

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN, PENEMPATAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Oleh:

Haryati Djoharam¹
Victor. P.K Lengkong²
Maria. V.J Tielung³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹arthieka1314@gmail.com

²KanaKaisar@yahoo.com

³mariatielung@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan salah satu unsur penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Beberapa faktor penting agar tercapainya tujuan organisasi antara lain, melalui program pelatihan, penempatan pegawai dan lingkungan kerja yang baik. Pelatihan yang baik akan menghasilkan pegawai yang bekerja secara lebih efektif dan produktif, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat, penempatan pegawai yang tepat dapat membuat kinerja pegawai meningkat, demikian juga dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja organisasi tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara Di Manado. Menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dengan sampel sebanyak 48 pegawai yang menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: pelatihan, penempatan dan lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Performance is one important element in the achievement of organizational goals . Some important factors that , among others, the achievement of organizational goals , through training programs , staffing and good working environment . Good training will result in employees who work more effectively and productively , so that can increase employee performance , proper staffing can make to increase employee performance , as well as working conditions are adequate to assist employees in completing the work so well that to achieve organizational performance . This study aims to determine the effect of training , placement , and work environment on employee performance at the Regional Office of Directorate General of State Assets North Sulawesi , Central , North Maluku, Gorontalo and Manado . Using the associative method that aims to determine the effect between variables by using multiple regression analysis , with a sample of 48 employees that use census techniques . The results showed training , placement , and the work environment positive and significant impact on employee performance.

Keywords: training, placement and work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan karena SDM merupakan penggerak jalannya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi perlu memiliki pegawai / karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi.

Handoko (2008:11), menyatakan sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Pelatihan pegawai saat ini merupakan hal penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Metode pelatihan merupakan tatacara yang dilakukan selama pelatihan berlangsung dimana metode tersebut digunakan untuk mempermudah para peserta selama mengikuti pelatihan. Prinsip penempatan pegawai yang tepat harus dilaksanakan secara tepat, karena terdapat hubungan penempatan pegawai yang dilakukan secara tepat akan diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan pegawai baik berbentuk fisik maupun non fisik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttrngo Dan Maluku Utara Di Manado adalah salah satu instansi yang bergerak pada bidang kekayaan Negara, piutang Negara, dan lelang sesuai dengan ketetapan Menteri Keuangan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti kurang minatnya pegawai dalam mengikuti pelatihan, prosedur penempatan pegawai yang belum berdasarkan kualifikasi baik tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Maluku Utara Di Manado.
2. Pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Maluku Utara Di Manado.
3. Penempatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Maluku Utara Di Manado.
4. Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Maluku Utara Di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Suatu instansi perkantoran memiliki tujuan penting dalam perkantoran mereka dimana pegawai atau karyawan yang mereka pekerjakan setidaknya memiliki kualifikasi yang baik dan sesuai dengan kriteria perkantoran tersebut. Gomes (2003:197) menyatakan pelatihan adalah usaha memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaanya.

Penempatan

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perkantoran yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Hasibuan (2008:63) menyatakan

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

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dinyatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetramkan

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Hasibuan (2007:94) menyatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

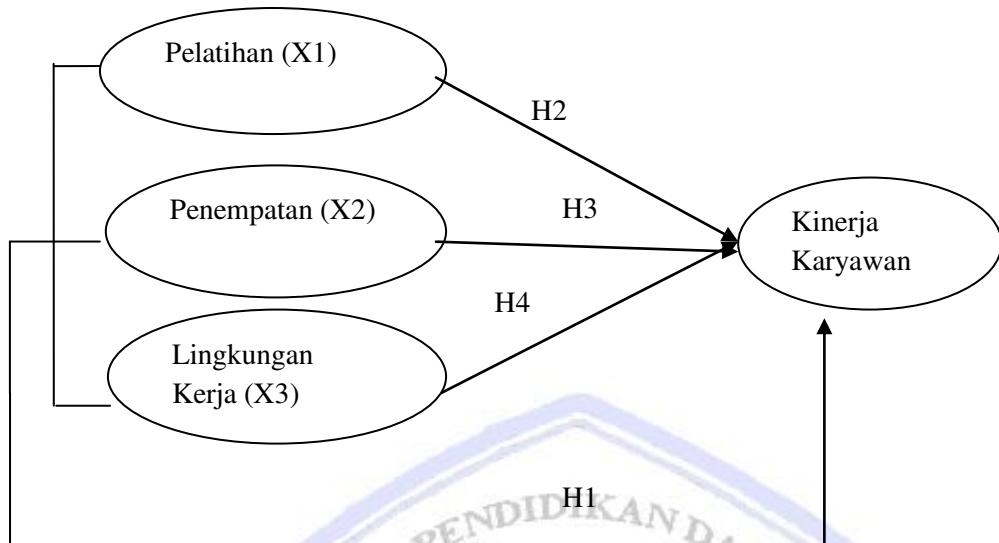
Penelitian Terdahulu

Ansori (2007) dalam penelitian berjudul Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Produksi CV Kharisma Jaya Cirebon. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengumpulan data melalui pembagian kuesioner, observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berdasarkan variabel indikator.

Fadilah (dkk) dalam penelitian berjudul Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Gresik. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada secretariat daerah kabupaten gresik, metode yang digunakan yaitu pembagian, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data statistic korelasi *product moment* dan parsial, regresi linear berganda dan koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Widodo (2010) dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Tujuan penelitiannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan yaitu pembagian kuesioner, wawancara, analisis data regresi berganda, pengujian hipotesa, koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2013

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
2. Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
3. Penempatan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
4. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.

FAKULTAS EKONOMI METODE PENELITIAN DAN BISNIS

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan survey yang bersumber dari data pegawai Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Dalam penelitian ini menggunakan data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh staf pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado yang berjumlah 48 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2001: 61) menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5%. Pengujian reabilitas dalam penelitian digunakan *Alpha Cronbach*, instrument dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien kenadalan reabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable dan sebaliknya dinyatakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi liner berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistic yang meliputi uji normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear berganda:

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

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

X1= Pelatihan

X2= Penempatan pegawai

X3= Lingkungan Kerja

b1,b2,b3,= Koefisien regresi

a= konstanta

e= error

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji t. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan uji t adalah untuk pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
(X ₁)	X _{1.1}	0,494	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,510	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,600	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,677	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,591	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,801	0,000	Valid
(X ₂)	X _{2.1}	0,644	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,542	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,756	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,514	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,586	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,669	0,000	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (lanjutan)

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
(X₃)	X _{3.1}	0,692	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,574	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,562	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,663	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,657	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,653	0,000	Valid
(Y)	Y ₁	0,490	0,000	Valid
	Y ₂	0,744	0,000	Valid
	Y ₃	0,656	0,000	Valid
	Y ₄	0,688	0,000	Valid
	Y ₅	0,456	0,000	Valid
	Y ₆	0,848	0,000	Valid

Sumber: Olah Data 2014

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen penelitian (pertanyaan) adalah valid dan reliable. Tabel 1, menunjukkan bahwa probabilitas hasil korelasi dari pertanyaan lebih kecil dari 0,05 (5%) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen penelitian (pertanyaan) adalah valid dan reliable.

Variabel Bebas	Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,6596	Reliabel
Penempatan (X ₂)	0,6888	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,6966	Reliabel
Kinerja (Y)	0,7368	Reliabel

Sumber: Olah Data 2013

Tabel 2, menunjukkan nilai alpha cronbach dari masing-masing variabel, lebih dari 0,6 sehingga dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
(X ₁) Pelatihan	1,286	Non multikolinieritas
(X ₂) Penempatan	1,365	Non multikolinieritas
(X ₃) Lingkungan Kerja	1,193	Non multikolinieritas

Sumber : Olah Data 2014

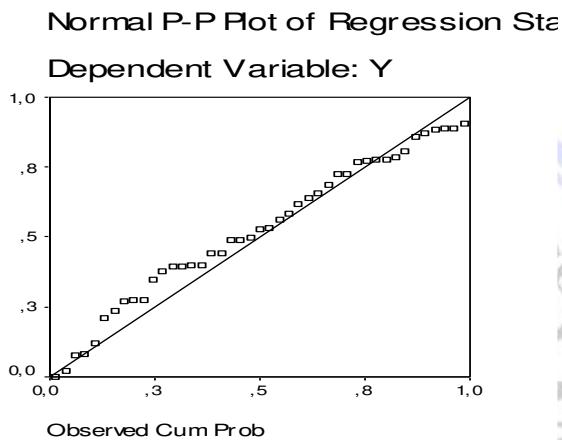
Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai output pada *coefficients model* tidak terjadi multikolinearitas karena semua nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Koefisien korelasi (r)	Probabilitas(p)	Keterangan
(X ₁) Pelatihan	0,080	0,610	Non Heterokedastisitas
(X ₂) Penempatan	0,011	0,945	Non Heterokedastisitas
(X ₃) Lingkungan Kerja	0,122	0,435	Non Heterokedastisitas

Sumber: Olah Data 2014

Tabel 4, menunjukkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas, bila probalitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengadung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Normalitas**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Olah Data 2014

Gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda Dan Uji Hipotesis**

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,553	0,522	5,029	0,000	Signifikan
Penempatan (X ₂)	0,290	0,257	2,405	0,021	Signifikan
Lingkungan kerja (X ₃)	0,290	0,276	2,764	0,009	Signifikan

 $t_{tabel} = 2,023$ $R = 0,821$ $R^2 = 0,674$ *Adjusted R* $^2 = 0,649$ $F_{hitung} = 26,858$ $Sig F = 0,000$ $F_{tabel} = 2,845$ $Konstanta = 3,839$

Tabel 5 menunjukkan Pengaruh pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja, digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda (Sugiyono,2012:277), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,839 (+) 0,553 X_1 (+) 0,290 X_2 (+) 0,290 X_3 (+) e$$

Keterangannya:

Pelatihan X₁, memiliki koefisien regresi sebesar 0,553 dan memiliki arah positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan X₂, memiliki koefisien regresi sebesar 0,290 dan memiliki arah positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja X₃, memiliki koefisien regresi sebesar 0,290 dan memiliki arah positif. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

1. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , namun karena uji-F adalah uji simultan (menggunakan angka mutlak maka tidak ada f hitung negatif), maka Hipotesis terbukti atau diterima atau ada pengaruh jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.
2. Dengan melihat tingkat probabilitas atau signifikan, hipotesis diterima atau terbukti atau ada pengaruh jika tingkat probabilitas atau signifikan lebih kecil dari 0.05 (< 5%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 17.234.
3. Sementara untuk F_{tabel} dicari sebagai berikut: Pembilang = K (K = jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 3 (tiga). Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel – jumlah variabel bebas – 1) = 48 – 3 = 45. Oleh karena $F_{hitung} 26,858 > F_{tabel} 2,845$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Pelatihan (X₁), Penempatan (X₂), Lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0.000 (0%) yaitu dibawah 5%.

Uji t (Uji pengaruh/ Hipotesis parsial)

1. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.029 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas = n (jumlah sampel) -5 = 48-5 = 43 dengan alfa/5 = 0.05/5 = 0.01 sehingga $t_{tabel} = 2.023$. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5.029 > t_{tabel} 2.023$ itu berarti bahwa variabel Pelatihan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0.000 (0%) yang berada dibawah 5%.
2. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.405 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas = n (jumlah sampel) -5 = 48-5 = 43 dengan alfa /5 = 0.05/5 = 0.01 sehingga $t_{tabel} = 2.023$. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.405 > t_{tabel} 2.023$ itu berarti bahwa variabel Penempatan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0.021 yang berada dibawah 5%.
3. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.764 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas = n (jumlah sampel) -5 = 48-3 = 43 dengan alfa/5 = 0.05/5 = 0.01 sehingga $t_{tabel} = 2.023$. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.764 > t_{tabel} 2.023$ itu berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0.009 yang berada dibawah 5%

Pembahasan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Malut Di manado adalah diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ansori (2007) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Produksi CV Kharisma Jaya Cirebon, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berdasarkan variabel indikator.
2. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Malut di Manado adalah diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah dkk (2013) yang berjudul Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo dan Malut di Manado adalah diterima. Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, dimana hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan, penempatan dan lingkungan kerja ,secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Malut Di Manado.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Malut Di Manado, hasil penelitian menunjukkan pelatihan merupakan variabel yang dominan dalam penelitian.
3. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Malut Di Manado.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Malut Di Manado.

Saran

Saran yang disampaikan adalah pimpinan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado adalah untuk lebih meningkatkan lagi pelatihan, penempatan, lingkungan kerja. Peningkatan pelatihan dapat dilakukan dengan selalu memberikan program pelatihan karena program pelatihan merupakan cara yang efektif yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. Dari hasil penelitian variabel penempatan, belum sesuai dengan standar penempatan pegawai, oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan lagi pegawai baik dari latar belakang pendidikan, usia, dan pengalaman kerja. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja di lingkungan kantor, dan budaya kerja yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai, dengan sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Ahmad. 2008. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Unit Produksi. *Skripsi*. Fakultas Teknologi Pertanian Institut pertanian bogor. <http://skripsigresik.blogspot.com/2013/08/pengaruh-pelatihan-terhadap-kinerja.html>. Di akses 5 Agustus 2013. Hal 543-558
- Asri, Nur dan Abdul Hakim. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang *Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja* <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/viewFile/144/135>. Di akses1 januari 2014. Vol. 1. No. 5. Hal 847-852.
- Gomez, Faushino Cardoso.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*.STIE YKPN.Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Bumi aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta.BPEF
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi.2003. *Kinerja Karyawan*. PT Ghalia. Jakarta.
- Widodo, Tri, 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Pada Pegawai Kecamatan Salatiga <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/15>.Di akses 21 November 2013. Vol. 3 No. 5. Juli 2010
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

