

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA SAMARINDA

GIGIH INGGIL PAMUNGKAS¹

Abstrak

Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Nurfitriyah, M.S dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis hubungan antara Pendidikan dan pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda'.

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua pegawai di Dinas perindustrian dan perdagangan Kota Samarinda menjadi pupulasi dan sampel yang ditetapkan dengan jumlah sebanyak 61 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Library Seacrh (Penelitian keperustakaan), Field work Research (Studi Kelapangan) yang terdiri dari Observasi, kuisoner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Rank Sperman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Artinya apabila pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka akan sangat meningkatkan kinerja para pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia yang termasuk dalam kategori negara yang sedang berkembang mempunyai tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam alinea ke empat Undang-Undang Dasar 1945. Yang antara lain mengemukakan sebagai berikut “kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mensejahterakan kehidupan bangsa dan

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : melyodongs@yahoo.com

ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai pelayan masyarakat/*public service*, tentunya memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan tujuan pembangunan dan keadaan UUD 1945, seperti yang dimuat dalam UU No. 43 Tahun 1999 pasal 3 ayat 1 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa, Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Namun jika berbicara masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai jabatannya.

Pengembangan sumber daya manusia mendukung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi organisasi. Penulis bermaksud memangkat judul “**Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda**”.

1. Rumusan Masalah

Dalam langkah awal untuk memecahkan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu Apakah terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur?

2. Tujuan Penelitian

Penelitian pada umumnya merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dengan mengamati gejala-gejala secara teliti, guna mendapatkan pemecahan suatu masalah/dengan kata lain dapat dikatakan segala sesuatu yang akan dikerjakan

maupun yang sedang dikerjakan sudah barang tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

3. Manfaat Penelitian

A. Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat memberikan masukan terkait kinerja pegawai kepada berbagai pihak, khususnya pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

B. Akademis

1. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian mengenai hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai.
2. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bidang ilmu Administrasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis sistematis di masa yang akan datang.

Teori dan Konsep

Menurut Agus Suryono (2001:12), “teori sering diartikan sebagai serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial atau alami secara sistematis dengan cara merumuskan

hubungan antar konsep”. Sedangkan Menurut Gary W. Moore (dalam Harbani

2012: 77), “konsep adalah abstraksi atau generalisasi dari suatu realita atau fenomena, dan cara menjelaskannya digunakan satu kata atau lebih agar dapat dikomunikasikannya.

Pendidikan dan Pelatihan

Notoatmodjo (2003:28) mengatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.

Tujuan Pendidikan menurut Moekijat (2003:15) :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat.
Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat
2. diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama antara rekan-rekan pegawai dengan manajemen pendidikan.

Indikator Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Siswanto (2003:200) indikator-indikator Pendidikan dan Pelatihan antara lain :

1. Waktu pelaksanaan Diklat, yang mencakup :
 - a. Frekuensi Peserta Mengikuti Diklat
 - b. Kesesuaian Pelaksanaan Diklat dengan waktu yang ditetapkan
2. Peserta Diklat, yang mencakup :
 - a. Keaktifan Peserta
 - a. Kecepatan menangkap materi
 - b. Dampak hasil diklat terhadap kinerja
3. Metode Penyampaian materi Diklat, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian Metode Penyampaian materi oleh instruktur
 - b. Kemudahan Metode yang digunakan oleh instruktur
4. Instruktur Diklat, yang mencakup :
 - a. Keterampilan intruktur dalam menyampaikan materi
 - b. Kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi
5. Sarana dan Prasarana Diklat, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta
 - b. Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan
6. Materi Diklat, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian materi dengan tugas dan pekerjaan peserta.
 - b. Penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.

Tujuan dan pelatihan aparatur pemerintahan, sebagaimana telah dituliskan dalam peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil bertujuan :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil sesuai dengan pancasila dan undang – undang dasar 1945.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamakan pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Yang dimaksud dengan pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supermasi hukum. Dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005 : 9) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik itu kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tolak Ukur Kinerja

Simamora (2004 : 353), ada empat tolak ukur atau dimensi dari kinerja yaitu :

1. Kualitas / mutu
2. Kuantitas / jumlah
3. Kemampuan
4. Penyelesaian pekerjaan / ketepatan waktu

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dalam Mangkunegara (2005:16-17) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut :

a) Faktor Individu

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Kusdiyah (2008:117), Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka, dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan Pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan dan mengembangkan kapasitas mereka agar bekerja dengan lebih baik lagi dimasa mendatang.

Hipotesis

H0 : Tidak terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

H1 : Terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Definisi Konseptual

1. Pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian proses pembelajaran dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan pengalaman serta mengembangkan

pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan.

2. Kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang telah di dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya.

Definisi Operasional

Adapun yang menjadi indikator dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1.) Pendidikan dan Pelatihan (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Waktu pelaksanaan Diklat, yang mencakup :
 - a. Frekuensi Peserta Mengikuti
 - b. Kesesuaian Pelaksanaan Diklat dengan waktu yang ditetapkan
2. Peserta Diklat, yang mencakup :
 - a. Keaktifan Peserta
 - c. Kecepatan menangkap materi
 - d. Dampak hasil diklat terhadap kinerja
3. Metode Penyampaian materi Diklat, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian Metode Penyampaian materi oleh instruktur
 - b. Kemudahan Metode yang digunakan oleh instruktur
4. Instruktur, yang mencakup
 - a. Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi
 - b. Kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi
5. Materi Diklat, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian materi dengan tugas dan pekerjaan peserta.
 - b. Penerapan/aplikasi materi dalam pelaksanaan tugas.
6. Sarana dan Prasarana Diklat, yang mencakup :
 - a. Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta
 - b. Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan

2.) Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kualitas / mutu
2. Kuantitas / Jumlah
3. Kemampuan.
4. Penyelesaian pekerjaan / ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat dari kedua variable yang diteliti, variable yang menjadi bahan penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat.

Populasi dan Sampel

Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan metode *Sampling Jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 96). Diketahui jumlah populasi pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda berjumlah 61 orang, maka jumlah pegawai yang ditetapkan sebagai populasi untuk memperoleh jumlah sampel sebesar 61 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data primer
 - a. Observasi atau pengamatan langsung
 - b. Kuisisioner atau angket
2. Teknik pengumpulan data sekunder
 - a. Studi kepustakaan
 - b. Dokumentasi

Alat Pengukur Data

Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pilihan jawaban dengan skala likert jenjang 3 (1,2,3), dimana skor yang diberikan pada tiap pertanyaan digunakan untuk keperluan analisis statistik yaitu sebagai berikut :

1. Bila responden menjawab Setuju (a), maka akan diberi nilai 3.
2. Bila responden menjawab Cukup Setuju (b), maka akan diberi nilai 2.
3. Bila responden menjawab Tidak Setuju (c), maka akan diberi nilai 1.

Teknik Analisis Data

Setelah penulis mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif yaitu penganalisisan data dengan menggunakan rumus-rumus statistic, yaitu analisis koefesien korelasi Rank Sparman, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Sementara itu apabila terdapat dua subjek atau lebih yang mempunyai jumlah angka yang sama, rumus yang dipergunakan adalah :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 + \sum d_i^2}{z \sqrt{\sum x^2} \cdot \sum y^2}$$

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Administrasi dan Luas Wilayah
2. Keadaan Alam
3. Profil Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Hasil penelitian

Dari lampiran tabel D Persiapan Uji Korelasi Rank Spearman (r_s) dapat kita ketahui $\sum d_i = 0$ dimana hasil tersebut di peroleh dari selisih pengurangan antara rangking variabel X dan variabel Y yang dijumlahkan. Sedangkan $\sum d_i^2 = 2.257$ dimana hasil tersebut diperoleh dari selisih antara rangking variabel X dan Variabel Y yang dikuadratkan. Selanjutnya untuk menganalisis data digunakan koefisien korelasi Rank Spearman (r_s), namun sebelumnya harus terlebih dahulu dicari X^2 dan Y^2 pada masing-masing variabel serta harga-harga krisis dan nilai yang berangka kembar atau sama (T) dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T^x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T^y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

x = Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Independent variabel)

y = Variabel Kinerja Pegawai (dependent variabel)

N = Jumlah Sampel (responden)

T = Banyaknya observasi data kembar pada rangking variabel x dan

y

t = Faktor Korelasi

12 = Bilangan baku

Dari lampiran tabel E Nilai masing-masing Variabel yang Berangka sama dapat kita ketahui $\sum T_x = 592,5$ sedangkan $\sum T_y = 417,5$ setelah diketahui harga $\sum T_x$ dan $\sum T_y$, maka $\sum T^2$ dapat diketahui melalui perhitungan dibawah ini :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T^x$$

$$= \frac{61^3 - 61}{12} - 592,5$$

$$= 18.910 - 592,5$$

$$= 18.318$$

Selanjutnya untuk $\sum y^2$ adalah :

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T^y$$

$$= \frac{61^3 - 61}{12} - 417,5$$

$$= 18.910 - 417,5$$

$$= 18.492,5$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai untuk $\sum x^2 = 18.318$ dan $\sum y^2 = 18.492,5$ sedangkan $\sum di^2 = 870,5$ dengan demikian dimasukkan dalam perhitungan Rank Spearman (rs) nya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\ &= \frac{18.318 + 18.492,5 - 870,5}{2\sqrt{(18.318)(18.492,5)}} \\ &= \frac{35.940}{2\sqrt{(338.745.615)}} \\ &= \frac{35.940}{2(18.405,04)} \\ &= \frac{35.940}{36.810,08} \\ &= 0,976 \end{aligned}$$

Pembahasan

Pendidikan dan Pelatihan

Pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari indikator pendidikan dan pelatihan yang di teliti pada dinas perindustrian dan perdagangan Kota Samarinda.

Materi Diklat

Pada indikator materi diklat diperoleh hasil dengan jawaban terbesar yaitu sesuai dengan presentase 98.90%, ini menunjukkan faktor yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda adalah materi diklat, artinya kesesuaian materi diklat sangat diperlukan oleh peserta diklat itu sendiri, semakin sesuai materi yang diberikan akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Kesesuaian materi yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan diselenggarakannya diklat dalam rangka mencapai salah satu misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur daerah.

Metode yang digunakan

Pada indikator metode yang digunakan diperoleh hasil dengan presentase 97.26%, metode yang digunakan pada proses diklat juga berpengaruh pada output yang didapat yaitu kinerja pegawai, metode yang digunakan oleh instruktur dalam menyampaikan materi diklat memudahkan peserta dalam menangkap apa yang disampaikan oleh instruktur, sehingga peserta yang mengikuti diklat dapat dengan mudah menerima dan mengaplikasikan apa yang telah didapatkan pada proses diklat. Dampak lain yang dapat diperoleh peserta yaitu peserta diklat dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Kemampuan Instruktur

Pada indikator kemampuan instruktur diperoleh hasil dengan presentase 73,22%, kemampuan Instruktur dalam menyampaikan materi diklat mempengaruhi peserta dalam memahami materi, kemampuan instruktur dalam

mengendalikan suasana proses belajar juga berdampak pada antusiasme peserta dalam mendapatkan atau mengikuti diklat itu sendiri, sehingga akan berdampak pada keseriusan peserta yang pada akhirnya dapat mengaplikasikan apa yang telah didapat dari proses diklat. Seorang instruktur juga harus dapat menciptakan suasana yang nyaman, mengajak peserta untuk aktif dalam proses diklat akan berdampak baik pada peserta diklat.

Sarana dan Prasarana/Fasilitas

Pada indikator sarana/fasilitas diperoleh hasil dengan presentase 92,89%, sarana dan prasarana/ fasilitas diklat meliputi : kondisi ruang kelas, kelengkapan fasilitas kelas, suhu ruang dll yang menyangkut keadaan tempat dilaksanakannya diklat, kenyamanan yang ditimbulkan oleh sarana/fasilitas diklat mempengaruhi minat dan konsentrasi para peserta diklat, hal ini tentunya berpengaruh baik pada apa yang didapat oleh para peserta diklat, semakin nyaman suasana diklat akan semakin berdampak baik pada proses kegiatan diklat.

Kemampuan Peserta Diklat

Pada indikator kemampuan peserta diklat diperoleh hasil dengan presentase 73,22% yang artinya baik, kemampuan peserta dalam menangkap materi diklat berpengaruh pada kinerja pegawai yang telah mengikuti diklat, artinya semakin baik peserta memahami materi yang disampaikan maka akan semakin mudah menyelesaikan tantangan yang dihadapi pada proses kerja sebenarnya, setiap peserta memang mempunyai daya tangkap yang berbeda-beda, untuk itu memang ada kaitannya dengan apa yang telah disampaikan diatas, seperti : kemampuan instruktur, suasana diklat sampai pada metode yang digunakan.

Waktu Pelaksanaan Diklat

Pada indikator waktu pelaksanaan diklat diperoleh hasil dengan presentase 49,18%, waktu pelaksanaan diklat merupakan periode yang rutin dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, hal ini dimaksudkan untuk terus meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan para pegawainya dalam upaya peningkatan pelayanan prima pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, dalam kurun waktu 5 tahun terakhir memang mengalami penurunan dari apa yang telah direncanakan, hal ini dikarenakan oleh anggaran dinas yang dialokasikan pada pengadaan diklat memang dipangkas, namun dari diklat yang telah terlaksana menunjukkan bahwa waktu pelaksanaan diklat berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Para pegawai merasa masih harus mengikuti beberapa rangkaian diklat yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerjanya, pegawai yang telah mengikuti

diklat merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, sehingga semakin sesuai waktu pelaksanaan yang dibutuhkan oleh pegawai maka akan berdampak baik pada kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

Kinerja Pegawai

Pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, kemampuan, dan ketepatan waktu yang di teliti pada dinas perindustrian dan perdagangan Kota Samarinda.

Kualitas

Pada indikator kualitas diperoleh hasil dengan tingkat presentase 80,32% yang artinya tingkat kualitas kerja para pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan kota Samarinda tergolong baik. Pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh dinas perindustrian dan perdagangan kota Samarinda dalam mencapai tujuan mereka. Inisiatif para pekerja di dinas perindustrian dan perdagangan kota samarinda juga terbilang cukup baik, ini artinya secara garis besar para pegawai mempunyai modal yang baik dalam mengemban tugas yang diberikan.

Kuantitas

Pada indikator kuantitas diperoleh hasil dengan tingkat presentase 67,21% yang artinya jumlah kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu mengalami pencapaian yang baik, ini dapat dilihat dari tingkat presentase jawaban sesuai memperoleh hasil 26,,22%, meski demikian terdapat beberapa kendala yang dirasakan oleh pegawai yang mengakibatkan hasil dari presentase kuantitas kerja yang belum maksimal, salah satu kendala ini diakibatkan dari kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan kota Samarinda.

Kemampuan

Pada indikator kemampuan kerja diperoleh hasil dengan tingkat presentase 66,66%, yang artinya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan kota Samarinda cukup baik, pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan serta dapat mencari jalan lain ketika mengalami kesulitan, meski demikian terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya tergolong rendah.

Ketepatan Waktu

Pada indikator ketepatan waktu di peroleh hasil dengan tingkat presentase 49,18% yang artinya tergolong rendah, sedangkan menurut simmamora mengatakan bahwa ketepatan waktu menjadi tolak ukur dari pendidikan dan pelatihan, sebagian pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Samarinda masih belum bias menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, ini menjadi salah satu factor yang menghambat pencapaian tujuan dari dinas perindustrian dan perdagangan kota Samarinda.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh penulis diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasannya dengan berdasarkan pada variabel penelitian yaitu Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) maka penulis menarik kesimpulan antara lain :

1. Pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan pada pegawai terdapat hubungan yang positif dengan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, dengan harga r_s hitung lebih besar dibandingkan dengan r_s tabel. Jadi dapat dikatakan bahwa “ Dari berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan pegawai dalam menghadapi jenis pekerjaan dan mapu mengoptimalkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda”. Dengan demikian hipotesis yang diajukan, yaitu hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis satu (H_1) sebagai hipotesis tandingannya, atau menerima hipotesis yang diajukan adalah benar dan didukung oleh data.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Artinya apabila pendidikan dan pelatihan yang diberikan meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis dapat menyampaikan saran-saran yang mungkin berguna demi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda yaitu sebagai berikut :

1. Agar meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda, maka pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan yang berupa kursus, penataran, serta tugas belajar harus lebih ditingkatkan lagi karena berpengaruh baik pada peningkatan kinerja pegawai mengingat

semakin berkembangnya teknologi akan semakin besar pula tantangan dan proses adaptasi yang harus selalu ditingkatkan demi terwujudnya visi dan misi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda.

2. Selain pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah diciptakannya suasana yang nyaman bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, motivasi dari atasan dan menciptakan komunikasi yang baik juga berdampak baik bagi kinerja pegawai.
3. Bagi pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, oleh atasan dilakukan evaluasi atau monitoring terhadap pegawai tersebut terkait hasil dari pendidikan dan pelatihan yang telah mereka ikuti agar kemampuan dapat terukur serta memberikan promosi kerja pada pegawai yang mengalami peningkatan sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta, Tugu W.
- Fathoni, Abdurahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Gary Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang. 2000. *Ilmu Administrasi*. Liberty bekerja sama dengan Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi. Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 1982. *Metodologi Research*. Jilid I. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husani, Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Keban, T. Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan isu. Teori dan isu*. Yogyakarta, Gaya Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Reflika Diatama.
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Djambatan.
- Nachmias. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yohyakarja, Gajah Mada.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2006. *Perumusan dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung, Alfabeta

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV. Mandar Jaya.
- Shandily, Hasan. 2003. *Sosiologi Untuk Masyarakat Indonesia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*, Jakarta, Gramedia Pustaka
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. 2003. *Diklat Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta, Sinar Grafika
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN
- Sumarno. 2009. *Manajemen Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Thohha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta, Kencana.
- Tika, Prabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Sinar Grafika.
- Wahyudi. 2002. *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*, Yogyakarta, Gaya Media.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Radja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2004. *Manajemen Perilaku*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Bandung, Alfabeta