

## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI** (Suatu Studi pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar)

Adi Supriatna<sup>1</sup>, Nurdiana Mulyatini<sup>2</sup>, M Aziz Basari<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
dianamulya@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar yang diakibatkan oleh belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh pihak instansi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pelaksanaan pelatihan pada pegawai pengelola persediaan barang milik daerah di lingkup Pemerintah Kota Banjar?, 2) Bagaimana kinerja pegawai pada pegawai pengelola persediaan barang milik daerah di lingkup Pemerintah Kota Banjar?, 3) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pengelola persediaan barang milik daerah di lingkup Pemerintah Kota Banjar? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif dan analisis data kuantitatif deskriptif, kuantitatif asosiatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar yaitu sebanyak 49 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 49 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1). Pelaksanaan pelatihan pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun rata-rata skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training), sementara rata-rata skor terendah yaitu pada indikator metode praktis (on the job training); 2) Kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar termasuk dalam kategori cukup tinggi. Adapun rata-rata skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator kuantitas kerja, sementara rata-rata skor indikator yang paling rendah pada indikator kualitas kerja; 3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar. Artinya semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.*

**Kata Kunci:** *Pelatihan dan Kinerja Pegawai*

### **Pendahuluan**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dukungan dalam kinerja pegawai di tubuh organisasi itu sendiri, sangat penting baik berupa dukungan informasi dan dukungan kompetensi sangat membantu kinerja tim menuju kualitas dan kuantitas individu menuju pencapaian–pencapaian hasil optimal dalam organisasi. Dukungan informasi yang dimaksud disini adalah berupa informasi yang terbaru dan teraktual menyangkut kepentingan organisasi, sehingga menjadi gambaran kedepannya bagaimana mensinergikan beragam pekerjaan organisasi yang baik kedepannya. Permasalahan kinerja selama ini menjadi tolak ukur dari keberhasilan organisasi atau unit kerja apapun, baik yang kapasitasnya besar maupun kecil, ataupun berupa lembaga usaha milik negara maupun swasta, lembaga pendidikan swasta maupun negeri dan berbagai kantor/ dinas/ jawatan.

Namun demikian, berdsarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam melaksanakan penyusunan dan melakukan inventaris barang peralatan dan perlengkapan kantor serta pembuatan laporan dan melakukan entri data ke Simda Barang. Selain itu, masih adanya kesalahan yang dialami oleh pegawai pengelola barang milik daerah dalam melakukan pencatatan ke dalam buku persediaan barang pakai habis sehingga berdampak pada kualitas laporan rencana kebutuhan barang di pemerintah Kota Banjar. Permasalahan lain yang terjadi yaitu belum optimalnya pegawai dalam melakukan pengelolaan asset-aset milik Pemerintah Kota Banjar. Yang dibuktikan dengan pelaksanaan penertiban dan pemanfaatan aset daerah belum sepenuhnya optimal seperti semua pencatatan keuangan daerahnya dilakukan secara wajar, termasuk didalamnya penatausahaan dan pelaporan barang milik daerah/aset tetap.

Adapun permasalahan tersebut diperkuat oleh sasaran kerja pegawai bagian pengelola persediaan barang milik daerah Kota Banjar yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil**

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target/Realisasi	
		Kual/Mutu	Realisasi
1	Menyusun dan melakukan inventaris barang peralatan dan perlengkapan kantor	100	85,54
2	Membuat laporan dan melakukan entri data ke Simda Barang	100	84,99
3	Laporan mutasi barang	100	100
4	Membuat kartu inventaris barang	100	100
5	Membuat kartu inventaris ruangan	100	100
6	Melakukan pencatatan ke dalam buku persediaan barang pakai habis	100	85,64
7	Membuat laporan persediaan barang	100	85,93
8	Melakukan kodefikasi teradap barang yang merupakan aset	100	100
9	Membuat laporan rencana kebutuhan barang unit	100	87,64

Selanjutnya data untuk hasil penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) pada pegawai bagian pengelola persediaan barang milik daerah Kota Banjar dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Pegawai Bagian Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah Kota Banjar**

No	Uraian	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi pelayanan	100%	79,40	Baik
2.	Integritas	100%	78,10	Cukup Baik
3.	Komitmen	100%	79,00	Baik
4.	Disiplin	100%	78,20	Cukup Baik
5.	Tingkat kerjasama	100%	78,60	Baik

Sumber: SKP BPPKAD Kota Banjar, 2019

Berdasarkan data penilaian sasaran kerja pegawai diketahui bahwa masih ada hal-hal yang masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Seperti komitmen pegawai serta tingkat integritas pegawai dalam bekerja yang masih mendapatkan penilaian cukup baik yaitu sebesar 78,10% untuk penilaian komitmen dan 78,20% untuk tingkat disiplin pegawai dari target yang telah ditentukan yaitu 100% adapun pedoman untuk penilaian SKP 65,00-78,50 yaitu mendapatkan predikat cukup baik sementara skor lebih dari 78,50 dapat dikatakan sudah baik.

Adapun permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh pihak pemerintah kepada pegawai pengelola persediaan barang milik daerah. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya dilakukan secara rutin, sehingga masih ada pegawai yang kurang menguasai kemampuan teknis dalam mengelola persediaan barang milik daerah. Selain itu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur melalui optimalisasi pengelolaan aset-aset milik daerah secara efektif belum sepenuhnya optimal sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya kualitas laporan keuangan daerah sesuai standar penilaian pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dan menyajikan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar)”**.

## **Landasan Teori**

Menurut Dessler (2011: 280) bahwa: Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi. Pelatihan merupakan proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh pegawai baru untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya menurut Suparyadi (2015:183) menyatakan bahwa: “Secara umum pelatihan untuk pegawai baru maupun pegawai lama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mereka agar mampu bekerja lebih produktif, efektif, efisien, sehingga kinerja pegawai akan meningkat”. Menurut Bangun (2012:201) menyatakan bahwa: “Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai”. Sedangkan menurut Simamora (2015: 342) bahwa: “Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu pegawai mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya”. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari pegawai, terutama dari kinerja pegawai agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh organisasi.

## **Metode Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif dan analisis data kuantitatif deskriptif, kuantitatif asosiatif. Adapun populasi pada penelitian ini adalah pengelola persediaan barang milik daerah di lingkup Pemerintah Kota Banjar yang berjumlah 49 Orang. Ukuran sampelnya adalah sebanyak 49 orang.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pelaksanaan Pelatihan pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar**

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang

jabatan dalam organisasi. Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi pegawai untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan kerja dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para pegawai yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya, secara deskripsi tertentu potensi pegawai mungkin sudah memenuhi syarat administratif pada pekerjaannya, akan tetapi secara aktual para pegawai harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diembannya. Hal ini yang mendorong pihak instansi untuk memfasilitasi pelatihan kepada pegawai sebagai salah satu upaya untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2012:49) yang menyatakan bahwa: “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas”. Selanjutnya menurut Handoko (2012: 104) bahwa: “Pelatihan adalah dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin”. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel pelatihan adalah: 1) Metode praktis (*on the job training*) dan 2) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun rata-rata skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yaitu dengan skor rata-rata sebesar 158,8. Sementara rata-rata skor terendah yaitu pada indikator metode praktis (*on the job training*) yaitu sebesar 152. Kemudian untuk skor pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan tersedianya sarana angkutan dari pernyataan program pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan skor 164 sementara skor pernyataan yang paling rendah yaitu pada pernyataan pihak instansi berupaya untuk meningkatkan *performace* pegawai sesuai dengan jabatan pegawai dengan total skor 129.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa selama ini pelaksanaan pelatihan kerja pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar sudah cukup baik, karena telah sesuai dengan indikator dalam penelitian ini yang meliputi metode praktis (*on the job training*) dan teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang menunjukkan sudah cukup baik.

## **Kinerja Pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai dalam organisasi tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada suatu instansi pemerintahan kinerja pegawai sangat perlu untuk diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2011:34) yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selanjutnya Mangkunegara (2012: 9) menjelaskan bahwa: “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai adalah: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan dan 4) Sikap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar termasuk dalam kategori cukup tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kuantitas kerja yaitu dengan rata-rata skor sebesar 168,2, sementara rata-rata skor indikator yang paling rendah pada indikator kualitas kerja yaitu dengan rata-rata skor 154,8. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan pegawai mampu menghasilkan suatu pekerjaan secara efektif dengan total skor 175, sementara skor pernyataan terendah adalah pada pernyataan pegawai selalu memiliki ketelitian dalam setiap melakukan suatu pekerjaan dan pernyataan pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dengan total skor 122.



Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa selama ini kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar sudah cukup tinggi, karena telah sesuai dengan indikator dalam penelitian ini yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap yang menunjukkan sudah cukup tinggi.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar**

Kinerja pegawai sangat penting bagi seluruh organisasi karena akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai mencerminkan ukuran keberhasilan para pimpinan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dessler (2011: 280) yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi. Pelatihan merupakan proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh pegawai baru untuk melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Suparyadi (2015:183) menyatakan bahwa: “Secara umum pelatihan untuk pegawai baru maupun pegawai lama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mereka agar mampu bekerja lebih produktif, efektif, efisien, sehingga kinerja pegawai akan meningkat”. Sedangkan menurut Simamora (2015: 342) bahwa: “Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu pegawai mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya”. Dengan demikian maka pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari pegawai, terutama dari kinerja pegawai agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh organisasi. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar dengan hasil uji korelasi sebesar 0,632 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 39,92%

yang artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39,92%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpha) untuk uji dua pihak dan  $dk = n - 2$  (47) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 5,589$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 2,021$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut : Pelaksanaan pelatihan pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun rata-rata skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*), sementara rata-rata skor terendah yaitu pada indikator metode praktis (*on the job training*). Kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar termasuk dalam kategori cukup tinggi. Adapun rata-rata skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator kuantitas kerja, sementara rata-rata skor indikator yang paling rendah pada indikator kualitas kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Persediaan Barang Milik Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Banjar. Artinya semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

### Daftar Pustaka

- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Flippo, 2011, *Manajemen Personalialia*, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Henry Simamora, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.



- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana,. Jakarta.
- Syamsuddin Vismaia & Damayanti, S. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Remaja .
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.