

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA

Dina Herlina¹

Abstrak

Pendidikan dan Pelatihan berkorelasi dengan kinerja pegawai. Dengan Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga pegawai mendapatkan pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan serta peningkatan sikap kerja dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara yang melayani masyarakat serta memegang teguh visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Kata Kunci : *Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*

Pendahuluan

Latar Belakang

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. 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.

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.

¹Mahasiswa Program S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dinaherlina.dh@gmail.com

Dinas Perhubungan Kota Samarinda menangani masalah-masalah perhubungan baik di bidang perhubungan darat, perhubungan laut, perhubungan udara, teknik sarana dan prasarana. Adapun yang menjadi tugas dan tujuan dari Dinas Perhubungan Kota Samarinda adalah menyelenggarakan, membina, sekaligus melakukan pengawasan, pengaturan dan penetapan pedoman pengelolaan SAR Provinsi di bidang perhubungan darat, laut dan udara.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Pengembangan dapat dilakukan berbagai cara yaitu salah satunya melalui Pendidikan dan Pelatihan (diklat). Mengikutsertakan pegawai negeri sipil tugas belajar untuk mengikuti kegiatan formal, non formal dan kegiatan-kegiatan lainnya.

Rumusan Masalah

“Apakah ada Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda?”

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

a) Secara Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengetahuan khususnya pengetahuan yang terkait dengan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai atau aparatur Negara dalam menjalankan pemerintahan di suatu Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Selain itu juga sebagai bahan informasi kepada semua pihak yang memerlukan baik sebagai laporan maupun sebagai sumber telaah yang lebih lanjut dalam bentuk penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran yang positif kearah pengembangan pengetahuan

b) Secara Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi yang tertarik dengan permasalahan yang sama.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Menurut Simamora (2004:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Dari definisi para ahli, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang berhubungan dengan pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mengembangkan maupun memelihara serta mendayagunakan pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Notoadmodjo (2003:5), Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Sedangkan menurut Siagian (2005:165) bahwa setiap orang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan yang efektif.

Dari beberapa pernyataan para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa guna memenuhi salah satu unsur manajemen, pengembangan sumber daya manusia salah satunya melalui pemberian pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian Pendidikan dan pelatihan menurut Notoatmodjo (2003:28) adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan menurut Nasution (2003:18) “Pendidikan suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan “Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik metode meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang

Berdasarkan penjelasan dari berbagai pendapat para ahli yang telah penulis kemukakan di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan sumberdaya manusia serta meningkatkan kompetensi, pengetahuan pegawai sehingga sikap, prilaku dan etos kerja pegawai akan lebih baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kemudian daripada itu, diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan pegawai selain untuk menambah pengetahuan, keterampilan pegawai serta sikap kerja namun pula didasarkan atas analisis kebutuhan kerja.

Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Mengenai Diklat PNS juga telah dituangkan dalam PP No. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Jenis diklat yang pertama adalah pendidikan dan pelatihan prajabatan adalah merupakan syarat

pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Diklat prajabatan terdiri dari :

- a. Diklat prajabatan golongan I, diklat bagi mereka yang akan diangkat untuk menjadi PNS golongan I
- b. Diklat prajabatan golongan II, diklat bagi mereka yang akan diangkat menjadi PNS golongan II,
- c. Diklat prajabatan golongan III, diklat untuk mereka yang akan diangkat menjadi PNS golongan III.

Jenis diklat yang kedua, Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Diklat dalam jabatan, yang selanjutnya disebut sebagai Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) dilaksanakan sesuai dengan PP No. 101 Tahun 2000 tidak lagi merupakan kewajiban pejabat sebelum diangkat sebagai pejabat struktural melainkan merupakan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintahan yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural, yang terdiri dari :

1. Diklatpim Tingkat IV, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon IV;
2. Diklatpim Tingkat III, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon III;
3. Diklatpim Tingkat II, diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon II; dan
4. Diklatpim Tingkat I. diklat bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon I.

Jenis diklat yang ketiga adalah Diklat Fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional, yang ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional bersangkutan.

Jenis diklat yang keempat, Diklat Teknis dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan dengan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administratif, dan manajemen yang keberadaannya menunjang pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003:101), Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya adalah diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. tujuan pelatihan ini utamanya adalah

meningkatkan efektifitas atau hasil kerja pegawai, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai.

Menurut Simamora (dalam Ambar Teguh, 2004:176) beberapa tujuan Pelatihan adalah :

- a. Memperbaiki Kinerja
Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- b. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Konsep Kinerja

Menurut Menurut Mangkunegara (2005 : 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik itu maupun kuantitas yang telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

Dari pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu dan meliputi elemen-elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Tolak Ukur Kinerja

Untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai kinerja yang baik atau tidak, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja. Menurut Sulistiyani (2003:228), ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai, antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Dampak interpersonal

Sedangkan menurut Simamora (2004:353), ada lima tolak ukur atau dimensi dari kinerja yaitu :

1. Kualitas / mutu
2. Kuantitas / jumlah
3. Kemampuan

4. Penyelesaian pekerjaan / ketepatan waktu
5. Kerjasama

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah berdasarkan standar yang digunakan oleh suatu perusahaan/organisasi yaitu tentang kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan (ketelitian, keterampilan dan kebersihan pekerjaan), kemudian kuantitas atau jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan atau pengukuran pegawai mampu tidaknya dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan (membuat konsep, menetik, mengoperasikan komputer). Indikator yang digunakan ini sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh Simamora.

Definisi Konseptual

1. Pendidikan dan Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan.
2. Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja dengan mengoptimalkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional

Untuk keperluan pengukuran variabel-variabel dan konsep-konsep yang masih abstrak sifatnya perlu dijabarkan secara nyata agar mendapat indikator nyata.

Berikut penulis akan menentukan indikator – indikator yang di gunakan dan untuk menentukan gejala yang dihadapi dalam mengukur variabel-variabel sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan Pelatihan (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 1. Diklat Pra Jabatan
 2. Diklat dalam Jabatan
 3. Diklat Fungsional
 4. Diklat Teknis
- b. Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 1. Kualitas / mutu
 2. Kuantitas / jumlah
 3. Kemampuan

Metode Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Samarinda saja yaitu berjumlah 113 orang, dimana terdiri dari 5 bidang kerja sebanyak 103 orang dan 2 UPTD yang berada di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, yaitu UPTD Pengelolaan Parkir sebanyak 6 orang dan UPTD Pengelolaan Bandara berjumlah 4 orang, sesuai dengan kebutuhan serta tugas dan fungsi yang diperlukan Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu *Probability Sampling* yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*. Riduwan (2008:10) mengemukakan bahwa *Proportionate Stratified Random Sampling* ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Riduwan (2009:18) teknik pengambilan sampel (populasi sudah diketahui) menggunakan rumus *Taro Yamane* : $n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

d² : Presisi yang ditetapkan

Riduwan (2008:25), pengambilan sampel bertingkat atau secara *propotional random sampling* memakai rumus alokasi proporsional sebagai berikut : $n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$

Keterangan :

n : Jumlah sampel menurut stratum

n_i: Jumlah sampel seluruhnya

N_i: Jumlah populasi menurut stratum

N: Jumlah populasi seluruhnya

Jumlah populasi pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda sebesar 113 orang pegawai yang terbagi dari 5 bidang kerja berjumlah 103 orang dan 10 orang terdiri dari UPTD Pengelolaan Parkir dan UPTD Pengelolaan Bandara. Dari rumus *Taro Yamane* diatas telah ditentukan populasinya sebesar 53 responden

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. *Library Research*, yaitu penelitian kepustakaan dimana di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari literatur dan mempelajari buku-buku petunjuk teknis serta teori-teori yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian skripsi ini.
2. *Field Work Research*, yaitu penelitian langsung ke lapangan dengan cara :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mengamati aspek-aspek yang ingin diteliti dan untuk mendapatkan data-data yang valid mengenai bagaimana pengawasan melekat serta kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.
 - b. Wawancara, dimaksudkan sebagai upaya memperoleh informasi dari narasumber yang diwawancarai. Wawancara dilakukan secara terbuka dan terfokus pada permasalahan yang diteliti saja.
3. Kuisisioner, adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.

Alat Pengukur Data

Alat pengukur data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah skala likert. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2011:107) bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Mengenai kriteria atau skor menurut singarimbun (1995:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

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

Teknik Analisis Data

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik korelasi dari Spearman (dalam Siegel, 1994 : 256) dengan formulasi sebagai berikut :

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

Sementara itu apabila terdapat jumlah angka yang sama, rumus yang dipergunakan adalah:

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

Dimana :

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

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

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

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Rank order

12 = Bilangan konstan

d_i = Harga masing-masing subjek yang diperoleh dari pengurangan rangking y pada rangking x

\sum = Sigma atau jumlah

N = Jumlah individu dalam sampel

t = Jumlah angka kembar

T = Faktor koreksi untuk angka sama

$\sum x^2$ = Penjumlahan

$\sum y^2$ = Penjumlahan

$\sum d_i^2$ = Jumlah keseluruhan d_i^2 dimana d_i merupakan harga masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara rangking X dan Y

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

- Lokasi Penelitian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang beralamat di Jalan M.T. Hariyono Telp.0541-743595 Samarinda
- Jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda berjumlah 113 orang.
- Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Terbentuknya Dinas Perhubungan Kota Samarinda mengalami beberapa tahap yang disebabkan terjadinya pemekaran daerah, atau Otonomi Daerah. Pada tahun 1975 di bentuk instansi yang mengurus bidang lalu lintas dan

angkutan jalan yang disebut Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan atau disingkat DLLAJ.

DLLAJ tersebut mempunyai wilayah kerja setingkat provinsi tersebut Kantor Inspeksi LLAJ Prov Kaltim dan untuk wilayah Kota Samarinda organisasi yang mengurus bidang tersebut adalah DLLAJ Kota Madya Samarinda, dan berkantor di jalan Semeru belakang KPR lalu berpindah ke JL. Pandan Wangi Air hitam yang sekarang menjadi POM Bensin Air hitam.

Pada tahun 1985 diubah menjadi Kantor DLLAJ Wilayah XII yang tugasnya meliputi Wilayah Kalimantan Timur. Dengan tidak diberlakukannya PP 38 tahun 1980 tentang Otonomi DLAJ – pada jaman Sudomo / Menkopolkam, maka pada tahun 1992 Kantor LLAJ Kota Madya diserahkan menjadi urusan pemerintah Kota Madya Samarinda dan nama Dinas LLAJ yang bidang tugas-tugasnya meliputi wilayah Samarinda saja, sedangkan untuk Provinsi tetap meliputi wilayah antar Kota dalam Provinsi.

Pada tahun 2000-an seiring dengan berjalannya waktu UU Otonomi Daerah Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) berubah menjadi Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang lingkup kerjanya meliputi wilayah kota Samarinda dengan bidang tugas yang diperluas meliputi wilayah Kota Samarinda dengan bidang tugas diperluas meliputi bidang Darat, Sungai, dan Udara.

Hasil Penelitian

Penyajian Data

Dalam Penyajian Data berikut ini penulis akan mengemukakan indikator pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai dalam penelitian ini. Adapun indikator dalam pendidikan dan pelatihan adalah diklat prajabatan, diklat dalam jabatan, diklat fungsional dan diklat teknis. Sedangkan indikator dalam kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan kemampuan pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Analisis Data

Pada tahap analisis data ini adalah tahap dimana penulis akan menguraikan tentang analisis dan pengujian hipotesis serta penarikan kesimpulan. Kemudian data yang telah diperoleh akan dianalisis, dimana hasil analisis digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun untuk menarik kesimpulan. sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Analisis yang dipergunakan pada tahap ini adalah *rank sperman(rs)*.

Adapun tahap atau langkah-langkah dalam menghitung hubungan antara pendidikan dan pelatihan (x) dengan kinerja pegawai negeri sipil (y) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan rangking nilai-nilai observasi pada variabel x dan y yang dimulai dari nilai tertinggi hingga terendah.

2. Menentukan harga d_i untuk setiap subjek dengan mengurangi rangking variable x dan variabel y .
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai d_i^2 kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa rangking yang sama pada tiap-tiap variable dengan menggunakan rumus faktor korelasi (T) yaitu sebagai berikut :

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

5. Untuk mencari koefisien korelasi rank sperman menggunakan rumus yang berangka sama yaitu sebagai berikut :

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

6. Setelah diperoleh r_s empiris kemudian diadkakan pengujian hipotesis dengan membandingkan harga r^s table pada tingkat signifikasi 0,05 untuk satu sisi. Apabila didapatkan harga r_s empiris lebih besar atau sama dengan harga r_s table untuk $N=53$, maka terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Samarinda sehingga dapat diterima, dengan demikian pula sebaiknya.

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil)

$H_1 : \rho = 1$ (ada korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil)

ρ = nilai korelasi (hubunga) dalam formulasi yang dihipotesiskan

$\alpha = 0,05$ atau 5% (tingkat kesalahan)

Pengujian Hipotesis

Jadi $r = 0,396$ artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Riduwan berada pada interval 0,34 – 0,679 yang termasuk dalam kategori tingkat Korelasi yang sedang antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Dengan kata lain, Nilai r hitung (0,396) > r tabel (0.2656), maka tolak H_0 , dan terima H_1 Jadi, ada hubungan yang nyata antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

$H_0 = r$ hitung < r tabel (Pendidikan dan Pelatihan tidak memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda)

$H_1 = r$ hitung > r tabel (Pendidikan dan Pelatihan memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda)

Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara pendidikan dan pelatihan (x) dengan kinerja pegawai negeri sipil (y) di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa pola pendidikan dan pelatihan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda menunjukkan **cukup/sedang** yaitu pada indikator diklat pra jabatan, diklat dalam jabatan (diklat PIM), diklat fungsional dan diklat teknis. Begitu pula untuk variable kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, dan kemampuan. Adapun hasil dari jawaban responden dianalisis menggunakan analisis korelasi Rank spearman (r_s).

Dari hasil analisis korelasi mendapatkan hasil $r = 0,396$ artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Riduwan berada pada interval $0,34 - 0,679$ yang termasuk dalam kategori tingkat Hubungan yang Sedang antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Dengan kata lain, Nilai r hitung ($0,569$) $>$ r table ($0,2656$), maka tolak H_0 , dan terima H_1 Jadi, terdapat Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja pegawai.

Adanya hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat serta diperkuat dengan adanya teori yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan oleh 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 dan bekerja dengan lebih baik di masa datang serta menurut Simamora (dalam Ambar Teguh, 2004:176) beberapa tujuan Pelatihan adalah Memperbaiki Kinerja.

Berdasarkan analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat hubungan antara variable Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan variabel Kinerja (Y) di Dinas Perhubungan Kota Samarinda dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

Penutup

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian di lapangan dan menganalisa data-data hasil penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian pendidikan dan pelatihan pada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, jawaban terbanyak adalah cukup atau sedang.

Dapat dilihat dari skor rata-rata dan jumlah skor keseluruhan variabel pendidikan dan pendidikan yang menunjukkan kategori sedang. Indikator Diklat Prajabatan dari jawaban terbanyak pegawai menjawab cukup/sedang. Pada indikator Diklat Dalam Jabatan (Diklat kepemimpinan/Pim) jawaban terbanyak pegawai menjawab cukup/sedang, dari indikator Diklat Fungsional jawaban terbanyak cukup/sedang dan sama halnya pada indikator Diklat Teknis jawaban terbanyak yaitu cukup/sedang atau. Pada indikator diklat teknis ini masih dalam katagori rendah dengan indikasi gejala belum semua pegawai memperoleh pendidikan dan pelatihan dan dalam hal ini merupakan faktor penghambat optimalisasi kinerja pegawai.

2. Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda jawaban terbanyak adalah menengah atau cukup. Dapat dilihat dari skor rata-rata dan jumlah skor keseluruhan variabel kinerja yang menunjukkan dalam kategori sedang. Indikator kualitas masuk dalam kategori sedang. Indikator kuantitas dan indikator kemampuan juga termasuk dalam kategori sedang atau cukup. Dengan indikasi gejala belum sepenuhnya optimal dalam kinerja pegawai.
3. Pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan pada pegawai terdapat hubungan yang positif dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, dengan harga r_s empiris (hasil hitung) lebih besar jika dibandingkan dengan r_s teoritis (r_s tabel). Jadi dapat dikatakan bahwa “Dari berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai, konotasinya dapat memberikan kontribusi atau sumbangsi yang baik untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan pegawai dalam menghadapi jenis pekerjaan dan mampu mengoptimalkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan 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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyampaikan saran-saran yang mungkin berguna demi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda yaitu sebagai berikut :

1. Agar meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, maka pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan latihan yang berupa kursus, penataran, serta tugas belajar harus lebih ditingkatkan lagi karena dapat menambah pengetahuan, wawasan dan keterampilan pegawai.
2. Selain pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat melalui

pemberian insentif pegawai, pemberian motivasi kerja dari atasan ke bawahan, menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dan pegawai, pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta pemberian fasilitas dan kondisi kerja yang aman.

3. Bagi pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, oleh atasan dilakukan evaluasi atau monitoring terhadap pegawai tersebut terkait hasil dari pendidikan dan latihan yang telah mereka ikuti agar kemampuan pegawai dapat terukur serta memberikan promosi kerja kepada pegawai tersebut sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta, Tugu W.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- 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*. Yogyakarta, Gaya Media.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju.
- _____. 2003. *Evaluasi Pelatihan*. Bandung, Mandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Reflika Diatama.
- _____, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama.
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Djambatan.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Ranupandoyo dan Husnan. 1983. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta, BPFE.
- Riduwan. 2006. *Perumusan dan Data dalam Aplikasi Statistik* Bandung, Alfabeta.
- _____. 2008. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung, Alfabeta.
- _____. 2012. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung, Alfabeta.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Fungsi Operatif)*. Bandung, Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV. Mandar Jaya.
- Shandily, Hasan. 1993. *Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda (Dina Herlina)

- 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.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta, Kencana.
- Tika, Prabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Sinar Grafika.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Radja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2004. *Manajemen Prilaku*. Bandung, Citra Aditya Bakti
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori Aplikasi dan Penelitian*. Bandung, Alfabeta.