

Pengaruh Metode Pembelajaran *Problem Based Learning* Terhadap Hasil Pembelajaran Pelatihan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah Tingkat Dasar

Ade Darmawan Pello

Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan, Bogor, Indonesia

Email : ade_darmawan@dephub.go.id

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Januari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Dalam proses pembelajaran pelatihan peran fasilitator sangat penting dalam menyiapkan, menyusun dan memprogram proses pembelajaran. Kondisi pembelajaran pelatihan pengadaan barang jasa tingkat dasar yang selama ini dominan dilakukan dengan metode ceramah sehingga berpusat pada fasilitator (teacher centered), dan peserta pelatihan cenderung bersikap pasif sehingga proses pembelajaran kurang melibatkan peran peserta pelatihan dalam kegiatan pembelajaran. Dalam upaya untuk membantu memecahkan permasalahan tersebut diatas, maka dilakukanlah penelitian ini dengan tujuan untuk menguji pengaruh model pembelajaran *Problem Based Learning* terhadap hasil pembelajaran pelatihan barang jasa (PBJ) tingkat dasar pada Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan (PPSDMAP). Hasilnya adalah model pembelajaran *Problem Based Learning* berpengaruh secara signifikan terhadap hasil pembelajaran peserta pelatihan pengadaan barang dan jasa tingkat dasar pada Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan dengan nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $4,420 > 4,01$ dan nilai $\text{sig. } 0,043 < 0,050$. Untuk itu hendaknya fasilitator menerapkan model pembelajaran ini, tanpa mengesampingkan model pembelajaran yang lain sebagai penunjang dalam kegiatan pembelajaran.

Kata Kunci: *Pelatihan PBJ, Problem Based Learning, Model Pembelajaran*

PENDAHULUAN

Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan merupakan unit pelaksana teknis Badan Pengembangan SDM Perhubungan dibawah Kementerian Perhubungan yang memiliki fungsi melakukan pendidikan dan pelatihan guna pengembangan SDM Aparatur Perhubungan. Salah satu pelatihannya adalah Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah yang diperuntukkan bagi pegawai yang menduduki jabatan dalam pengelolaan kegiatan pengadaan barang dan jasa pemerintah. Dalam pelaksanaan kegiatan pengadaan barang dan jasa pemerintah dewasa ini banyak terjadi permasalahan sehingga kinerja instansi menjadi terhambat. hal tersebut diduga menjadi penyebab rendahnya lulusan diklat pengadaan barang dan jasa pada Pusat Pengembangan SDM Aparatur Perhubungan. Sehingga diperlukan terobosan dan inovasi serta pengembangan berbagai macam metode pembelajaran yang diharapkan bisa menunjang keberhasilan belajar peserta pelatihan Pengadaan barang dan jasa pemerintah. Belajar dan Pembelajaran adalah dua kegiatan yang tidak dapat dipisahkan, menurut Sudjana (2004:82), belajar mengandung arti salah satu aspek dalam psikologi (seperti halnya minat, intelegensi, motivasi) yang diterapkan dan dikembangkan langsung dalam bidang pendidikan.

Dalam belajar individu mengalami dan terlibat secara aktif dalam kegiatan belajar. Pembelajaran mengandung arti proses interaksi peserta didik dengan pendidikan dan sumber belajar pada suatu lingkungan

belajar atau bisa diartikan usaha

mengelola lingkungan dengan sengaja agar seseorang membentuk diri secara positif dalam kondisi tertentu. Dengan demikian, belajar mutlak dialami dan dilakukan oleh setiap individu sedangkan pembelajaran hanya dilakukan oleh kelompok tertentu yang mempunyai komitmen untuk mewujudkan tujuan pembelajaran. Problem based learning adalah satu model yang mengembangkan peserta didik "belajar untuk belajar," bekerja dengan cara kerja sama di dalam kelompok-kelompok untuk mencari pemecahan masalah dalam dunia nyata. Permasalahan ini digunakan untuk menghubungkan pokok materi pembelajaran terhadap rasa keingintahuan peserta. Problem based learning mempersiapkan para peserta pelatihan untuk berpikir kritis dan secara analitis, dan untuk menemukan serta menggunakan sumber belajar yang sesuai. Problem based learning (PBL), pada dasarnya, adalah satu model yang ditandai dengan penggunaan masalah dunia nyata sebagai suatu konteks bagi para peserta pelatihan untuk belajar berpikir kritis dan terampil memecahkan masalah dan memperoleh pengetahuan tentang konsep yang penting dari apa yang dipelajari. Menurut Kurniasih dan Sani (2016:121), Problem based learning merupakan inovasi dalam pembelajaran karena dalam PBL kemampuan berfikir peserta didik betul-betul di optimalisasikan melalui proses kerja kelompok atau tim yang sistematis, sehingga peserta didik dapat memberdayakan, mengasah, menguji dan mengembangkan kemampuan

berfikir secara berkesinambungan. Dengan Problem based learning, para peserta didik memperoleh ketrampilan tentang belajar, termasuk kemampuan untuk menemukan dan menggunakan sumber belajar yang sesuai. Berdasarkan pada uraian tersebut, dalam hal penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh metode pembelajaran problem based learning terhadap hasil belajar peserta pelatihan pengadaan barang jasa pemerintah pada pusat pengembangan sdm aparatur perhubungan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini dilakukan pada PT. Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo. Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Soroako Jaya Abadi Motor Kota Palopo

dengan jumlah populasi sebanyak 67 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik penelitian metode sampel jenuh yang dimana sampel jenuh yaitu apabila semua anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun beberapa teknik analisis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu, uji t, uji f, uji koefisien determinasi (R²) dan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (terikat). Uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9.656	2.357
1 Motivasi	.606	.131
2 DisiplinKerja	-.155	.132

Sumber data diolah 2021

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa persamaan regresi antara variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,656 + 0,606 + -0,155$$

Hasil penelitian diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 9.656. Yang artinya jika masing-masing variabel independen diasumsikan nilainya dengan 0, maka variabel komitmen organisasi tetap memiliki nilai yang sebesar 9.656. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) mengalami kenaikan sebesar 0,606

yang artinya jika vriabel lainnya mengalami kenaikan 1% dan bernilai tetap maka variabel komitmen organisasi (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,606 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X₂) bernilai konstan. Dan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) mengalami penurunan sebesar -0,155 yang artinya jika mengalami penurunan 1% maka variabel komitmen organisasi (Y) akan turun sebesar -0,155 dngan asumsi variabel motivasi (X₁) bernilai tidak konstan.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji suatu kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti

apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji t

Model	T	Sig
(Constant)	4.097	.000
1 Motivasi	4.634	.000
2 Disiplin Kerja	-1.176	.244

Sumber data diolah 2021.

Dari hasil analisis data diatas dengan menggunakan program *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21* didapatkan hasil bahwa dari 2 variabel X ada satu variabel X yang tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap variabel Y dengan nilai yang di dapatkan sebesar 0,084 dimana lebih besar dari tingkat alpha yaitu 0,05. Dari hasil analisis uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom signifikan untuk variabel motivasi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 yang artinya bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan

komitmen organisasi. Dan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,244 yang artinya nilai yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Maka diatrik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Disiplin kerja yang diterapkan perlu di tinjau lagi untuk meningkatkan komitmen organisasi

3. Uji f

Uji f dilakukan untuk menguji suatu kebenaran antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Uji f dapat dilihata pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji f

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	26.589	2	13.294	11.501	.000
2 Residual	73.979	64	1.156		
Total	100.567	66			

Sumber data diolah 2021

Dari hasil analisis diatas hasil yang didapatkan menunjukkan hasil yang baik, dapat dilihat pada kolom signifikansinya sebesar 0.000 yang artinya berada dibawah tingkat alpha yaitu 0,05. Maka ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yaitu variabel motivasi

dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu ariabel komitmen organisasi.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel independen yang dapat

menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514	.264	.241	1.07513

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,264 atau 26,4% yang artinya komitmen organisasi pada PT. Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo di pengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 26,4% adapun sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh penelitian lain.

yang berarti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, yang dimana jika mengalami kenaikan 1% maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,606%, dengan variabel yang lainnya tetap.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & Triono, 2020) pada PT. Semeru Karya Buana Semarang dari hasil penelitiannya didapatkan ada pengaruh positif antara motivasi dengan komitmen organisasi. Motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi, begitupun dengan sebaliknya.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi kerja yang dirasakan kryawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan komitmen oerganisasi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diperolehnya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya hal ini aka berdampak pada peningkatan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati tidak adanya paksaan akan memberikan hasil kinerja yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

Hasil pengujian yang didapatkan pada penelitian ini nilai probabilitas variabel motivasi sebesar 0,000 yang artinya motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien pada variabel motivasi sebesar 0,606

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan disiplin kerja rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu disiplin kerja pada perusahaan perlu untuk ditegakkan, karena dengan adanya disiplin kerja akan ada aturan-aturan yang tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik atasan maupun bawahan.

Hasil analisis yang didapatkan pada variabel disiplin kerja pada penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar 0,244 yang artinya disiplin

kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dan nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar -0,155 yang artinya jika mengalami penurunan 1% maka variabel komitmen organisasi akan mengalami penurunan sebesar -0,155 dengan asumsi variabel motivasi bernilai tidak konstan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan & Dini, 2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh taat atau tidaknya karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku bukan karena karyawan setia terhadap organisasi melainkan karyawan takut dengan sanksi yang akan mengakibatkan kepada dirinya yaitu dengan dikeluarkan dari perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik 2 kesimpulan yaitu

- a. Variabel motivasi pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati tidak adanya paksaan akan memberikan hasil kinerja yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.
- b. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Hal

ini disebabkan oleh taat atau tidaknya karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku bukan karena karyawan setia terhadap organisasi melainkan karyawan takut dengan sanksi yang akan mengakibatkan kepada dirinya yaitu dengan dikeluarkan dari perusahaan

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu, pimpinan suatu perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar karyawan akan merasa rugi jika keluar dari perusahaan. Pimpinan harus meningkatkan keterlibatan emosional karyawan yang berupa perasaan cinta pada perusahaan. Pimpinan perusahaan juga perlu memberikan suatu tantangan kepada karyawan. Hal ini perlu untuk dilakukan supaya karyawan lebih kreatif lagi dalam melakukan pekerjaannya dan pimpinan perusahaan mampu mengatasi kesukaran karyawannya dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, hal ini sangat perlu diperhatikan pimpinan agar karyawan lebih mengembangkan dirinya pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afista, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta). *Jurnal*, 151(2), 10–17.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin

- Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 105–118.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Paul, H., Bamel, U. K., & Garg, P. (2016). Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment. *Vikalpa*, 41(4), 308–324. <https://doi.org/10.1177/0256090916672765>
- Ridwan, F., & Dini, D. R. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Techonolgy*.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 958–967. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19946>
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. ayu S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01). <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>.