

Volume 1 | No.1 | Edisi : Juli – Desember 2012 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif

Vol. 1

No. 1

Hal : 1 - 113

Palembang, September 2012

ISSN: 2302 - 4585

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

- Pelindung : Prof. Dr. Ir. Edizal AE (Rektor)
- Pembina : Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
- Pimpinan Umum : Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
- Ketua Penyunting : Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si
- Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
- Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM,
Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi,SE.MSi
- Sekretariat : Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum)
: Ernawati.SE.Ak (Keuangan)
: Yun Suprani,SE.MSi (Administrasi)
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "**Kompetitif**" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR ISI

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Pasar Kota Pagar Alam**
Kamsrin Sa'i 1 - 11
-
- Analisis Rasio Keuangan untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Anggaran Pendapatan Daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin**
Msy. Mikial 12 – 20
-
- Analisis Efektivitas Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin**
Rizal Effendi 21 – 32
-
- Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Propinsi Sumatera Selatan**
Amrillah Azrin 33 - 42
-
- Analisa Hubungan Kekayaan Bersih Wajib Pajak Badan Dengan Beban Pajak Penghasilan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur**
Sonang PP 43 - 57
-
- Persepsi Konsumen Terhadap Persaingan Antar Merek Melalui Iklan (Studi Kasus Persaingan Antar Produk Deterjen Rinso Dan So Klin)**
Lusia Nargis 58 - 69
-
- Pengaruh Tingkat Pendapatan, Pendidikan dan Tanggungan Keluarga Terhadap Kepatuhan Masyarakat dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan di Kecamatan Ilir Timur II Palembang**
Meti Zuliyana 70 – 78
-
- Evaluasi Kinerja Keuangan Perusahaan Daerah Prodexim Palembang**
Kusminaini Armin 79 – 90
-
- Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang**
Nina Fitriana , Agustina M 91 – 100
-
- Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Masyarakat, Transparansi Kebijakan Publik Dan Prinsip *Value For Money* Terhadap Pengawasan Keuangan Daerah (APBD)**
Rosalina Pebrica Mayasari 101 – 113

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM CIPTA KARYA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

*Amrillah Azrin *)*

ABSTRACT

Important part of the performance of employees staffing process. but there are very many organizations that ignore functions and employees work performance. Job training is instrument achieve organizational goals and hopes and aspirations of employees. that if there is no increase in training (X) then the performance (Y) fixed, and when carrying out the training is very significant effect on the performance of employees means that the training relationship with the employee's performance is very strong, , this means performance of the Office of the Public Works Department employees Settlements of South Sumatera Province affected by the presence of training conducted

Key words: Human Resources, Training, Performance

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, tentang Otonomi daerah dan diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, menuntut terjadinya perubahan atau penataan organisasi pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun daerah adalah penataan personil, baik instansi dipusat maupun instansi daerah.

Permasalahan mengenai kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks yaitu bagaimana pimpinan melakukan penyempurnaan dan pembenahan untuk meningkatkan kinerja para pegawai Dinas Pekerjaan

Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan misalnya para pegawai banyak tidak masuk kerja, keluar kantor pada jam kerja tanpa ada alasan, peraturan yang dibuat tidak dituruti, rendahnya minat untuk berprestasi dan berkarya, serta banyaknya tugas-tugas yang tidak selesai pada waktunya.

Untuk mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar tercipta iklim kerja yang harmonis, dimana penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, motivasi tinggi, partisipasi kerja tinggi serta pegawai mendapat kesempatan untuk

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

mengembangkan kariernya secara optimal..

Pelatihan sangatlah penting dalam rangka mencapai tujuan pegawai seperti pemenuhan kebutuhan dan karier. Pelatihan kerja merupakan salah satu instrument dalam mencapai tujuan organisasi dan harapan serta aspirasi bagi pegawai dilakukan disediakan oleh pimpinan.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan

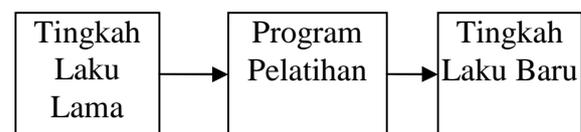
Pelatihan merupakan pendidikan yang diberikan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas dan merupakan salah satu faktor didalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan yang berakibat pada peningkatan produktifitas kerja.

Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya. Nasution (1998 :132)

penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah semangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

“Faustino Cardoso Gomes (2003 : 197)., pelatihan mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be palnned organizational activity*), dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Harapan mengikuti pelatihan dapat digambarkan sebagai berikut:



B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X = Pelatihan

a = Konstanta

e = Standar error of the estimate

b = Kofesien regresi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel secara parsial menggunakan korelasi r melalui korelasi produk moment antara $-1 \leq r \leq 1$.

Uji hipotesa

Uji signifikan (uji statistic t), yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Prosedur pengtesan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b = 0 \rightarrow$ diduga tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara

Pengaruh Pelatihan pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan.

$H_0 : b \neq 0 \rightarrow$ diduga ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara Pengaruh Pelatihan pada

Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan.

Maka kreteria pengujian diterima dan ditolak:

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel}

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} <$ dari pada t_{tabel}

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang disajikan variabel-variabel penelitian yang terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja (Y) dan satu variabel bebas yaitu pelatihan (X).

Distribusi Frekwensi
Statistics

		Kinerja	Pelatihan
N	52	52	52
	0	0	0
Mean		41,27	41,27
Std. Error of Mean		,455	,475
Median		41,00	41,00
Mode		41(a)	41(a)
Std. Deviation		3,279	3,425
Variance		10,750	11,730
Range		17	19
Minimum		33	31
Maximum		50	50
Sum		2146	2146

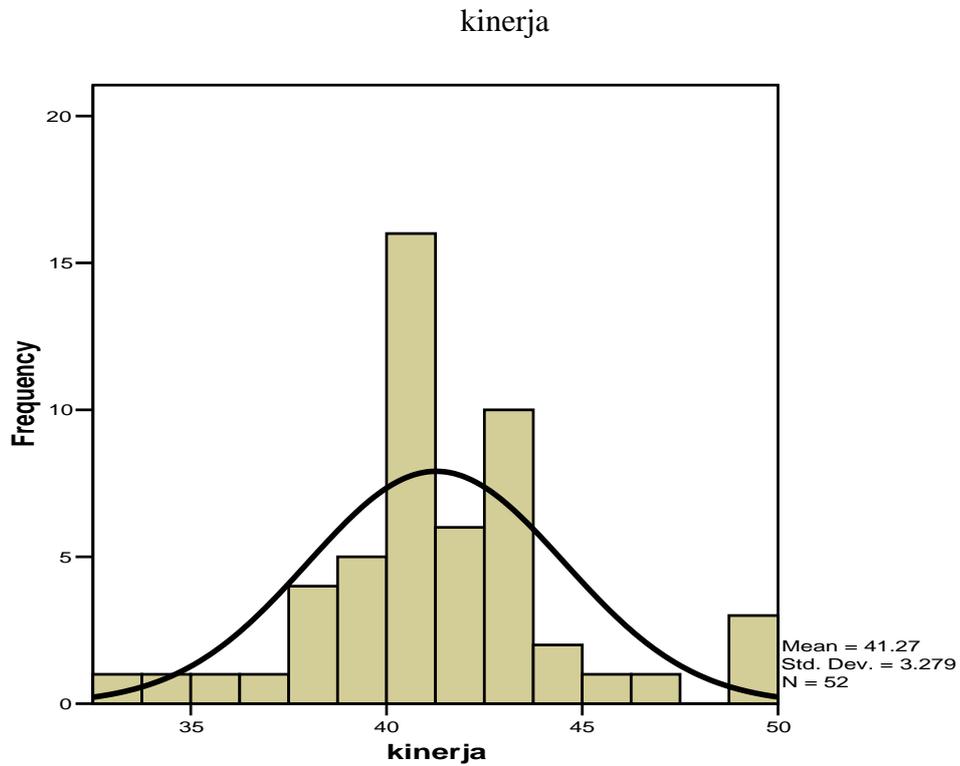
Percentiles	38,00	38,00	38,00
	39,00	39,00	39,00
	39,25	40,00	39,25
	40,00	40,00	40,00
	41,00	41,00	41,00
	41,00	41,00	41,00
	42,00	42,00	42,00
	43,00	43,00	43,00
	43,00	43,00	43,00
	43,00	43,00	43,00
	44,70	45,00	44,70

Untuk mengetahui Kinerja dan Pelatihan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan pada Satuan Kerja Non Vertikal Pengembangan dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman Sumatera Selatan berdasarkan data yang dikumpulkan melalui instrument penelitian maka dapat diikuti deskriptif berikut ini:

Distribusi frekwensi
 Data Variabel Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33	1	1,9	1,9	1,9
34	1	1,9	1,9	3,8
35	1	1,9	1,9	5,8
37	1	1,9	1,9	7,7
38	4	7,7	7,7	15,4
39	5	9,6	9,6	25,0
40	6	11,5	11,5	36,5
41	10	19,2	19,2	55,8
42	6	11,5	11,5	67,3
43	10	19,2	19,2	86,5
44	2	3,8	3,8	90,4
45	1	1,9	1,9	92,3
47	1	1,9	1,9	94,2
49	2	3,8	3,8	98,1
50	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

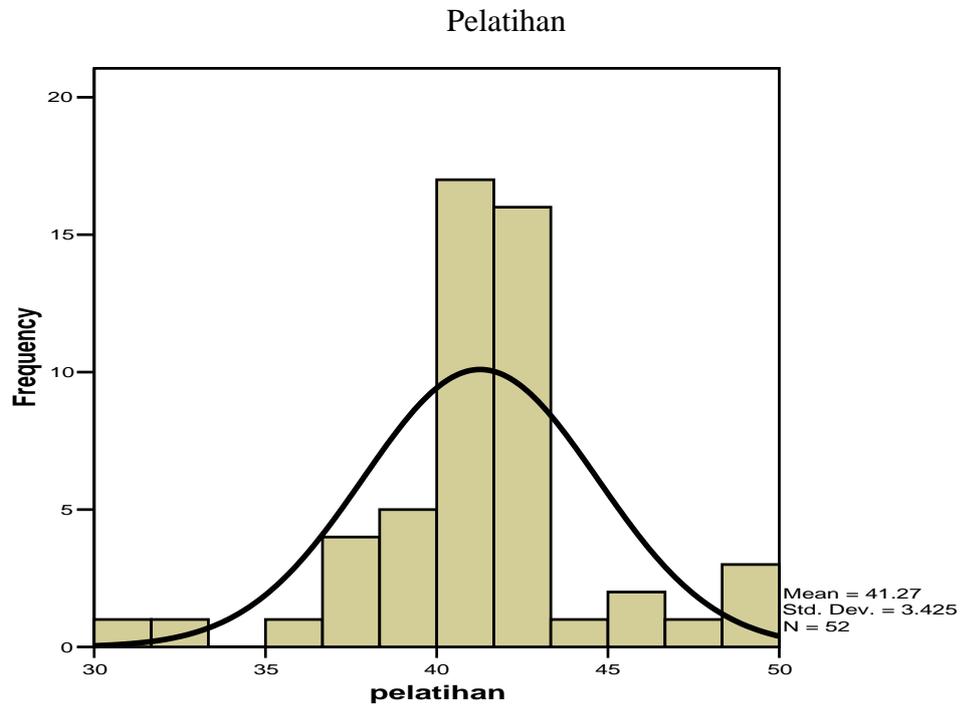
Sedangkan untuk melihat dalam bentuk frekwensi histogram dapat dilihat gambar berikut ini:



Distribusi Frekwensi
Data variabel Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	1,9	1,9	1,9
	33	1	1,9	1,9	3,8
	35	1	1,9	1,9	5,8
	37	1	1,9	1,9	7,7
	38	3	5,8	5,8	13,5
	39	5	9,6	9,6	23,1
	40	7	13,5	13,5	36,5
	41	10	19,2	19,2	55,8
	42	6	11,5	11,5	67,3
	43	10	19,2	19,2	86,5
	44	1	1,9	1,9	88,5
	45	2	3,8	3,8	92,3
	47	1	1,9	1,9	94,2
	49	2	3,8	3,8	98,1
	50	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sedangkan untuk melihat dalam bentuk frekwensi histogram dapat dilihat gambar berikut:



Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan pada Satuan Kerja Non Vertikal Pengembangan dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman Sumatera Selatan.

diperoleh hasil analisis mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja

variabel entered menunjukkan tidak ada variabel yang dikeluarkan atau dengan kata lain kedua variabel dimasukkan dalam regresi.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	52	31	50	41,27	3,425
Kinerja	52	33	50	41,27	3,279
Valid N (listwise)	52				

Rata-rata (mean) kinerja 41,27 menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,966(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	,966(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan antara variabel kinerja dengan pelatihan adalah sebesar 0,966. Nilai korelasi sebesar 0.966 artinya adalah kuat. Nilai korelasi yang positif dan lebih besar dari 0,5 menunjukkan hubungan variabel yang searah dan relative kuat artinya perubahan salah satu akan mempengaruhi variabel lainnya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966(a)	,933	,932	,856

a Predictors: (Constant), Pelatihan

b Dependent Variable: kinerja

R sebesar 0,966. Suatu hubungan dua variabel dikatakan kuat apabila diperoleh angka R diatas 0,5, hasil korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,966 artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, dengan angka R Square 0,933, hal ini berarti bahwa 93,3% kinerja pegawai dan sisanya 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pendidikan, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain.

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,616	1	511,616	698,642	,000(a)
	Residual	36,615	50	,732		
	Total	548,231	51			

a Predictors: (Constant), pelatihan

b Dependent Variable: kinerja

Anova dapat diketahui bahwa F dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), maka secara statistik koefisien dikatakan signifikan. Hal ini dapat dikatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,104	1,449		2,143	,037
Pelatihan	,925	,035	,966	26,432	,000

a Dependent Variable: kinerja

$$Y = a + bx$$

$$Y = 3,104 + 0,925 x$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Pelatihan

Dari persamaan regresi tersebut bahwa koefisien diatas diperoleh nilai $a = 3,104$ dimana apabila tidak melaksanakan pelatihan atau nilai $x = 0$, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan pada Satuan Kerja Non Vertikal Pengembangan dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman Sumatera Selatan sebesar 3,104 sedangkan nilai $b = 0,925$ menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, nilai tersebut menjelaskan apabila melaksanakan pelatihann maka kinerja pegawai akan meningkat sebsar 92,5%.

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan sebesar 0,925 memberikan arti bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan pada Satuan Kerja Non Vertikal Pengembangan dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman Sumatera Selatan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1. Konstanta sebesar 3,104 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan pelatihan (X) maka kinerja (Y) tetap sebesar 3,104 unit skor, dan bila melaksanakan pelatihan maka pengaruhnya sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 92,5%.
2. Hasil korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,966 artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat, dengan angka R Square 0,933 hal ini berarti bahwa 93,3% kinerja dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang dilakukan dan sisanya 6,7 % dipengaruhi oleh variable lain, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan.

2. Saran

1. Peningkatkan Kinerja Kantor Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan pada Satuan Kerja Non Vertikal Pengembangan dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman Sumatera Selatan

hendaknya selalu diberikan pelatihan.

2. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya Kantor Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan pada Satuan Kerja Non Vertikal Pengembangan dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman Sumatera Selatan menempatkan pegawai lebih memperhatikan kemampuan dan pendidikannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Cherrington. 1998, *Fundamentals of Management. Nedham Height; Ally and Bacon*
- Dharma, Agus 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers
- Faisal Santiago, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manajemen*, Jakarta: Cintya Press
- Hodgetts, Herbert and Richard M. 1999, *Mangement: Teory, Process and Practice* : W.B Sanders, Philadelphia
- Nasution Mulia, 1998. *Organisasi*, Bandung: Ramadhan
- Manulang, M, 1998, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Ranupanjono, Heidjrachman, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPIE, Yogyakarta, 2001.
- Soeprihatno, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Soegiyono, 2004, *Metode Penelitian bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi