

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Binaan Lazismu Pekanbaru

NURUL SUKRIANI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda
Jln. Diponegoro No 42 , Pekanbaru 28116, Riau Tlp: (0761) 23181
E-mail : Nurulhijab85@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at Lazismu Pekanbaru, Ahmad Dahlan, Pekanbaru. The purpose of this research is to study the influence of training impacts on performance of the participants UMKM built by Lazismu Pekanbaru. The results of this research founded t count was bigger than t table, there is $5,937 > 2,03$. It is means the training had significant effect in performance for the participants UMKM built by Lazismu Pekanbaru. The influence of the dependent variable showed in the value of coefficient of determination (R square) the score is 0,495 atau 49,5%, while 50,5% remaining were influenced by other variables that not examined in this study.*

Keywords: *Training, Performance*

Perkembangan perekonomian dan perubahan lingkungan strategis yang dihadapi dunia sangat cepat dan dinamis. Perkembangan perekonomian suatu negara memberikan perubahan yang besar seperti negara maju. Semakin maju suatu negara, semakin banyak orang yang terdidik dan banyak pula orang yang menganggur. Memperhatikan hal tersebut sudah saatnya Pemerintah melakukan upaya-upaya terhadap kebijakannya dalam membangun masyarakat.

Pemerintah dalam beberapa tahun terakhir sudah mulai melakukan pembinaan – pembinaan untuk pemberdayaan penduduk. Keinginan pemerintah untuk membina dan mengembangkan usaha kecil yang dimaksudkan untuk mengatasi kesenjangan struktur perekonomian bagi masyarakat. Bila dapat diwujudkan maka diharapkan pengusaha kecil dan menengah akan mampu berkembang dan menjadi basis perekonomian nasional. Solusi untuk mengatasi kurangnya lapangan kerja dari sektor formal ini adalah membuka lapangan pekerjaan dari sektor informal. Pemerintah kota Pekanbaru turut mengembangkan sektor non formal dalam rangka mengembangkan usaha kecil, menengah dan koperasi untuk menyerap tenaga kerja sehingga produktivitas dan pertumbuhan

ekonomi semakin berkembang. Salah satu upaya pemerintah untuk mengembangkan sektor ini adalah dengan membina masyarakat yang kurang mampu, untuk mendapatkan skill dan keterampilan yang tepat sasaran dengan cara memberikan sarana pelatihan yang diselenggarakan langsung oleh pemerintah, atau pun pihak – pihak lembaga yang diberikan izin oleh pemerintah untuk membantu program pemerintah tersebut.

Salah satu lembaga yang membantu pemerintah dalam pembinaan masyarakat dan bertujuan untuk mengurangi pengangguran, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya di Pekanbaru adalah Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu). LAZISMU adalah lembaga nirlaba tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kederewanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Sudah dalam beberapa tahun belakangan ini Lazismu Pekanbaru konsisten membina masyarakat dengan memberikan bantuan dalam bentuk soft skill atau keterampilan maupun dalam bentuk bantuan modal, dalam hal ini

Lazismu Pekanbaru sebagai salah satu lembaga zakat nasional dalam hal bantuan dan pembinaan ini lebih terkonsentrasi pada masyarakat yang memiliki kelemahan dalam ekonomi. Hal ini sangat sejalan dengan program pemerintah karena selain dapat mengurangi pengangguran tentunya hal ini secara langsung juga dapat membantu pemerintah mengurangi tingkat kemiskinan. Program bantuan dan pembinaan oleh lazismu Pekanbaru ini dikenal dengan istilah program kemandirian umat (PKU).

Namun dalam pelaksanaan di lapangan, pihak Lazismu tentu saja mengalami permasalahan. Permasalahan yang paling mendasar terjadi adalah mengenai perkembangan jumlah pelaku UMKM yang berfluktuatif beberapa tahun belakangan ini. Pada tahun 2013 jumlah pelaku UMKM yang mengikuti pembinaan dari lazismu sebesar 35 orang, lalu terjadi penambahan jumlah yang cukup tinggi pada tahun 2014 sebanyak 60 orang, namun kemudian pada tahun 2015 jumlah penerima bantuan dan pelatihan mengalami penurunan menjadi 38 orang. Dari data tersebut dapat kita lihat tingkat penerima bantuan dan pelatihan yang cukup fluktuatif. Hal ini jika dibiarkan terus menerus tentunya akan mempengaruhi kinerja para pelaku UMKM dibawah binaan Lazismu, untuk itu pihak Lazismu Pekanbaru berusaha untuk meningkatkan motivasi para pelaku UMKM binaan mereka dengan memberikan pelatihan - pelatihan yang diharapkan nantinya bisa meningkatkan kualitas kinerja pelaku UMKM binaan mereka. Akan tetapi dari observasi yang dilakukan penulis dilapangan, sistem pelatihan yang diberikan oleh pihak Lazismu belum tepat sasaran. Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Binaan Lazismu Pekanbaru".

Kinerja berarti pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas

yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti 2009:260). Standar kinerja perlu ditetapkan untuk dijadikan sebagai sarana evaluasi dan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan (Sedarmayanti, 2009:50), ada lima aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang yaitu: *Quality of Work, Propmtness, Initiative, Capability and Communication*.

Menurut (Notoatmodjo 2009 : 19) pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan diberikannya pelatihan kepada karyawan secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya pada catatan perusahaan.

Tujuan diadakannya pendidikan dan latihan pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan (Handoko 2007:176).

Menurut Rivai (2009), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatukegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu: 1). Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan

pekerjaannya; 2). Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

Tujuan diadakannya pendidikan dan latihan pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan (Handoko 2007:176). Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan pula produktivitas kerja yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja. Pelatihan yang tepat dibutuhkan oleh pegawai/karyawan agar mereka menjadi produktif. Pelatihan yang diberikan harus dapat memberikan nilai tambah dan menanamkan sikap positif karena sikap merupakan faktor yang sangat menentukan perilaku, yaitu kecenderungan bertindak atau tidak terhadap suatu obyek. Selanjutnya dalam hasil penelitian (Fendy, 2013 : 142) bahwa pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di UMKM binaan Lazismu Pekanbaru, dimana Lazismu adalah salah satu badan pengelola zakat, infaq, dan shadaqah di Indonesia yang berada langsung dibawah organisasi Muhammadiyah. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 38 orang. Metode pengambilan data yang melibatkan seluruh anggota populasi disebut sensus (elqorni.wordpress.com, 2010), Penggunaan populasi dalam penelitian bila :

1. jumlah populasi yang akan diteliti terbatas dan sedikit
2. luas daerah penelitian tidak terlalu luas dan mudah dijangkau
3. waktu penelitian yang tersedia cukup lama
4. dana yang tersedia cukup
5. fasilitas penelitian cukup
6. tersedia sarana penelitian yang cukup

7. tersedia tenaga peneliti yang cukup terjaminnya keamanan dalam penelitian.

Adapun jenis sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. data primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan bagian Human Capital/HRD dan data yang diperoleh dari tanggapan responden.
2. Data Sekunder yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki perusahaan meliputi jumlah karyawan yang keluar dan data lain yang dibutuhkan.

Teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi, yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi akan digunakan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS.

HASIL

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang penulis lakukan, seluruh item yang di uji dalam penelitian ini adalah valid karena memiliki $r > 0,3$, sehingga dapat digunakan untuk analisis tahapan selanjutnya.

Uji reliabilitas

Dalam penelitian ini di peroleh hasil cronbach's alpha untuk pelatihan sebesar 0,760, dan kinerja sebesar 0,793, dengan demikian nilai alpha keseluruhan adalah reliable, karena memiliki alpha di atas 0,6, sehingga dapat digunakan untuk analisis tahapan selanjutnya.

Uji Multikolonieritas

Dari pengolahan data diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki $VIF < 10$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini. Artinya antara kedua variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan sehingga tepat digunakan sebagai variabel bebas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Dari pengolahan data diperoleh hasil dari variabel x dalam penelitian ini, memiliki nilai koefisien spearman > 0,6 , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas antara variabel dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini di peroleh sebesar 0,673, dan 0,839, dengan demikian seluruh nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas.

Pengujian Hipotesis

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.928	1	234.928	35.248	.000 ^a
	Residual	239.940	36	6.665		
	Total	474.868	37			

Secara Simultan dengan Uji F (ANOVA), Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F hitung sebesar 35.248 (signifikansi F = 0,000). Jadi F hitung > Ftabel (35.248 > 3,26) atau Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini berarti bila pelatihan ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja dari pelaku UMKM binaan Lazismu.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.229	2.231		2.344	.025
	X	.749	.126	.703	5.937	.000

a. Dependent Variable: y

Pengujian dengan Uji t :

Uji t variabel Pelatihan (X) diperoleh t hitung sebesar 5,937 > t tabel sebesar 2,030, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.481	2.58167

a. Predictors: (Constant), x

Dari nilai R² menunjukkan nilai sebesar 0,495 atau 49,5% artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 49,5% oleh Pelatihan (X), sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil-hasil penelitian diatas maknanya adalah semakin tinggi tingkat pelatihan maka kinerja para pelaku UMKM binaan Lazismu pekanbaru semakin tinggi. Sebaliknya, jika para pelaku UMKM tidak memiliki kemampuan dan minimnya pelatihan maka kinerja mereka akan melemah. Selanjutnya hasil penelitian ini dikomparasikan pula dengan penelitian terdahulu.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Brahmasari & Suprayetno (2008) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Perkembangan Usaha Kecil yang menemukan bahwa Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Kecil. Artinya hasil dari pelaksanaan Motivasi dan Pelatihan yang dijalankan mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi perkembangan usaha kecil. Jika kita lihat hasil-hasil dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara individual pelatihan mempengaruhi kinerja secara signifikan, maka semakin baik penerimaan pelaku usaha terhadap

suatu pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sebaliknya, jika pelaku usaha tidak siap dan mampu menerima suatu pelatihan maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, dengan judul Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang), dimana hasil penelitian variabel Pelatihan mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

Juga sejalan dengan apa yang dikatakan Pailis, E. A., & Suroto, B. (2016) bahwa konsep diri yang dilatih dan dikembangkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha IKM.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pelatihan terhadap Kinerja pelaku UMKM binaan Lazismu Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua berpengaruh positif : Pelatihan berpengaruh signifikan dalam menumbuhkan kinerja pelaku UMKM binaan Lazismu Pekanbaru. Besar pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja adalah 49,5%. Artinya dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM dipengaruhi oleh pelatihan yang diterima. Dalam penelitian ini terlihat bahwa pelatihan yang telah diberikan belum efektif dalam meningkatkan kinerja. Artinya semakin baik pelatihan maka semakin baik pula kualitas dan kemajuan pelaku UMKM.

DAFTAR RUJUKAN

- Buchari Alma. (2006). *Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Alfabeta
- _____ (2013). *Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Alfabeta
- Fendy, L. K, 2013, Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang),

Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi

- Handoko, T Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P, 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, Refika Aditama, Bandung.
- Notoatmodjo, soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pailis, E. A., & Suroto, B. (2016). The Influence of Partnerships and Self-concept for the Courage to Take Risks and Their Impact on the Achievements Sought of Small Industries in the City of Pekanbaru. *American Journal of Economics*, 6(5), 262-269.
- Rivai, Veithzal,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung , PT. Refika Aditama.
- _____ 2009, *Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2008, *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta