

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KELAUTAN
DAN PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO**

Nur Rahmi¹, Agus Susanto Naue²

Universitas Ichsan Gorontalo^{1,2}

nurrahmirahim77@gmail.com¹, lanitia0406@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine how much influence Training (X1) and Job Placement (X2) both simultaneously and partially on Employee Performance (Y) at the Office of the Marine and Fisheries Office of Boalemo Regency. Using survey methods, data collection methods using questionnaires to respondents. Analysis using Path Analysis. The results shown that training (X1) and Job Placement (X2) simultaneously had a significant effect on employee performance (Y) at the Office of Marine Affairs and Fisheries in Boalemo Regency of 0.390 (39%). Meanwhile, 0.610 (61%) is influenced by outside variables that are not studied. Training (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.000. Job Placement (X2) partially does not have a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.726.

Keywords: *Training ; Job Placement; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran besar dalam menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan berbagai kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan. Selain itu juga diperlukan pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan kualitas hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Donni Juni (2017:48), mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Hardjana mencontohkan dalam Pranata (2018) bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam

pekerjaan yang diberikan kepada mereka, yang artinya melalui pelatihan vokasi, kesenjangan antara kemampuan karyawan dan kebutuhan kerja dapat terpenuhi, sehingga meningkatkan hasil kinerja. Keterampilan karyawan perlu dikembangkan, terutama pelatihan kinerja karyawan, untuk melatih lebih baik dari standar yang ditetapkan oleh organisasi atau organisasi. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan memperbaiki kelemahan kinerja mereka. Rivai (2014:164) pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini melibatkan pengetahuan profesional dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki arah saat ini dan dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan tertentu untuk berhasil melaksanakan

pekerjaannya. Penempatan merupakan proses yang sangat penting untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dibutuhkan oleh organisasi dan organisasi, karena menempatkan lokasi yang tepat di lokasi yang tepat akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2011: 64), hal ini didasarkan pada prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat, orang yang tepat di belakang pekerjaan yang tepat atau menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat, posisi yang tepat dan mengelola orang yang tepat.

Pelatihan

Donni Juni (2017:203) menyatakan bahwa pelatihan adalah pekerjaan sistematis dan terencana yang dirancang untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Menurut Rivai (2014:164) pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini melibatkan pengetahuan profesional dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki arah saat ini dan dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan tertentu untuk berhasil melaksanakan pekerjaan mereka.

Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (2009:134) indikator pelatihan dinyatakan sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan³
- . Bahan.
4. Metode pelatihan
5. Tujuan pelatihan

Penempatan kerja

Rivai (2014:155) menunjukkan bahwa penempatan mengacu pada alokasi atau redistribusi pekerjaan baru oleh karyawan. Keputusan penempatan biasanya dilakukan oleh manajer langsung, dan atasan karyawan dalam konsultasi biasanya memutuskan penempatan karyawan yang akan datang. Menurut Hasibun (2008: 32) penempatan karyawan merupakan langkah lanjutan pilihan, yaitu calon karyawan yang akan diterima ditempatkan pada posisi atau pekerjaan yang dibutuhkan, dan kekuasaan didelegasikan kepada orang tersebut.

Jenis Penempatan Pekerjaan

Ada tiga jenis penempatan kerja yang penting menurut Rivai (2014:155) yaitu sebagai berikut:

1. Transfer

Mobility mengacu pada perpindahan karyawan dengan tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan tingkat organisasi yang sama dari satu posisi ke posisi lain. Tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan menuntut organisasi untuk dapat mengatasi kekurangan tenaga kerja dengan memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, sehingga dapat memanfaatkan tenaga kerja yang ada dengan sebaik mungkin. Hal ini sangat penting, terutama ketika pasokan tenaga kerja untuk posisi tertentu sulit diperoleh atau terjadi kekosongan mendadak akibat pengunduran diri karyawan.

2. Promosi

Promosi terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan dengan gaji, tanggung jawab, dan/atau pangkat yang lebih

tinggi ke pekerjaan lain. Biasanya dihargai sebagai hadiah atas usaha dan prestasinya di masa lalu.

3. Demosi

Demosi mengacu pada pemecatan karyawan dari posisi lain dengan tanggung jawab rendah, upah rendah, dan tingkat organisasi rendah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan menurut Mangkuprawira (2011: 171) adalah sebagai berikut:

1. perusahaan

PertumbuhanPertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan biasanya mengisi lapangan kerja baru dengan menambah pegawai yang ada atau pegawai baru. Hal ini karena dampak dari ekspansi bisnis, bisnis dapat menciptakan lapangan kerja baru. Tentu saja, proses ini sangat didukung oleh stabilitas sosial, ekonomi, dan politik di dalam dan luar negeri.

2. Attrition

Pengurangan pegawai karena pemberhentian, pengunduran diri, pensiun, mutasi dari unit bisnis dan kematian disebut attrition. Secara khusus, selama periode aktivitas bisnis berkurang dan aktivitas ekonomi melambat, rencana pensiun dini meningkat. Dalam hal ini karyawan mengalami penurunan, dan surplus karyawan berkurang (rasionalisasi).

3. Reorganisasi Reorganisasi

besar-besaran perusahaan akan menghasilkan berbagai jenis aktivitas pribadi, misalnya, dalam kasus merger dan

reorganisasi perusahaan. Membeli dan menjual perusahaan atau bergabung dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen personalia seperti desain pekerjaan, kompensasi, tunjangan, hubungan karyawan, dan rencana pensiun dini. Keuntungan mempengaruhi keputusan karyawan.

4. Tren ekonomi secara umum

Salah satu konsekuensi dari penurunan pertumbuhan ekonomi adalah akan sangat mengurangi kesempatan kerja bagi karyawan dan pencari kerja jangka panjang dan sementara. Resesi ekonomi akan menyebabkan banyak pengangguran. Di sisi lain, jika situasi ekonomi secara keseluruhan membaik, rekrut dan pilih karyawan baru.

Indikator Penempatan Pekerjaan

Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) Permasalahan mengenai kepegawaian melibatkan beberapa indikator kepegawaian itu sendiri, yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus memenuhi persyaratan minimal

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki pekerja agar dapat bekerja dengan baik.

3. keterampilan

Keterampilan/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan hanya dalam praktek.

4. pengalaman kerja pada pekerjaan tertentu

5. Faktor usia

Untuk menempatkan pegawai, perlu mempertimbangkan faktor usia dari personel yang dipilih. Hal ini untuk menghindari inefisiensi dalam produksi karyawan.

Kinerja karyawan

Menurut Moehariono (2014: 95) Kinerja berarti kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan atau rencana kebijakan yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan. Donni Juni (2017: 48) Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Mathis dalam Donni Juni (2017:48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam Donni Juni (2017:50) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Variabel personal/individu, meliputi kemampuan dan keterampilan fisik atau mental, latar belakang, seperti keluarga, status sosial dan pengalaman, demografi, yang melibatkan usia, asal dan jenis kelamin
2. Variabel psikologis, termasuk ide, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Variabel organisasi, termasuk sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Donni Juni (2017:55) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Beban Kerja
Hal ini berkaitan dengan beban kerja dan efisiensi kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas kerja
Mempertimbangkan ketepatan, presesi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas yang diberikan.
3. Mandiri
Kemandirian dan melaksanakan tugas, bantuan orang lain harus diminimalisir.
4. Inisiatif
Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, keluwesan berpikir dan kemauan untuk bertanggung jawab.
5. Kemampuan beradaptasi
Berkenaan dengan kemampuan beradaptasi, pertimbangkan kemampuan untuk menanggapi perubahan kebutuhan dan kondisi.
6. Kerjasama
Mempertimbangkan kemampuan untuk bekerja dengan orang lain

H1 : Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

Pelatihan merupakan salah satu jenis pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini, (Chan dalam Donni Juni, 2017:202) . Roger dalam Donni Juni (2017:202) juga mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu pekerjaan yang sistematis dan terencana yang mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar, yang bertujuan untuk

meningkatkan efektivitas kegiatan atau berbagai kegiatan.

H2 : Penempatan Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

Menurut Hariandja & Efendi (2009:156) penempatan mengacu pada proses pengalokasian atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Pekerjaan tersebut dibebankan kepada pegawai baru dan pegawai lama, meliputi promosi, mutasi dan demosi (penurunan pangkat). Winda Jennifer (2014), dalam penelitiannya yang berjudul “*Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado,*” menemukan salah satu fakta tentang penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengaturan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun parsial. Oleh karena itu hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian Rigaska R. Muntu (2017) dengan judul “*Pengaruh Pilihan, Pelatihan Dan Lokasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Manado*”. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengaturan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. David Hulrey Weol, (2015), juga telah menemukan penelitian dengan judul “*Studi Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan*

Nasional Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:5) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan analisis statistik. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi survei, studi survei digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Prosedur Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam angket dapat mengungkapkan isi yang akan diukur oleh angket tersebut, maka angket tersebut dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai Rhitung lebih besar dari (>) nilai Rtabel, maka butir angket dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai Rhitung lebih kecil dari (<) lebih kecil dari nilai Rtabel, maka butir angket dinyatakan

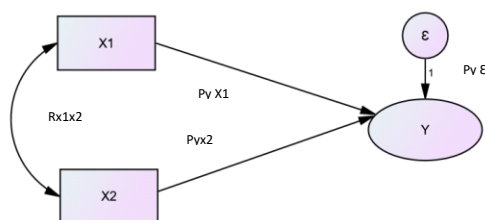
tidak valid dan tidak dapat digunakan.

Analisis Data

Model/Gambar

Untuk mengetahui apakah subvariabel berdampak pada kinerja, dilakukan pengujian menggunakan uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu mengubah data skala terurut menjadi skala interval melalui

Metode Successive Interval (MSI). Dalam menggunakan analisis jalur, harus diperhatikan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah terkait dan kausal. Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang dapat dilihat pada struktur jalur berikut dengan menggunakan grafik sebagai berikut :



Gambar 3.1 Struktur Analisis Jalur

Dari gambar di atas dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_y\epsilon$$

Dimana:

X1 : Pelatihan

X2 : Penempatan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

: Variabel lain yang mempengaruhi

r_{xy} : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

a. Uji statistik F

Uji F dapat menguji pengaruh bebas, umum atau simultan terhadap variabel terikat. Standar pemeriksaan F adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel bebas juga mempengaruhi variabel terikat. Uji F hanya dapat

dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F yang dimasukkan dalam output hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel bebas juga berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji statistik t

Uji t untuk menguji pengaruh persisten variabel bebas terhadap variabel terikat. Standar pemeriksaan t adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti variabel dependen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji T hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang dimasukkan dalam output hasil analisis regresi.

Jika nilai signifikansi t lebih kecil dari (0,05), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

mengolah data. Alat penelitian diuji validitas dan reliabilitas 41 responden. Jika nilai r hitung > r tabel dinyatakan valid, maka reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini dapat ditentukan tingkat efektivitas dalam

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Pelatihan

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Realibilitas	
		r-Hitung	r-Tabel	Keterangan	Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,694	0,308	Valid	0,651	> 0,60 = Realibel
	X1.2	0,633	0,308	Valid		
	X1.3	0,733	0,308	Valid		
	X1.4	0,662	0,308	Valid		
	X1.5	0,530	0,308	Valid		

Sumber: Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena koefisien korelasi r hitung untuk semua

item > r tabel (0,308), sedangkan koefisien alpha 0,651 > 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk “pelatihan

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Realibilitas	
		r-Hitung	r-Tabel	Keterangan	Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X2)	X1	0,573	0,308	Valid	0,630	> 0,60 = Realibel
	X2	0,724	0,308	Valid		
	X3	0,707	0,308	Valid		
	X4	0,664	0,308	Valid		
	X5	0,506	0,308	Valid		

Sumber: Data Diproses 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Penempatan Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r hitung untuk semua item > r tabel (0,308). Sedangkan koefisien alpha 0,630 > 0,6 artinya semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Realibilitas	
		r-Hitung	r-Tabel	Keterangan	Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (X1)	X3.1	0,744	0,308	Valid	0,643	> 0,60 = Realibel
	X3.2	0,496	0,308	Valid		
	X3.3	0,557	0,308	Valid		
	X3.4	0,658	0,308	Valid		
	X3.5	0,550	0,308	Valid		

Sumber: Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. keputusan diambil karena koefisien korelasi r hitung > r tabel. 0,308. Sedangkan koefisien alpha sebesar 0,643 > 0,6 artinya semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan valid dan reliabel.

Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Kemudian, hasil statistik akan dianalisis di bawah ini. Hasil analisis akan diketahui, yaitu apakah variabel bebas (variabel bebas) mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (variabel bebas). Hasil kerangka pengolahan data hubungan sebab akibat X1 dan X2 terhadap Y dapat diperoleh dengan rumus struktur sebagai berikut:

$$- 0.049X2 + 0.6100.642X1 "$$

Hasil analisis variabel bebas diperoleh informasi bahwa pengaruh yang dominan adalah Pelatihan (X2), dengan nilai 0,642.

Uji Hipotesis

Pelatihan (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari uji F hitung diperoleh hasil sebesar 12,123 sedangkan Ftabel sebesar 3,24 dengan taraf signifikansi 0,000 Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel (12,123 > 3,24) dan taraf signifikan 0,000 < = 0,05. bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Pelatihan (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepegawaian e Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Diterima.

Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai tersebut lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau (0,000 < 0,05, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan (X1)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo (Y).

Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,726. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai tersebut lebih besar dari nilai probabilitas sig atau ($0,726 > 0,05$), artinya penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo (Y). Ditolak.

Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Secara Simultan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan penempatan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan pelatihan menurut Mangkuprawira (2011: 135), yaitu suatu proses pemberian pengetahuan, keterampilan dan sikap, sehingga pegawai dapat lebih terampil dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar.

Selain pelatihan, Yuniarsih & Suwatno (2013:117) juga mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai antara lain faktor pendidikan, dan tingkat pendidikan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan karyawan, semakin tinggi kualitasnya. Jika kualitas pegawai baik maka akan berdampak baik bagi organisasi atau organisasi. Selain itu, pada pekerjaan sejenis, faktor pengalaman kerja sebelumnya perlu diperhatikan dalam kerangka penempatan karyawan ini. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa semakin lama jam kerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan tersebut. Kekayaan pengalaman kerja cenderung membuat pegawai yang bersangkutan memiliki pengetahuan dan pengalaman profesional yang relatif tinggi, yang berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan (X2) Secara Parsial Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Edi Saputra (2014) bahwa pegawai yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya melalui pelatihan, dan organisasi/lembaga diharapkan dapat mempertahankan calon pegawai yang berkualitas. Pelatihan adalah upaya untuk

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional karyawan dalam pekerjaan tertentu. Melalui program pelatihan yang dilaksanakan di organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan di tempat kerja, kinerja karyawan organisasi dapat ditingkatkan.

Mengingat pandangan M. Alhudhori (2018), mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tenaga kerja harus diperhatikan dengan cara yang dapat digunakan untuk mengefektifkannya. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, aspek peningkatan kinerja yang tidak kalah pentingnya dengan aspek lainnya adalah aspek pengembangan, salah satunya adalah rencana pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu tugas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dikerjakannya, sehingga pegawai menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang digariskan oleh organisasi.

Penempatan Kerja (X2) Secara Sebagian Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban yang dijawab selama survei kuesioner pada setiap pernyataan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang skeptis, bahkan dibandingkan dengan jawaban sangat setuju atau tidak setuju, dan bahkan beberapa jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa posisi kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo tidak objektif, misalnya

kurangnya perhatian terhadap latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja di lapangan, bahkan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: bahwa Pelatihan (X1) dan Ketenagakerjaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Demikian juga pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Selanjutnya Penempatan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Ini adalah waktu penelitian yang tiba-tiba terlalu lama sehingga mungkin ada beberapa detail yang terlewatkan dalam penelitian, meskipun tidak mempengaruhi hasil akhir dan keakuratan penelitian. dikerjakan untuk penelitian

DAFTAR PUSTAKA.

- David Hurley Weol (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Bekala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15, No. 5, Hal. 496-665 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/issue/view/1166>)
- Donni Juni, Priansa (2017). *Kinerja Manajemen Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Edi Saputra, Pakpahan (2014), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Universitas Brawijaya, Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.
- Hariandja, & Efendi., MT (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, MSP (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- M. Alhudhori (2018) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas. Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 18.Vol 18, No..3 Hal. 654-658
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers..
- Pranata, Okky Sandy (2018), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah), Skripsi, Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi, Prodi Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitsal & Sagala, E.J (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Rivai, V, M. Ramly, T. Mutis dan Willy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*,. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Muntu, Igska R, (2017), Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero, Tbk Kantor Cabang Manado . *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi, Manado*, Vol,5 No. 3, Hal. 4235 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/1840>)
- Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi, (2014). Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado, *Jurnal EMBA, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi, Manado*, Vol. 2 , No. 2, Hal. 1212-1338 VOI(<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/%20view/4714>)