

PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEDATON DI BANDAR LAMPUNG

Yuliana Yamin^{(1)*}, Tiar Mirnasari⁽²⁾, Kinanti Nurul Faithya⁽³⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Yuliyamin0607@gmail.com, tiarmirnasari2021@gmail.com, kinantinurulf.31023@gmail.com

Abstrak.

Fakta di lapangan mengenai kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung terindikasi masih belum optimal. Permasalahan penempatan dan pelatihan kerja. Hambatan yang dihadapi dalam pelatihan adalah output pelatihan terkadang tidak berpengaruh langsung terhadap teknis pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh penempatan dan pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung sebanyak 101 orang dan sampel sebesar 10 persen sampai dengan 25 persen yaitu berjumlah 25 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan kuisioner. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik meliputi perhitungan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 41,6 persen dan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 33,4 persen. Pengujian secara simultan menunjukkan penempatan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 44,4%, sedangkan sisanya sebesar 55,6 persen merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti. Implikasi yang dapat disampaikan adalah: Kepada pihak pengambil kebijakan penempatan pegawai dapat lebih memperhatikan kesesuaian kompetensi pegawai dengan karakteristik pekerjaan. Perlu diadakan pelatihan dan kepada unsur pimpinan agar lebih dapat menjalankan peran pengawasan terhadap progres pelaksanaan pekerjaan dengan mengedepankan unsur ketepatan waktu.

Kata Kunci: *penempatan, pelatihan dan kinerja.*

Abstract.

Facts on the ground regarding the performance of employees at the Kedaton Pratama Tax Service Office in Bandar Lampung are indicated to be still not optimal. The impact of various problems on job placement and training. The pattern of placement at KPP Pratama Kedaton in Bandar Lampung still has not adjusted between the educational background of the employee and the field of work assigned to him. The purpose of this study was to determine the effect of placement and training on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of placement and training either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 25 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative. The results showed that placement had a positive effect on performance with a contribution of 41.6%. In other partial hypothesis testing, the results of the training have a positive effect on performance with a contribution of 33.4%. Simultaneous hypothesis aren 44.4%, while the remaining 55.6% is a variation of other variables not examined. The implications that can be conveyed are: To the policy makers of the placement of employees can pay more attention to the suitability of employee competencies with job characteristics. It is necessary to hold training. To the leadership elements to be able to carry out their supervisory role on the progress of the work implementation by prioritizing the element of timeliness.

Keywords: *placement, performance training.*

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam suatu organisasi berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan pada sistem organisasi tersebut, oleh karena itu pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Faktor SDM memberikan kontribusi berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka dapat dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling vital dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Arah kebijakan pembangunan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia mengisyaratkan pentingnya peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sehingga diharapkan kemampuan dan keahlian pegawai tersebut dapat menyesuaikan dengan penempatannya. Namun demikian, faktanya menunjukkan bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut tidak dapat sepenuhnya menjadikan citra pegawai menuju SDM yang handal dan mampu menjawab segala tantangan pekerjaan serta gejolak dinamika perubahan global yang begitu pesat dewasa ini.

Kinerja merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kinerja merupakan masalah yang kompleks, bukan hanya satu masalah teknis maupun manajerial saja tetapi berkaitan erat pula dengan permasalahan individu pegawai, pemimpin dan faktor eksternal lainnya.

Keberhasilan kinerja pegawai sekaligus kinerja organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) yang dimiliki oleh organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal. Organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan sumber-sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Penempatan pegawai merupakan salah satu bagian dari perencanaan strategik organisasi, karena juga merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan. Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Salah satu upaya dalam rangka pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur adalah melalui pelatihan. Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2013:61) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fakta di lapangan mengenai kinerja pegawai di KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung terindikasi masih belum optimal, terlihat dari pencapaian target penerimaan. Tahun Anggaran 2019, masih ada pencapaian target penerimaan pajak yang minim, bahkan pada jenis pajak Pendapatan atas Pajak Lainnya dan Penerimaan Imbalan Bunga pencapaiannya hanya kurang dari 1% saja. Hal ini diyakini merupakan dampak dari berbagai permasalahan, namun demikian penulis menitikberatkan permasalahan kepada faktor penempatan pegawai dan pelatihan kerja. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal, saat ini pola penempatan pegawai di KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung masih belum menyesuaikan antara latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan-pelatihan biasanya keterbatasan masalah pendanaan dan prasarana penunjang penyelenggaraan pelatihan yang menyebabkan output pelatihan terkadang tidak berpengaruh langsung terhadap teknis pekerjaan.

Berdasarkan data dapat diketahui masih banyak output pelatihan yang diikuti pegawai tidak berpengaruh langsung terhadap teknis pekerjaan. Kondisi ini tentunya memperlambat menciptakan pegawai-pegawai yang berkualitas dan handal, serta memiliki pola sikap dan perilaku yang baik, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul **"Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung"**.

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung.
3. Pengaruh penempatan pegawai dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung.

Penulisan Rumus atau Formula Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment*, menurut Uyanto (2016:29) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Type equation here.

Keterangan :

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
- x = Jumlah skor pernyataan
- y = Jumlah skor total pernyataan
- N = Jumlah sampel yang akan diuji

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2016:149) merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha_{cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

- K = Jumlah butir dalam skala pengukuran
- S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i
- S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (kinerja)
- X_1 = Variabel independen (penempatan pegawai)
- X_2 = Variabel independen (pelatihan)
- a = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel lain yang tidak diteliti

atau dimasukkan dalam model

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan menguji signifikansi secara parsial (sendiri-sendiri) pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika besarnya nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} berarti variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat, untuk mengetahui uji t penulis menggunakan metode SPSS ver. 21. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$t_{hitung} =$

$$\frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

- t_{hitung} = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden (Sugiyono, 2015 : 230)

Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi secara bersama-sama (serempak) pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan besarnya nilai F_{tabel} bila besarnya nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} berarti bahwa secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil daripada nilai F_{tabel} berarti nilai variabel bebas secara bersama-sama (serempak) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui uji F penulis menggunakan metode perhitungan

melalui progem SPSS ver.21. Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

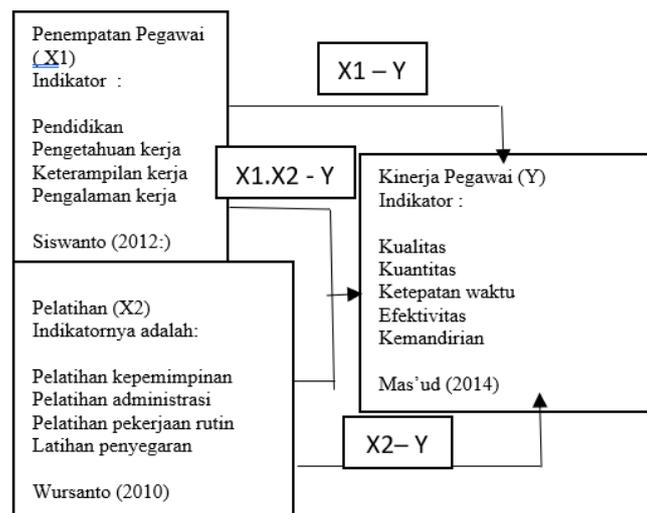
- R : Koefisien korelasi ganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah anggota sampel
 (Sugiyono, 2011 : 219)

Tabel di bawah menjelaskan bahwa dalam kurun waktu Tahun Anggaran 2019, masih ada pencapaian target penerimaan pajak yang minim, bahkan pada jenis pajak

Pendapatan atas Pajak Lainnya dan Penerimaan Imbalan Bunga pencapaiannya hanya kurang dari 1% saja.

Hal ini diyakini merupakan dampak dari berbagai permasalahan, namun demikian penulis menitikberatkan permasalahan kepada faktor penempatan pegawai dan pelatihan kerja. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal, saat ini pola penempatan pegawai di KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung masih belum menyesuaikan antara latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kerangka pemikiran digambarkan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka pikir pengaruh penempatan pegawai, pelatihan dan Kinerja

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penerimaan Pajak Tahun 2020

Jenis Pajak	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Persentase (%)
PPN dan PPnBM	670,807,182,000	634,531,162,376	94,59
PPH Non Migas	634,771,235,000	472,114,926,231	74,37
Pendapatan atas PL dan PIB	18,611,350,000	179,611,672	0,96
Jumlah	1,324,189,767,000	1,107,056,631,629	83,60

Sumber: KPP Pratama Kedaton Tahun 2021

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan penempatan, pelatihan dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Dokter Susilo No.41, Sumur Batu, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung Kode Pos 35212.

Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

- a. Data Primer
 Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga.
- b. Data Sekunder
 Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi :

- 1. Teknik observasi.
 Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi pelatihan, penempatan pegawai dan kinerja.
- 2. Teknik dokumentasi
 Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian
- 3. Teknik Kuesioner/angket.
 Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui .

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Kedaton di Bandar Lampung sebanyak 101 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

1. Pengaruh Penempatan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Penempatan (X₁) terhadap kinerja (Y) Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Uji Hipotesis Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.379	4.582		4.011	.000
X1	.543	.124	.645	4.385	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi antara variabel Penempatan (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung adalah $Y = 18,379 + 0,543X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu poin daripada variabel Penempatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung sebesar 0,543 poin.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,385$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka $t_{hitung} = 4,385 > t_{tabel} = 1,697$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Penempatan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung diterima. Jadi variabel Penempatan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Seberapa besar variabel Penempatan mampu mempengaruhi variabel Kinerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Koefisien Determinasi Penempatan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1 0	.645 ^a	.416	.394	3.13444

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,645^2 = 0,416 = 0,416 \times 100\% = 41,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung sebesar 41,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.730	5.091		3.876	.001
X2	.489	.133	.578	3.677	.001

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi antara variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai adalah $Y = 19,730 + 0,489X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu poin dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,489 poin.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 3,677$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka $t_{hitung} = 3,677 > t_{tabel} = 1,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung. Besaran nilai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.4 Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1 0	.578 ^a	.334	.309	3.34791

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,578^2 = 0,334 = 0,334 \times 100\% = 33,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,4%,

sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Penempatan (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Penempatan (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.5 Regresi Linier Ganda Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.946	5.021		3.176	.004
X1	.399	.176	.474	2.275	.031
X2	.203	.176	.240	2.151	.260

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dapat dimasukkan persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 15,946 + 0,399X_1 + 0,203X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Penempatan sebesar satu poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,399 poin.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pelatihan sebesar satu poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,203 poin.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₁ = 0,399 lebih besar daripada koefisien regresi X₂ = 0,203. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Penempatan lebih dominan dibandingkan Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung.

Pembuktian ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

digunakan uji F berdasarkan tabel anova berikut ini.

Tabel 4.6 Uji Hipotesis secara Simultan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201.806	2	100.903	10.394	.000 ^a
Residual	252.401	22	9.708		
Total	454.207	24			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat nilai F hitung sebesar 10,394, sedangkan nilai F tabel pada db 25 dengan α = 0,05 didapat nilai sebesar 3,385, karena nilai F hitung > F tabel maka dinyatakan bahwa Penempatan (X₁) dan Pelatihan (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tingkat signifikan 0,000 karena *probability* jauh lebih kecil dari 0,05, maka Penempatan (X₁) dan Pelatihan (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Penempatan (X₁) dan Pelatihan (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung dapat diterima.

Seberapa besar nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dapat diketahui dengan melihat tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Perhitungan Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1 0	.667 ^a	.444	.402	3.11573

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Koefisien Determinasi (KD) = R = 0,667² = 0,444 = 0,444 x 100% = 44,4%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa

besarnya pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung

Persamaan regresi antara Penempatan dan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 18,379 + 0,543X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Penempatan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung sebesar 0,543 poin.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 4,385$ dan $t_{hitung} 4,385 > t_{tabel} 1,697$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Besarnya nilai keterpengaruhannya antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai adalah 41,6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arisanti (2016) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2014:201) mengatakan bahwa penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung

Persamaan regresi antara pelatihan dengan kinerja Pegawai Kantor Pelayanan

Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 19,730 + 0,489X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu poin dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung sebesar 0,489 poin.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 3,677$ dan $t_{hitung} 3,677 > t_{tabel} 1,697$. Pelatihan juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Besarnya Koefisien Determinasi atau nilai keterpengaruhannya antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 33,4%.

Hasil penelitian ini searah dengan apa yang dikemukakan oleh Goni dkk. (2015) yaitu ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Rivai (2013:181) mengatakan tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi/organisasi serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai.

Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung

Hasil perhitungan regresi linier ganda Penempatan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan $Y = 15,946 + 0,399X_1 + 0,203X_2$. Hasil ini bermakna jika Penempatan (X_1) dan Pelatihan (X_2) tidak berubah maka Kinerja Pegawai (Y) tetap sebesar 15,946 poin. Apabila Penempatan ditingkatkan satu poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar $= 0,399$. Jika Pelatihan ditingkatkan satu poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,203 poin.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Penempatan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai dibuktikan hasil

perhitungan uji $F_{hitung} =$ memperoleh hasil 10,394 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,316$, pada taraf signifikan 5% dengan $Db = 25$. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung. Besarnya pengaruh Penempatan dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung adalah 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dan Bukhari (2018) dengan kesimpulan bahwa penempatan kerja dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Mas'ud (2014:44) bahwa untuk mewujudkan kinerja yang tinggi, maka efektivitas pegawai diwujudkan dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Artinya selain kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dari seorang pegawai, kesesuaian penempatan juga sangat penting untuk memaksimalkan segala potensi yang ada pada pegawai yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Penempatan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung adalah 41,6 persen dan Terdapat pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung, adalah 33,4 persen, hasil pengujian secara simultan Penempatan dan

Pelatihan terhadap kinerja Pegawai sebesar 44,4 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, Wulan Fitri. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016)*. Jurnal Repository Universitas Nusantara PGRI Kediri. Vol. 3 No. 1 Tahun 2016.
- Astuti, Mutia Windi. Bukhari, Eri. 2018. *Analisis Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (JRMSI) | Vol 9, No. 1, 2018
- As'ad. 2011. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Cascio. 2011. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Dessler, G .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Ferdinand, Augusty, 2016. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, Leonardo William. Adolfin. Sumarauw, Jacky 2015. *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Vol.3 No.4 Desember 2015,
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan ke- 15. BPFE : Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T. E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mathis, Robert L & Jackson, John H, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Musanef, 2016. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : PT. Haji Mas Agung.
- Nuraeni dkk. 2018. *Pedoman Penyusunan Penulisan Tesis Ujian Tesis dan Komprehensif*. Bandar Lampung. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Priyatno, Dwi. 2015. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Murai Kencana : Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto, Sastrowiryo, 2012. *Manajemen tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeth.
- Uyanto, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Widiyanto, Ibnu, 2015. *Pointers : Metodologi Penelitian*. Semarang: BP Undip

Wursanto. 2010. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta. Kanesus