

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG UNIT KECAMATAN MUARA TELANG KABUPATEN BANYUASIN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Ikhwan Iswahyudar¹⁾, Hamid Halin²⁾, Roswaty³⁾

^{1), 2), 3)} Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend Sudirman No. 629 KM .4 Palembang Kode Pos 30129

Email : iswahyudarikhwan@gmail.com¹⁾, Hamidhalin@uigm.ac.id²⁾, Roswaty@uigm.ac.id³⁾

ABSTRACT

Training is carried out in order to develop human resources and is able to add knowledge and skills that will ultimately affect employee performance. The aim of the study was to find out the effect of Training on Performance Employees at Perum BULOG in unit of Muara Telang sub-District of Banyuasin Regency of South Sumatra Province. In this study, quantitative descriptive method was used. The technique for analyzing the data was simple linear regression analysis. The sample was all employees who worked at Perum BULOG Muara Telang sub-District unit of Banyuasin Regency, South Sumatera Province with a total number of 54 respondents. From the result of SPSS program, it showed that t-obtained was 7,547 and t-table was 1,674, and the significant level was 0.000 which was less than 0,05 so t-obtained > t-table, it means that Ho was rejected, which can be stated that training partially had a significant effect on employee performance. From the result of correlation, it indicated that there was a strong correlation between training variable and employee performance variable, it could be seen from the correlation coefficient which was 0,723 or 72,3%, Then the result of coefficient of determination (R²) was 0,523 or 52,3% from the effect of training variable on employee performance variable at Perum BULOG in Muara Telang sub-District unit of Banyuasin regency of South Sumatera Province, while the rest was 47,7% affected by other factors which was not explained in this study.

Keywords : Training, Employee Performance, Human Resource Management

1. Pendahuluan

Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kehidupan manusia. Melalui pelatihan, kecerdasan dan keterampilan manusia lebih terasah dan teruji dalam menghadapi dinamika kehidupan yang makin kompleks. Dalam skala makro pelatihan merupakan indikator kuantitas sumber daya manusia. Semakin baik pelatihan, maka semakin baik pula kualitas sumber daya manusia. Selain itu, pelatihan adalah sarana transformasi ampuh, karena dengan pelatihan seseorang atau kelompok dapat mengembangkan diri secara transformatif, dari tidak tahu apa-apa sampai menjadi ahli. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting, untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Pelatihan yang harus diselenggarakan dimaksudkan untuk mengurangi problema dan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian, tujuan manajemen tenaga kerja yang telah ditetapkan, yaitu menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dan dapat tercapai. Mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM) diantara faktor-faktor produksi lain, perusahaan melakukan pelatihan untuk rneningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Rivai, (2005:16) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja menurut Griffin, (2004:14) merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Ketersediaan pangan terutama beras akan tetap menjadi masalah utama di Indonesia. Potensi produksi yang ada di lahan beririgasi dan di daerah reklamasi rawa pasang surut khususnya haruslah sangat dioptimalkan. Alih fungsi lahan irigasi di Pulau Jawa, Bali dan Madura harus diimbangi dengan optimalisasi lahan rawa yang pasang surut yang sudah dikembangkan

Pengembangan Rice Estate Muara Telang I Perum BULOG di Kabupaten Banyuasin Kecamatan Muara Telang ini merupakan bentuk integrasi vertikal proses produksi dan pemasaran beras, dilakukan melalui kerjasama dengan petani transmigran, penduduk lokal, serta pendatang di daerah Muara Telang I, Kecamatan Muara Telang, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, Indonesia. Kegiatan ini merupakan rintisan dari BULOG sebagai Perum (Perusahaan Umum) untuk menjadi Lembaga Pangan yang handal dan berkualitas untuk memantapkan dan mengembangkan ketahanan pangan di Indonesia.

BULOG sebagai PERUM yang diharapkan tetapi untuk : 1) Menyelenggarakan tugas pelayanan publik untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan kebijakan pangan nasional, dan 2) Menyelenggarakan kegiatan ekonomi di bidang pangan secara berkelanjutan yang

memberikan manfaat kepada pelaku ekonomi (stakeholders).

Untuk meningkatkan produktifitas dari BULOG tersebut maka membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. Di kawasan Muara Telang ini merupakan daerah transmigrasi sehingga mayoritas penduduknya merupakan petani. Kondisi ini mengakibatkan petani lebih memilih tengkulak dibandingkan BULOG, sehingga hal inilah yang memicu terjadi permainan harga pada tingkat pengepul sementara pada tingkat petani sangat rendah. Harapan dengan dibangunnya gudang BULOG ini dapat memancing para petani setempat untuk memilih menjual ke pemerintah atau BULOG tersebut. Setiap masa panen para petani biasanya menjual gabah kepada tengkulak dengan harga murah dan tidak sesuai dengan hasil atau kualitas padi yang dihasilkan. Semenjak di bangunnya BULOG di kawasan ini para petani menjual hasil panen ke BULOG dengan harga yang lebih tinggi dari harga yang tengkulak tentukan.

Untuk mengelolah suatu perusahaan dibutuhkan karyawan yang terampil dan berkualitas sehingga tujuan dari didirikannya BULOG tersebut tercapai sesuai target perusahaan dalam mengembangkan produktivitas perusahaan tersebut maka sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai harapan. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari agar mengetahui informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Belajar untuk mengetahui (*learning to know*) dalam prosesnya tidak sekedar mengetahui apa yang bermakna tetapi juga sekaligus mengetahui apa yang tidak bermanfaat bagi kehidupan. Guna merealisasikan *learning to know*, pendidik tidak hanya berfungsi sebagai sumber informasi melainkan juga fasilitator. Di samping itu pendidik dituntut dapat berperan sebagai teman sejawat dalam berdialog dengan peserta didik dalam mengembangkan penguasaan pengetahuan maupun ilmu tertentu. Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia pun menjadi salah satu kunci penentu sebagai sarana antisipasi agar bank tidak terdepak dari persaingan (Hutauruk, 2013:40). Meskipun sumber daya manusia ini merupakan aset perusahaan yang tidak pernah tampak secara nyata dalam neraca, akan tetapi neraca itu sendiri merupakan gambaran langsung mengenai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dari hasil kerja bagi seluruh sumberdaya manusia pada suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Sastrohadiwiryo, (2002:198) Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Menurut Ruky, (2006:163) pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari team kerja.

Rivai, (2005:16) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja menurut Griffin, (2004:14) merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Begini pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum. Hal ini pengaruh pendidikan dan pelatihan berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal untuk mengoperasikan maka hasilnya akan tetap sia-sia.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat di rumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum BULOG Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan ?”

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian skripsi ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

C. Metode Penelitian

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif karena data yang digunakan ada yang berbentuk angka-angka yang dapat dihitung dan ada juga data yang berbentuk pertanyaan dengan cara wawancara atau sebagainya.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah perum BULOG unit muara telang, Objek penelitian ini adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer, penelitian ini terdiri dari data SPSS yang sudah di input hasil dari kuesioner. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, observasi dan kuesioner.

4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi yang akan menjadi objek penelitian yaitu pegawai yang akan bekerja di lingkungan Perum BULOG Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan dengan total 54 orang terdiri 40 pegawai tetap dan 14 pegawai tidak tetap.

5. Analisis Data yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2010) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang di ukur tidak berubah (Sugiyono, 2013).

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y).

Persamaan regresi linier sederhana :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

e = Kesalahan Penganggu

b = Koefisien Regresi Variabel Bebas

d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

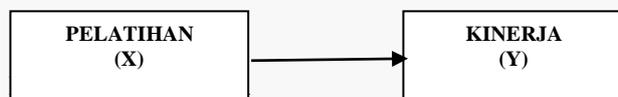
e. Koefisien Korelasi

Menurut (Luis Marnisah, 2016:19) koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Pembahasan

A. Kerangka Pemikiran

Dengan demikian kerangka berfikir dapat di rumuskan dalam bentuk paradigma penelitian di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diketahui bahwa yang menjadi variabel bebas (independen) adalah Pelatihan (X) dan yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah Kinerja (Y).

B. Validitas Pelatihan(X) dan Validitas Kinerja (Y)

Dalam Tabel ini menjelaskan tentang valid antara variabel x dan variabel Y untuk melihat hasil Uji Validasi Pelatihan (X) dan Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X)

Kode Pertanyaan	r hitung Korelasi	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
Pertanyaan X_1	0,619	0,30	Valid
Pertanyaan X_2	0,649	0,30	Valid
Pertanyaan X_3	0,706	0,30	Valid
Pertanyaan X_4	0,517	0,30	Valid
Pertanyaan X_5	0,594	0,30	Valid
Pertanyaan X_6	0,615	0,30	Valid
Pertanyaan X_7	0,561	0,30	Valid
Pertanyaan X_8	0,553	0,30	Valid
Pertanyaan X_9	0,529	0,30	Valid
Pertanyaan X_10	0,531	0,30	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Kode Pertanyaan	r hitung Korelasi	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
Pertanyaan Y_1	0,658	0,30	Valid
Pertanyaan Y_2	0,636	0,30	Valid
Pertanyaan Y_3	0,500	0,30	Valid
Pertanyaan Y_4	0,601	0,30	Valid
Pertanyaan Y_5	0,462	0,30	Valid
Pertanyaan Y_6	0,578	0,30	Valid
Pertanyaan Y_7	0,431	0,30	Valid
Pertanyaan Y_8	0,589	0,30	Valid
Pertanyaan Y_9	0,556	0,30	Valid
Pertanyaan Y_10	0,426	0,30	Valid

Berdasarkan kedua table diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui bahwa semua item pernyataan di variabel pelatihan (X) dan variable kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (batas minimum korelasi), dalam hal ini r tabel diketahui 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel x dan variable y dinyatakan valid, dengan demikian dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

C. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai pada *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 dengan a = 5%.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Sumber: diolah data SPSS 15.0

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Sumber: diolah data SPSS 15.0

Berdasarkan kedua tabel diatas terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha seluruh variabel diatas $\geq 0,60$, yang artinya semua keseluruhan item dalam instrument pengukuran dapat di kategorikan reliabilitas tinggi. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan kelangkah selanjutnya.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.698	3.405		3.729	.000
	Pelatihan	.663	.088	.723	7.547	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah data SPSS 15.0

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi yaitu $Y = 12,698 + 0,663 X$. dimana Y adalah variable kinerja pegawai, sedangkan X adalah variable pelatihan. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan diterapkan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Perum Bulog Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

E. Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.698	3.405		3.729	.000
	Pelatihan	.663	.088	.723	7.547	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah data SPSS 15.0

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar (7,547) dengan nilai signifikan adalah (0,000) dan t tabel (1,674). Karena $t_{hitung} (7,547) \geq t_{tabel} (1,674)$ dan nilai signifikan (0,000) $\leq 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variable pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y).

E. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Analisis Uji R² Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.514	2.889

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: diolah data SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,523, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada pengaruh kinerja pegawai sebesar 52,3% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

F. Korelasi

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.514	2.889

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: diolah data SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel pelatihan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,723 atau 72,3% yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Ini berarti perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata dari pelatihan telah mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t diperoleh hasil t tabel \leq t hitung hasil ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja (Y).
2. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,663, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja 66,3%, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja.
3. Dari hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,723, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja pegawai adalah erat/kuat yaitu 72,3%.
4. Dari hasil uji korelasi dererminasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,523, hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan (X) bisa menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% bisa dijelaskan.

Daftar Pustaka

Luis Marnisah, Denny Saputra, Azra'ie K. Rosni. Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, "Analisa Efektifitas promosi terhadap

- keputusan konsumen pada membeli Semen Baturaja di kelurahan Sekip Jaya Kecamatan Kemuning Palembang”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Masa Kini*, Vol.7 No.03. Desember 2016.
- Mangkunegara, AA. 2012, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan kinerja karyawan*, BPFE: Yogyakarta.
- Susi Handayani, Aidil Firmansyah, Azra'ie K. Rosni. Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, "Analisa Manajerial Sistem terhadap Produktifitas Karyawan", *Jurnal Ilmiah ekonomi global masa kini*, Vol.7 No.02 Desember 2016.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, penerbit: Mandar maju, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*, penerbit: ALFABETA, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*, penerbit: ALFABETA, Bandung.