

PENGARUH DIKLAT DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG SUMSEL BABEL

Haris Siregar¹⁾, Irwan Septayuda²⁾

^{1,2}Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang

¹Email: siregarharis306@yahoo.com

²Email: Irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstract

This report aims to determine the effect to education and training and career development to employees performance at perum bulog divre sumsel dan babel. Methods of collecting data obtained from questionnaires and library research, data analysis in this case the author uses qualitative and quantitative methods are multiple regressions equation, correlation coefficient, coefficient of determination and test F. The results showed that there was a significant effect of education and training on employee performance and career development influence on the performace of employees at divre sumsel perum bulog and babel. It indicates that there is strong association of these influences. Data obtained from these results that the influence of education and training and career development to improve the performance of employees at divre sumsel perum bulog and babel.

Keywords: *Education And Training, Career Development, Performance*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka memajukan tujuan suatu perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dalam upaya mempersiapkan diri menjadi suatu perusahaan yang kompetitif dan produktif di masa yang akan datang. Sumber daya manusia itu sendiri sangat berperan penting dalam upaya memajukan produktifitas suatu perusahaan. Dengan adanya produktifitas tinggi yang dilakukan oleh karyawan sehingga dengan demikian membuat daya saing perusahaan akan semakin kompetitif. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa perusahaan dan sumber daya manusia saling membutuhkan satu sama lain, jika di suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas perusahaan tidak akan dapat bersaing secara kompetitif, begitu juga sumber daya manusia sangat membutuhkan adanya perusahaan.

Dalam upaya menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi yaitu dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan terlebih dahulu. Jika disuatu organisasi dapat menerapkan pendidikan dan pelatihan dengan baik kepada karyawan dengan demikian tujuan suatu organisasi dapat dicapai dan organisasi tersebut dapat bersaing secara kompetitif.

Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Diklat Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sumsel Babel”.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut

Apakah ada Pengaruh Diklat Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divre Sumsel Dan Babel ?

Manfaat dan Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh diklat dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai perum bulog divre sumsel dan babel?

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perum Bulog Divre Sumsel Dan Babel
2. Bagi Penulis
3. Bagi Lembaga

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Diklat

Widodo (2015:86) mendefinisikan pendidikan sebagai proses belajar mengajar yang terorganisir dan terus-menerus yang dirancang untuk mengomunikasikan perpaduan pengetahuan, skill, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktifitas hidup.

Beeby dalam Sutrisno (2009:64) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu.

Sedangkan pengertian pelatihan Simamora dalam Widodo (2015:82) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang inividu.

Tolak Ukur Diklat

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangan dan berperan dalam pendididkan dan pelatihan Rivai (2009:240) yang dijadikan penulis sebagai indikator, antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan
2. Metode yang digunakan
3. Kemampuan instruktur
4. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran
5. Peserta pendidikan dan pelatihan
6. Evaluasi pendidikan dan pelatihan

Pengembangan Karir

Rivai dalam Widodo (2015:113) mendefenisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja inividu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Andrew J. Dubrin yang dalam Widodo (2015:113) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Widodo (2015:114) pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Siagian dalam Widodo (2015:119) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier seorang karyawan adalah :

1. Prestasi kerja yang memuaskan.
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan Untuk Bertumbuh
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Kinerja

Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu: “Diklat Dan Pengembangan karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divre Sumsel Dan Babel.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek yang diteliti oleh penulis yaitu karyawan yang ada di Perum Bulog Divre Sumsel dan Babel. Penelitian ini dimulai dari awal bulan Oktober sampai dengan bulan November.

Metode penelitian

Menurut Sangadji(2010:4),metode penelitian ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metodo yang akann di gunakan dalam penelitian penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian penngtahuan yang memenuhi kirteria tertentu yaitu raisional dan teruji.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diambil langsung dalam penelitian, dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

a. Observasi (Pengamatan)

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi yang akan menjadi objek penelitian yaitu pegawai di lingkungan Perum Bulog Divre Sumsel Dan Babel sebanyak 45 populasi.

2. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel di penelitian ini menggunakan metode kriteria sebagai berikut :

1. Tercatat sebagai pegawai tetap bulog, sebanyak 10 orang.
2. Lamanya bekerja minimal 5 tahun, sebanyak 10 orang.
3. Pendidikan minimal SMA, sebanyak 5 orang.
4. Berada pada daftar penilaian karyawan yang berhak mendapatkan kenaikan jenjang jabatan, sebanyak 5 orang.

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variabel operasional yang digunakan, yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel X)
2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil penghitungan dan penelitian terhadap peranan Penerapan Diklat Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Sumsel Dan Babel.

2. Analisis Deskriptif Kualitatif

Yaitu serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dengan angka-angka atau rumus-rumus, melainkan dengan kata-kata dan kalimat. Analisis ini akan menyangkut hasil dari analisis deskriptif kuantitatif

Uji Validitas

Sugiyono (2014:455), mengemukakan yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diungkapkan oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:456), mengemukakan tentang reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitasi data atau temuan. Data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila diperoleh menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah:

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui Disiplin terhadap kinerja peneliti menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16,5 *For Windows*. Sugiyono (2014: 188), mengemukakan adapun rumus regresi linier sederhana

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Yusi & Idris (2010:100-101) jika koefisien korelasi dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu atau koefisien determinasi, artinya penyebab perubahan pada variabel Y disebabkan oleh variabel X sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X (Diklat Dan Pengembangan Karir) terhadap naik atau turunnya variabel Y (Kinerja).

Uji T

Priyatno (2010:68), mengemukakan uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Bila t hitung < t tabel maka Ho tidak ditolak

Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Ho ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya Ho Tidak ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan dari disiplin terhadap kinerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perum Bulog Divre Sumsel Dan Babel

BULOG berdiri sejak tahun 1967, tepatnya tanggal 10 Mei 1967, sesuai keputusan presidium kabinet Nomor 114/u/kep/5/1967.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

“Menjadi Perusahaan yang unggul dalam Mewujudkan kedaulatan Pangan”

Misi :

1. Memberikan Pelayanan Prima kepada Masyarakat dan Pemangku Kepentingan Lainnya untuk memenuhi Kebutuhan Pangan Pokok “
2. Mencapai Pertumbuhan Usaha yang Berkelanjutan “
Menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik “

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Membandingkan nilai *Corrected item – Total Correlation* dengan nilai *R* tabel. Dimana pada penelitian ini *R* tabel adalah sebesar 0,30 untuk semua item. Untuk mengujinya digunakan *SPSS 16.5 For Windows*. Berikut ini hasil uji validitas dari masing-masing item pernyataan, sebagai berikut.

Tabel 4.1 X₁ Diklat

Butir Pernyataan	R table	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1.1	0.30	0.44	Valid
X1.2	0.30	0.36	Valid
X1.3	0.30	0.49	Valid
X1.4	0.30	0.64	Valid
X1.5	0.30	0.67	Valid
X1.6	0.30	0.67	Valid
X1.7	0.30	0.78	Valid
X1.8	0.30	0.67	Valid
X1.9	0.30	0.72	Valid
X1.10	0.30	0.11	Tidak Valid
X1.11	0.30	0.69	Valid
X1.12	0.30	0.62	Valid

Tabel 4.2 X₂ Pengembangan Karir

Butir Pernyataan	R table	R hitung	Valid/Tidak Valid
X2.1	0.30	0.49	Valid
X2.2	0.30	0.33	Valid
X2.3	0.30	0.51	Valid
X2.4	0.30	0.29	Tidak Valid
X2.5	0.30	0.65	Valid
X2.6	0.30	0.48	Valid
X2.7	0.30	0.40	Valid
X2.8	0.30	0.50	Valid

Tabel 4.3 Y Kinerja

Butir Pernyataan	R table	R hitung	Valid/Tidak Valid
Y1	0.30	0.42	Valid
Y2	0.30	0.40	Valid
Y3	0.30	0.66	Valid
Y4	0.30	0.15	Tidak Valid
Y5	0.30	0.42	Valid
Y6	0.30	0.39	Valid
Y7	0.30	0.35	Valid
Y8	0.30	0.53	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Alpha dibandingkan dengan R tabel, dimana R tabel 0,6.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Alpha	N Of Items
.881	12
.703	8
.727	8

Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh tersebut maka akan dilihat dari hasil perhitungan SPSS dalam *model summary*, khususnya angka *R square*. Data ini dicari dengan menggunakan *SPSS 16.5 For Windows*. Adapun dasar interpretasi nilai *R square* dalam model summary.

Tabel 4.5 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
.748	.605

Regresi Linear Berganda

1. Nilai konstanta adalah sebesar 3.50. Artinya jika Diklat tidak terjadi penambahan atau peningkatan 1 (satu), maka variabel diklat yaitu 0,010
2. Nilai koefisien regresi variabel diklat bernilai 0,010 Artinya jika variabel diklat mengalami penambahan atau peningkatan sebesar 1 (satu) Disiplin, maka Kinerja juga meningkat atau bertambah sebesar 0,010

Uji koefisien ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas diklat dan pengembangan karir terhadap variabel terikat Kinerja. Pengaruh tersebut dapat ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel 4.8 didapat Disiplin dengan probabilitas sebesar 0,004 < 0,05 artinya H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan dari Disiplin terhadap Kinerja . F_{hitung} sebesar 6,062 > F_{tabel} sebesar 2,7942

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja . Menarik Kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh diklat dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perum BULOG divre sumsel dan babel.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil diklat (X_1) dan pengembangan karir (X_2) adalah 0, kinerja (Y) nilainya 3,50. Koefisien regresi variabel diklat jika diklat mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,010. Koefisien regresi variabel pengembangan karir maka artinya pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,084.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) variabel diklat dan pengembangan karir memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian ini diklat dan pengembangan karir memberikan peranan terhadap kinerja serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan diklat (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya diklat (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh diklat dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perum bulog divre sumsel dan babel. Penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki sikap pelatih atau instruktur yang kurang disiplin terhadap peserta didik sebaiknya perusahaan memberikan respon yang cepat dan baik untuk memberikan evaluasi kepada pelatih maupun instruktur yang kurang disiplin dalam melatih peserta didik. Sehingga dengan demikian kinerja pelatih maupun instruktur bisa lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya.
2. Untuk memperbaiki sikap karyawan yang dapat memutuskan sendiri karir yang ingin dicapainya yaitu dengan cara perusahaan harus lebih tegas dalam menanggapi persoalan yang terjadi diperusahaan terutama kepada karyawan yang memiliki sifat semaunya, disamping itu perusahaan harus melakukan evaluasi setiap 1 bulan sekali kepada kinerja karyawan dengan demikian kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.
3. Untuk memperbaiki sifat karyawan yang mengeluh ketika mendapatkan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut dengan cara pemimpin dalam suatu perusahaan memberikan tugas kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga dengan demikian setiap tugas yang dibebankan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

6. REFERENSI

- [1] Bernandian, Rusel. 2002 "Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan : <http://www.mysearch.com/web?mgct=APN11808&q=pengertian+pendidikan+dan+pelatihan+menurut+bernandian+rusel> (Di akses pada tanggal 26 oktober 2015 pukul 14.22).
- [2] Mangkunegara, 2001. Indikator Kinerja : [Elilib.unikom.ac.id/files/disk1/68/jbptun11kompp-gdl-s1-2006-yulifitria-3369-bab-ii.doc](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/68/jbptun11kompp-gdl-s1-2006-yulifitria-3369-bab-ii.doc). (Di akses pada tanggal 26 oktober 2015 pukul 14.28).
- [3] Riduwan, 2003. Skala pengukuran variabel-variabel penelitian. Bandung : Alfabeta.
- [4] Sinambela , Lijan Poltak. 2012 "kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi Graha Ilmu.
- [5] Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan-18. Alfabeta. Bandung
- [6] Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- [7] Sugiyono, 2001. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- [8] Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- [9] Sutrisno, Edy.2010. Pengertian Kinerja : [Digilib.uinsby.ac.id/386/3/bab%202.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/386/3/bab%202.pdf)
- [10]Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.