>0,416</b>	0,361	Valid
8	Diklat 8	<b>0,582</b>	0,361	Valid
9	Diklat 9	<b>0,497</b>	0,361	Valid
10	Diklat 10	<b>0,619</b>	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan dengan sampel 30 responden untuk variable Diklat ( $X_1$ ). Dapat disimpulkan dari table tersebut dinyatakan valid pada tingkat signifikans 5% atau 0,05

menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , nilai terendah  $r_{hitung}$  0,372 > dari  $r_{tabel}$  0,361. Hal ini berarti semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 4**  
**Pengujian Validitas Penempatan Kerja ( $X_2$ )**

No	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ ); N = 30	Validitas
1	PK 1	<b>0,687</b>	0,361	Valid
2	PK 2	<b>0,519</b>	0,361	Valid
3	PK 3	<b>0,626</b>	0,361	Valid
4	PK 4	<b>0,715</b>	0,361	Valid
5	PK 5	<b>0,448</b>	0,361	Valid
6	PK 6	<b>0,662</b>	0,361	Valid
7	PK 7	<b>0,572</b>	0,361	Valid
8	PK 8	<b>0,535</b>	0,361	Valid

9	PK 9	<b>0,735</b>	0,361	Valid
10	PK 10	<b>0,506</b>	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Table di atas menunjukkan hasil uji validitas terhadap 10 pernyataan dengan sampel sebanyak 30 responden untuk variable Penempatan Kerja ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan dari table tersebut dinyatakan valid pada tingkat signifikans 5% atau 0,05

menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , nilai terendah  $r_{hitung}$  0,448 > dari  $r_{tabel}$  0,361. Hal ini berarti semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 5**  
**Pengujian Validitas Kinerja (Y)**

No	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ ); N = 30	Validitas
1	Kinerja 1	<b>0,488</b>	0,361	Valid
2	Kinerja 2	<b>0,505</b>	0,361	Valid
3	Kinerja 3	<b>0,796</b>	0,361	Valid
4	Kinerja 4	<b>0,568</b>	0,361	Valid
5	Kinerja 5	<b>0,566</b>	0,361	Valid
6	Kinerja 6	<b>0,572</b>	0,361	Valid
7	Kinerja 7	<b>0,443</b>	0,361	Valid
8	Kinerja 8	<b>0,648</b>	0,361	Valid
9	Kinerja 9	<b>0,873</b>	0,361	Valid
10	Kinerja 10	<b>0,746</b>	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	$r_{\text{tabel}}$ (0,05) N=30	Keterangan
Diklat ( $X_1$ )	0,760	0,361	Reliabel
Penempatan Kerja ( $X_2$ )	0,838	0,361	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,881	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Tabel di atas menunjukkan bahwa instrument variabel yang digunakan dalam uji coba penelitian adalah reliabel. Sebab, nilai *Cronbach Alpa* Variabel Diklat ( $X_1$ ) sebesar 0,760, Penempatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,838, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,881, lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361, sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliable.

## Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, berasal dari 1 variabel bebas yaitu Diklat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau . Dalam uji ini akan digunakan alat uji bantu komputer dengan *software* statistik program SPSS versi 20. Hasil uji secara rinci akan disajikan pada tabel 4.42 di bawah ini :

**Tabel 7**  
**Hasi Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,431	7,008	
DIKLAT	,780	,156	,686

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Dari hasil 1 regresi linear sederhana di tabel di atas, ditemukan persamaan regresi dengan menggunakan satu variabel bebas Diklat adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,431 + 0,780 X_1$$

Dari persamaan nilai fungsi regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar  $a = 10,431$ . Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Diklat ( $X_1$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 10,431. Nilai koefisien regresi

variabel Diklat yang diperoleh sebesar  $b = 0,780$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Diklat, maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,780. Selanjutnya uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji berasal dari 1 variabel bebas yaitu Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau . Hasil uji secara rinci akan disajikan di Tabel di bawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	38,114	5,867	
Penempatan Kerja	,185	,150	,227

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Hasil 1 regresi linear sederhana di tabel di atas menunjukkan persamaan regresi dengan menggunakan satu variabel bebas Penempatan Kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 38,114 + 0,185 X_2$$

Dari persamaan nilai fungsi regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 38,114$ . Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Penempatan Kerja ( $X_2$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar

38,114. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja yang diperoleh sebesar  $b = 0,185$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Penempatan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,185.

### Uji t (Parsial)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan di tabel-tabel di bawah ini :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	T	Sig
1 (Constant)	1,488	,148
DIKLAT	4,990	,000

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di Tabel di atas dapat dijelaskan, bahwa Variabel Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,990$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,488$ , dengan tingkat

signifikan  $sig. = 0,000$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Diklat ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau .

**Tabel 4.47**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	T	Sig
1 (Constant)	1,234	,227
Penempatan Kerja	6,496	,000

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di Tabel di atas dapat dijelaskan, bahwa Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ )

terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 6,496$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,234$ ,

dengan tingkat signifikansi sig. = 0,000. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau .

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari 2 variabel bebas yaitu Diklat dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau . Hasil uji secara rinci akan disajikan di Tabel di bawah ini :

**Tabel 4.48**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,894	7,373		1,478	,151
	DIKLAT	,796	,172	,700	4,635	,000
	PENEMPATAN KERJA	,030	,123	,037	,247	,807

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda di Tabel 4.48 di atas menunjukkan persamaan regresi dengan menggunakan seluruh variabel bebas Diklat dan Penempatan Kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,894 + (0,030) X_1 + 0,796 X_2$$

Dari persamaan nilai fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai

konstanta yang diperoleh adalah sebesar  $a = 10,894$ . Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Diklat ( $X_1$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah 10,894. Nilai koefisien regresi variabel Diklat yang diperoleh sebesar  $b_1 = 0,030$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Diklat, maka Kinerja Pegawai akan

berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,030 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja yang diperoleh sebesar  $b_2 = 0,796$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Penempatan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,796 dengan

asumsi variabel bebas lainnya konstan.

### Uji F (Simultan)

Adapun hasil uji F (simultan) antara Diklat dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau dapat dilihat di Tabel di bawah ini :

**Tabel 4.50**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,482	2	106,241	12,062	,000 <sup>a</sup>
	Residual	237,818	27	8,808		
	Total	450,300	29			

a. Predictors: (Constant), DIKLAT, PENEMPATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2017, SPSS 20.

Uji F simultan dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, didapat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $12,062 > F_{tabel} = 3,35$  dan tingkat kemaknaan secara serentak signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas penelitian (Diklat dan Penempatan Kerja) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil regresi linear sederhana, dengan menggunakan satu variabel bebas Diklat, melahirkan persamaan :  $Y = 10,431 + 0,780 X_1$ . Dari persamaan nilai fungsi regresi terlihat bahwa nilai

konstanta yang diperoleh adalah  $a = 10,431$ . Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Diklat ( $X_1$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah 10,431. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Diklat yang diperoleh sebesar  $b = 0,780$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Diklat, maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,780. Kemudian nilai koefisien korelasi ( $R$ ) variabel bebas Diklat ( $X_1$ ) yang diperoleh adalah 1,000. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Diklat ( $X_1$ ) dan variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara parsial dapat dikatakan sangat kuat yaitu sebesar 1,000. Hasil uji hipotesis pertama dengan uji  $t$  bahwa variabel Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,990$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,488$ , dengan tingkat signifikan  $sig. = 0,000$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Diklat ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Hasil uji  $t$  ini juga membuktikan bahwa hipotesis

pertama penelitian ini yang berbunyi “Pendidikan dan Latihan (Diklat) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (Kaswan, 2015 ; 196) yang menyatakan bahwa, fungsi dari program pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
  - a. Meningkatkan Produktifitas kerja organisasi
  - b. Terwujudnya hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja
  - c. Terjadi proses pengambilan keputusan yang lebih cepat
  - d. Mempermudah komunikasi
  - e. Mendorong terjadinya manajemen terbuka
  - f. Penyelesaian konflik yang fungsional
2. Bagi Karyawan/pegawai
  - a. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam berbagai masalah
  - b. Timbulnya rasa percaya diri dalam bekerja
  - c. Meningkatkan kepuasan kerja

d. Mendapatkan pengakuan publik

e. Pengembangan karir

Apalagi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasrudin (2015) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas” menunjukkan bahwa variabel yang sama dalam dua penelitian ini yaitu Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), menghasilkan hasil persamaan regresi yang positif, yaitu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

### **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil regresi linear sederhana selanjutnya dimana persamaan regresi dengan menggunakan satu variabel bebas, Penempatan Kerja adalah :  $Y = 38,114 + 0,185 X_2$ . Dari persamaan fungsi regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah,  $a = 38,114$ . Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas, Penempatan Kerja ( $X_2$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah 38,114. Sedangkan nilai koefisien regresi

variabel Penempatan Kerja yang diperoleh,  $b = 0,185$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Penempatan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,185. Sedangkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) variabel bebas, Penempatan Kerja ( $X_2$ ) yang diperoleh adalah, 1,000. Hal ini dapat diartikan bahwa, hubungan antara variabel bebas Penempatan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 1,000. Hasil uji hipotesis kedua dengan uji  $t$  dimana variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 6,496$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,234$ , dengan tingkat signifikansi  $sig. = 0,000$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Hasil uji  $t$  ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yang berbunyi “Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota

Lubuklinggau ” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat M. Yani (2012; 74) yang menyatakan, “fungsi penempatan karyawan, jika sudah sesuai dengan *prinsip the right man on the right place* maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik, jika karyawan sudah bekerja dengan baik ada kemungkinan karyawan tersebut mendapatkan promosi dari pihak atasan.” Apalagi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasbi (2012), “Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Riau,” menunjukkan bahwa variabel yang sama dalam dua penelitian ini yaitu Penempatan Kerja, menghasilkan hasil persamaan regresi yang positif, yaitu memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Diklat dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hasil regresi linear berganda dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut :  $Y = 10,894 + 0,030 / X_1 + 0,796 /$

$X_2$  . Dari persamaan regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah,  $a = 10,894$ . Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Diklat ( $X_1$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah 10,894. Nilai koefisien regresi variabel Diklat yang diperoleh sebesar  $b_1 = 0,030$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Diklat, maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,030 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja yang diperoleh sebesar  $b_2 = 0,796$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan Penempatan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,796 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,472, dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas Diklat dan Penempatan Kerja secara simultan sebesar 47,2 %. Sisanya sebesar 52,8

% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau sebesar 47,2 %. Hasil uji F simultan didapat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $12,062 > F_{tabel} = 3,35$  dan tingkat kemaknaan secara serentak signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas penelitian (Diklat dan Penempatan Kerja ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hasil uji simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi “Pendidikan dan Latihan (Diklat) serta Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau ” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan hasil penelitian-penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Nasruddin (2015) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah ada satu variabel bebas yang sama dengan variabel dalam penelitian relevan ini yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dimana hasil yang didapat memperoleh hasil persamaan regresi yang positif, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel yang diteliti ada yang tidak sama dimana variabel bebas pada penelitian relevan yaitu pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel bebas peneliti yaitu Diklat dan Penempatan Kerja , serta tempat dilakukannya penelitian adalah berbeda tempat sehingga hasil yang diperoleh juga tidaklah mungkin sama. Selanjutnya dikaitkan dengan penelitian terdahulu Vevi Gusriani Vionita (2013) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. Adapun

persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah variabel bebas yang sama dengan variabel dalam penelitian relevan ini yaitu Pendidikan, dimana hasil yang didapat memperoleh hasil persamaan regresi yang positif, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel yang diteliti ada yang tidak sama dimana variabel bebas pada penelitian relevan yaitu Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel bebas peneliti yaitu Diklat dan Penempatan Kerja. Serta tempat dilakukannya penelitian adalah berbeda tempat sehingga hasil yang diperoleh juga tidaklah mungkin sama. Kesimpulannya adapun kaitannya dengan penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu Diklat dan Penempatan Kerja dan variabel terikat Kinerja Pegawai, sehingga ada persamaan dan perbedaan dari variabel bebas maupun variabel terikat yang diambil atau diteliti Secara teori menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil”.

Menurut Sunyoto (2012 : 11) Penempatan Kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun, (2012 : 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hubungan teori-teori tersebut dengan ketiga variabel yang diteliti dimana dengan adanya Diklat maka dapat berdampak langsung dengan kinerja atau pekerjaan yang sedang dilakukan pegawai. Dengan adanya Diklat dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan pegawai, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan dengan adanya Penempatan Kerja yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai dapat menambah semangat kerja dan rasa tanggungjawab serta pengembangan *skill* pegawai. Karena dengan dilakukannya Penempatan Kerja dengan benar, pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan mendapatkan hasil yang

diharapkan. Hal ini berdampak atau berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai. Hasil ini terbukti dengan hipotesis dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana ketiga variabel memperoleh hasil positif dan signifikan. Dengan demikian apabila Diklat dan Penempatan Kerja diimplementasikan secara efektif dan efisien, maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau .

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat nilai  $t$  hitung = 4,990 lebih besar dari nilai  $t$  tabel = 1,448.
2. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat nilai  $t$  hitung = 6,496 lebih besar dari nilai  $t$  tabel = 1,234.

3. Diklat dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat nilai  $F$  hitung = 12,062 lebih besar dari nilai  $F$  tabel = 3,350.

### **Rekomendasi**

1. Diklat Kementerian Agama Kota Lubuklinggau hendaknya melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dengan materi yang berkualitas, sehingga diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya. Pelaksanaan diklat haruslah berkesinambungan ataupun secara berkala agar kompetensi pegawai bertambah, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Penempatan Kerja Kementerian Agama Kota Lubuklinggau hendaknya melakukan penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan diklat yang pernah diikuti pegawai sehingga setiap pegawai

mampu memahami dan menguasai pekerjaannya. Kemudian Kementerian Agama Kota Lubuklinggau juga perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik, sehingga mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

3. Diklat dan Penempatan Kerja harus dilaksanakan dan diberikan kepada para pegawai secara adil, proporsional, dan profesional sesuai dengan SOP dan Peraturan Perundang-undangan yang ada. Dengan demikian, para pegawai senantiasa bertambah pengetahuan, keterampilan, dan karakter yang baik. Kesemuanya itu dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Atmodiwiro, Soebagio (2013) *Manajemen Training*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Daryanto, dkk (2014) *Manajemen DIKLAT*, Penerbit Gaya Media, Malang.
- Fatoni, Abdurrahman (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham (2014) *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Ke-2. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal Hasan, Misbahudin (2013) *Analisis Data Penelitian Dengan Staistik*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan, dkk (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Kusriyanto (2012) *Pendidikan dan Pelatihan*. PT. Mandar Maju, Bandung.
- Lembaga Administrasi Negara (2014; 60)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad (2012) *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*.BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Moekijat (2012) *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Mandar Maju, Bandung.
- Musanef (2012) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Moeslichatoen (2014) *Metode Pengajaran*. Rineka Cipta. Jakarta
- Muslim, Asep (2012) *Reformasi Birokrasi Tinjauan Pelaksanaan Otonomi Daerah*. PT. Perca, Jakarta.
- Nasruddin, 2015 *Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas*.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2012) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Ranika, Jakarta.
- Pabundu Tika, Moh. (2014) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- PP. No 101 th. 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, Veithzal (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono (2013) *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps, Jakarta.
- Suradji (2012) *Manajemen Kepegawaian Negara: Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Simanjuntak. Payaman J. (2013) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto (2012) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang (2012) *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti (2012). *Metodologi Penelitian*. CV. Mandar Maju, Bandung.

- Suwatno (2012) *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU RI No. 5 Tahun 2014)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU RI No. 43 Tahun 1999)*
- Vevi Gusrini Vionita, 2013 *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh*.
- Widjaja (2012) *Administrasi Kepegawaian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto (2012) *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta
- Yani, Moh (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.