

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume I, Nomor 01, Mei – Oktober 2016

**Pengaruh Pendidikan & Latihan dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Perhubungan Kota Solok**

Penulis : Hendri Irawan

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume I, Nomor 01, Mei – Oktober 2016

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Pengaruh Pendidikan & Latihan dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok

Hendri Irawan

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Email: dthendri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of education and training and behavior of individuals on the performance of employees at the Department of Transportation in Solok, (2) the effect of education and training on the performance of employees at the Department of Transportation in Solok, (3) the impact of individual behavior on employee performance the Department of Transportation Solok. This type of research is ex post facto, means that research studying the events that have occurred and then connect the independent variables that affect the dependent variable (employee performance). The study population was all employees of the Department of Transportation Solok. While the sample is total sampling of 41 people. Data taken with indirect communication technique using questionnaires as a data collection tool. Data taken by means of a questionnaire is the primary data consists of education and training, individual behavior and performance of employees. A questionnaire study was conducted trials and after it tested the validity and reliability of the test data. Data was analyzed by descriptive and inferential statistics, which consists of test requirements analysis, linear regression models, the t test and F test.

The results of this study were (1) a significant difference and positive education and training and behavior of individuals on the performance of employees at the Department of Transportation in Solok, (2) there is a significant effect and positive education and training on the performance of employees at the Department of Transportation in Solok, (3) there is a significant and positive influence on the performance of individual behavior of employees at the Department of Transportation in Solok (a) education and training for employees often conducted by the Department of Transportation in Solok (b) the behavior of individual employees both categories (3.79) (c) performance employees were high (3.82) and means that employees often carry out activities that could improve its performance. Finally suggested to the leadership of the Department of Transportation Solok needs to be improved implementation of education and training for employees. Head of staff should be working to improve the motivation of work, work engagement and improve performance, especially indicators of quantity and quality of services to the community.

Keywords : Education and Training, Individual Behavioral, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pendidikan dan pelatihan dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan di Departemen Perhubungan di Solok, (2) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Departemen Transportasi di Solok, (3) dampak perilaku individu terhadap kinerja karyawan Departemen

Perhubungan Solok. Jenis penelitian ini adalah ex post facto, artinya penelitian yang mempelajari peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menghubungkan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Perhubungan Solok. Sedangkan sampelnya adalah total sampling sebanyak 41 orang. Data diambil dengan teknik komunikasi tidak langsung menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data yang diambil melalui kuesioner adalah data primer yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, perilaku individu dan kinerja karyawan. Sebuah studi kuesioner dilakukan uji coba dan setelah itu menguji validitas dan reliabilitas data uji. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial, yang terdiri dari analisis persyaratan tes, model regresi linier, uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini adalah (1) perbedaan yang signifikan dan pendidikan dan pelatihan positif dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan di Departemen Perhubungan di Solok, (2) terdapat pengaruh yang signifikan dan pendidikan dan pelatihan positif terhadap kinerja karyawan di Departemen Perhubungan di Solok, (3) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja perilaku individu karyawan di Departemen Perhubungan di Solok (a) pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang sering dilakukan oleh Departemen Perhubungan di Solok (b) perilaku karyawan individu baik kategori (3,79) (c) kinerja karyawan tinggi (3,82) dan berarti bahwa karyawan sering melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Akhirnya disarankan kepada pimpinan Dinas Perhubungan Solok perlu ditingkatkan implementasi pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Kepala staf harus bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan kerja dan meningkatkan kinerja, terutama indikator kuantitas dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Perilaku Individu, Kinerja

PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembangnya arus reformasi di negara kita, peran birokrat semakin ditantang untuk dapat memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada masyarakat. Birokrat tidak hanya berfungsi memelihara, mengatur dan mengembangkan infrastruktur sosial ekonomi, tetapi juga terlihat dalam perencanaan, pelaksanaan dan pelestarian kelangsungan rencana pembangunan ekonomi. Perencanaan penetapan birokrasi harus dilaksanakan seoptimal dan seteliti mungkin, karena akan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pelayanan. Bagi organisasi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting. Hal ini disebabkan dua alasan: Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Pegawai merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang efektif, mustahil bagi organisasi mencapai tujuannya. Kedua, sumber daya manusia juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan usaha bisnisnya (Simamora, 1995:1). Pemberlakuan UU No. 22 Tahun 1999 tentang otonomi daerah telah membawa konsekuensi yang sangat kompleks bagi pemerintahan daerah. Akibat pelimpahan wewenang yang dulu menjadi wewenang pemerintah pusat, sekarang menjadi kendali pemerintah daerah. Dalam proses pengalihan wewenang ini tidak jarang menimbulkan konflik, yang kadang-kadang mengganggu kinerja birokrasi dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan di daerah. Kemudian muncul isu seberapa jauh kesiapan dari aparatur dalam menerima dan merespon wewenang dari pusat, terutama berkaitan dengan kemampuan dan kualitas aparatur yang ada. Aparatur yang memiliki kemampuan dan kualitas yang tinggi sangat diperlukan dalam menjalankan roda pemerintahan yang semakin besar tantangan ke depannya.

Dalam kondisi yang semakin penuh tantangan ini, manajemen yang baik sangat diperlukan dalam mengantisipasi lingkungan. Oween (1991) dalam Dharma (2001:67) menyatakan bahwa selain pentingnya lingkungan eksternal yang mempengaruhi lingkungan organisasi, faktor ketersediaan waktu untuk beradaptasi juga turut membatasi ruang gerak organisasi (bisnis) sejalan dengan perubahan teknologi (terutama) informasi yang begitu pesat dalam mengatasi perubahan lingkungan, manajemen perubahan bukanlah suatu permasalahan yang besar bagi suatu organisasi. Perubahan-perubahan yang terjadi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelayanan kepada masyarakat. Keterampilan dan kemampuan yang baik sangat diperlukan dalam menentukan penempatan aparatur dalam posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Di dalam pokok-pokok kebijaksanaan kepegawaian berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang manajemen kepegawaian merupakan keseluruhan upaya peningkatan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban yang salah satunya meliputi pengembangan kualitas sumberdaya manusia aparatur. Keberadaan institusi yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia (aparatur) yang ada pada waktu sekarang ini dan berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia untuk mengantisipasi tantangan ke depan yang semakin kompetitif. Diperlukan perubahan pola pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintahan daerah. Kepres no. 159 tahun 2000 menegaskan bahwa tiap daerah (provinsi, kabupaten kota) harus dibentuk badan kepegawaian daerah (BKD), yang memiliki tugas membantu pembina kepegawaian daerah (gubernur, bupati/walikota) dalam melaksanakan manajemen di daerah.

Pengembangan sumber daya manusia aparatur pada intinya mencakup dua hal pokok yaitu pendidikan dan latihan (diklat). Tujuan pelaksanaan diklat untuk pengembangan sumber daya manusia meliputi peningkatan produktifitas kerja, efisiensi tenaga, waktu, maupun biaya, peningkatan keahlian, peningkatan pelayanan karier, sebagai balas jasa, peningkatan mutu hasil kerja. Dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia beberapa upaya telah dilakukan untuk mendapatkan aparatur yang memiliki kemampuan yang profesional di bidangnya, seperti halnya melalui pendidikan, dalam hal ini pengiriman sumber daya manusia (SDM) atau aparatur untuk melaksanakan tugas belajar. Dalam hal pelaksanaan tugas belajar selama ini belum melalui perencanaan yang matang dan pemilihan yang berdasarkan kriteria yang tidak pasti. Pada umumnya SDM aparatur mengikuti tugas belajar berdasarkan minat dari diri sendiri dengan persetujuan pimpinan.

Tidak adanya strategi awal yang jelas dalam pengiriman pegawai, tugas belajar berdampak pada saat pegawai tersebut kembali, seperti halnya terjadi dislokasi dan kelambatan di dalam proses penempatan pegawai setelah melaksanakan tugas belajar tidak berdasarkan pada kebutuhan dari instansi tetapi lebih mengedepankan tawaran yang ada. Berdasarkan realita yang ada, jarang sekali pemerintah kota solok melalui BKD mengimkan pegawai untuk mengikuti tugas belajar melalui anggaran APBD Kota untuk jenjang pendidikan strata-1 atau strata-2 yang bersifat teknis (pendidikan di bidang pertanian, teknologi dan transportasi. Sehingga kemampuan di bidang tersebut menjadi sangat langka. Selain hal tersebut, jarang pula seorang yang sudah memiliki jabatan bersedia mengikuti pendidikan tugas belajar, karena hal ini berkaitan dengan prospek nantinya setelah selesai mengikuti tugas belajar, yang menyangkut proses penempatan kembali dan pemanfaatannya.

Bila diperhatikan hal tersebut, terkait erat dengan proses wal penerimaan dan pengiriman mahasiswa tugas belajar. Kebanyakan pegawai mengikuti pendidikan bukan berdasarkan kebutuhan yang ada pada instansi yang bersangkutan, tetapi mereka hanya merespon tawaran yang diberikan oleh BKD sebagai pihak pengelola pengembangan sumber daya manusia/aparatur. Selain mengirim tugas belajar, pengembangan sumber

daya manusia/aparaturnya itu sendiri meliputi pelaksanaan diklat struktural. Permasalahan mendasar pada pelaksanaan diklat struktural adalah kurangnya efisiensi pengiriman aparaturnya untuk melaksanakan diklat tersebut. Sebagian besar mereka melaksanakan diklat struktural tersebut sebelum menduduki jabatan, bukannya pada saat menduduki jabatan tertentu. Pada hal diklat penjenjangan tersebut sebagai upaya untuk menduduki jabatan. Sehingga banyak aparaturnya yang telah melaksanakan struktural, tetapi masih menunggu lama untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kedudukan penjenjangan. Bahkan ada beberapa aparaturnya yang telah melaksanakan diklat struktural sampai dengan akhir dari tugas (pensiun) tidak pernah mendapat jabatan, sehingga pelaksanaan diklat tersebut tidak efisien baik dari segi biaya maupun waktu.

Pelaksanaan diklat tersebut juga berkaitan erat dengan masalah karir seseorang. Pada dasarnya karir diperlukan oleh setiap organisasi dan juga dibutuhkan oleh setiap pegawai sebagai upaya untuk menghargai prestasi kerja. Seharusnya pelaksanaan diklat sangat berkaitan erat dengan karir dari pegawai tersebut, tetapi melihat dari keadaan yang ada sekarang diklat belum memiliki urgensi terhadap peningkatan karir tersebut.

Proses pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BKD, perlu diadakan suatu terobosan yang pasti untuk mendapatkan hasil yang diharapkan, terutama pada saat perencanaan awal penentuan pelaksanaan dan pemilihan pegawai yang akan melakukan atau menjalankan diklat. Bagaimana upaya pengembangan pegawai dapat memperoleh hasil yang maksimal dan bermanfaat, tetapi dengan pemanfaatan biaya yang seefisien mungkin.

Dinas perhubungan merupakan salah satu dinas yang terdapat dalam pemerintahan Kota Solok. Mempunyai tugas yang cukup banyak dibandingkan dengan dinas-dinas lainnya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan pada Dinas Perhubungan Kota Solok, banyak ditemukan fenomena-fenomena di lapangan yang satu sama lain saling bertentangan dengan teori. Masih terdapat sebagian pegawai belum melaksanakan tugas-tugas kedinasan dengan baik. Disiplin kerja sama belum sesuai dengan peraturan kepegawaian. Kinerja pegawai mengalami penurunan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan gambaran permasalahan kinerja pegawai yang ada Dinas Perhubungan Kota Solok, ternyata sebanyak 4 orang tidak tepat waktu penyelesaian tugas yang diembanya. Dan empat orang pegawai tidak ramah dalam melayani masyarakat. Terdapat masing-masing 3 orang pegawai tidak mencapai target dalam bekerja dan pegawai tidak menjalani tugas sebagai mana mestinya.

Disamping permasalahan di atas, masih ada permasalahan lain yang penulis temukan dari observasi awal, antar lain: (1) masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan cepat pulang, (2) masih ada beberapa pegawai yang jarang masuk kantor, (3) banyak waktu yang digunakan di luar tugasnya atau yang tidak berhubungan dengan tugas-tugas kedinasan, (4) banyak pegawai yang kurang tahu job kerja masing-masing, (5) masih ada beberapa pegawai yang bekerja karena atasan (tidak ikhlas), (6) banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugas tepat waktu, menunda-nunda pekerjaan dan lain-lain.

Bertitik tolak dari fenomena-fenomena di atas, terjadilah suatu ketimpangan, di mana suatu pihak Dinas Perhubungan Kota Solok dituntut untuk menjadi suatu dinas yang terbaik, di pihak lain kinerja pegawainya belum maksimal masih banyak pegawai yang belum yang belum menjalankan tugas rutinnnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Semua permasalahan di atas diduga ada kaitannya dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku individu pegawai. Untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan diperoleh atau dilakukan melalui Diklat. Sebagian besar pegawai ($\pm 70\%$) belum pernah mengikuti Diklat tersebut, apalagi Diklat yang sesuai dengan job kerjanya.

Dalam *encyclopedia britania* (1974:5) tertulis "*act of doing that which is required by a contract* (kinerja sebagai perbuatan terhadap pekerjaan yang wajib sesuai dengan

perjanjian atau kontrak). Jadi, kinerja secara sederhana merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti kemampuan dan kemauan melakukan sesuatu pekerjaan. Kinerja juga disebut sebagai prestasi kerja, yaitu hasil diinginkan dari perilaku (Gibson, Inancevich dan Donelly, 1992:9). Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (KBBI, 1994:156). Handoko, (1995:135) menul kerja sama dengan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja (*performance*).

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bernadin dan Russel (1993:125) memberikan batasan mengenai kinerja sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu. Selajutnya Handoko (1985:135) menulis kegunaan penilaian prestasi kerja, yaitu: 1) perbaikan prestasi kerja, 2) penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3) keputusan-keputusan penempatan, 4) kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karier, 6) penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*, 7) ketiakk akuratan informasionall, 8) kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, 9) kesempatan kerja yang adil, 10) tantangan-tantangan eksternal. Mangkunegara (2000:67) menulis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan oraganisasi.

Metode penilaian kinerja menurut robbins (2002:262) adalah: 1) esai tertulis, adalah suatu kinerja dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi waktu lampau, potensi dan saran-saran mengenai seorang pegawai untuk perbaikan, 2) keadaan kritis, memfokuskan perhatian sipenilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara sebuah pekerjaan atau yang tidak efektif. 3) grafik skala penilaian, dalam metode ini dicatat faktor-faktor kinerja, seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerja sama, loyalitas, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Selanjutnya sipenilai memeriksa daftar tersebut dan menilai setiap faktor sesuai dengan skala peningkatan. 4) skala peningkatan prilaku, skala mengkombinasikan elemen penting dari metode keadaan kritis dengan pendekatan grafik, 5) skala peningkatan perilaku, menentukan dengan pasti, bersifat dapat diamati, dan dapat mengukur perilaku kerja. Hasil dari proses ini merupakan deskripsi perilaku seperti antisipasi perencanaan, pelaksanaan, pemecahan masalah, menjalankan perintah yang mendesak dan penanganan situasi darurat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *ex post facto* adalah dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang melalui data untuk menemukan faktor-faktor yang menentukan seba-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (buku panduan kegiatan penelitian IKIP Padang, 1997:19). Penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Solok terhadap semua kelompok tani usaha sapi potong. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan ,mulai tanggal 1 Januari sampai 31 Januari 2004. Populasi dalam penelitian ini, sesuai data yang dibutuhkan, maka yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yakni teknikk pengambilan sampel yang dilakukan terhadap semua populasi. Hal ini dikarenakan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok.

HASIL PENELITIAN

Hipotesis pertama penelitian ini adalah “terdapat pengaruh yang signifikan program pendidikan dan latihan dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok”. Untuk menguji hipotesis 3 ini terlebih dahulu disajikan hasil olahan data tentang anova seperti dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Analisis varians X_1 dan X_2 terhadap Y

Sumber variansi	Jumlah kuadrat	DF	Rata-rata kuadrat	F. ratio	Sig.
Regresi	179,660	2	89,830	5,176	0,010
residual	659,462	38	17,354		
Total	839,122	40	-	-	-

Sumber : Olahan Data Primer

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 5,176, sedangkan level sig. sebesar 0,010. Level sig ini kecil dari $\alpha=0,05$ akibatnya H_0 ditolak, salah satu $\beta \neq 0$. Sehingga hipotesis alternatif yang di ajukan dalam penelitian terbukti diterima. Bahwa “ terdapat pengaruh yang signifikan antara program pendidikan & latihan dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok”.

Selanjutnya hipotesis kedua penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh yang signifikan program pendidikan & latihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok”. Dari olahan data seperti yang disajikan dalam tabel diperoleh $t_{hitung} = 2,164$ sedangkan t_{tabel} pada $\alpha=0,05$ sebesar 2,0244, jadi t_{hitung} besar t_{tabel} atau level sig.= $0,037 < \alpha=0,05$) akibatnya H_0 ditolak (salah satu $\beta \neq 0$). Dengan demikian nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan program pendidikan & latihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok.

Hipotesis ke tiga penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh yang signifikan perilaku individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok”. Dari olahan data seperti yang disajikan dalam tabel diperoleh $t_{hitung} = 2,089$ sedangkan t_{tabel} pada $\alpha=0,05$ sebesar 2,0244, jadi t_{hitung} besar t_{tabel} atau level sig.= $0,043 < \alpha=0,05$) akibatnya H_0 ditolak (salah satu $\beta \neq 0$). Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan & Latihan dan Perilaku terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menentukan bahwa hipotesis pertama sebagai hipotesis alternatif terbukti diterima secara nyata, yaitu secara bersama-sama terdapat pengaruh yang berarti antara pendidikan & latihan dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok. Ini berarti bahwa dua variabel bebas yang telah diteliti dapat meningkatkan kinerja pegawai di dinas ini. Secara bersama-sama sumbang pendidikan & latihan dan perilaku individu terhadap variasi kerja pegawai sebesar 21,14%. Selebihnya 79,86% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak penulis teliti. Dan secara bersama-sama tingkat hubungan pendidikan & latihan dan perilaku individu terhadap variasi kinerja pegawai sebesar 46,3%, tingkat pengaruh ini dikategorikan sedang. Dengan demikian, baik secara bersama-sama maupun secara parsial kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok sebagian besar ditentukan oleh pendidikan & latihan dan perilaku individu pegawai.

Jika dilihat deskripsi kinerja pegawai, kebanyakan indikator-indikator variabel ini skor rata-ratanya di atas 3,5 yang artinya sering, yaitu indikator hasil kerja, kesungguhan dan keandalannya, kecepatan, pengetahuan tentang pekerjaan dan perencanaan kerja. Artinya dengan pendidikan & latihan yang diikuti dan perilaku individu yang baik dari pegawai dapat meningkatkan hasil kerja, mereka bekerja sungguh-sungguh dan dapat diandalkan, cepat, mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan dan dapat menyusun

perencanaan kerja. Siagian (1991:202) mengemukakan bahwa pelaksanaan suatu program pendidikan dan latihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta terjadi suatu transformasi, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku, yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Dengan demikian jelas bahwa pendidikan dan latihan harus diselenggarakan secara sistematis dan kontinyu. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Handoko (1997:119) bahwa implementasi program pendidikan dan latihan berfungsi sebagai proses transformasi. Para pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai-pegawai yang berkemampuan dan terlatih, sehingga diberikan tanggung jawab lebih besar. Dengan temuan penelitian ini berarti variabel pendidikan & latihan dan perilaku individu merupakan satu kesatuan yang tak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Meningkatnya kinerja pegawai berarti meningkat pula kinerja organisasi di Dinas Perhubungan Kota Solok.

Pengaruh Pendidikan & Latihan terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan dan latihan pegawai sangat diperlukan oleh suatu organisasi dalam rangka mempersiapkan SDM yang berkualitas untuk menghadapi meningkatnya persaingan, baik dari dalam maupun dari luar negeri. Di samping itu peranan pendidikan dan latihan sangat penting dalam rangka menghadapi perubahan teknologi dan komputerisasi yang sedemikian cepat. Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang berarti pendidikan dan latihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok. Tingkat sumbangan secara parsial pendidikan dan latihan terhadap variasi kinerja pegawai sebesar 10,96% dengan asumsi variabel perilaku lain yang tidak teliti. Selebihnya 89,04% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain itu antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, gaya kependidikan, fasilitator kantor, insentif, iklim organisasi, pengalaman dan pendapatan pegawai. Tingkat pengaruh pendidikan & latihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok. Sebesar 0,328 arah pengaruh ini positif maksudnya semakin sering pegawai mengikuti pendidikan & latihan maka cenderung kinerja meningkat. Jika skor pendidikan dan latihan ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,328 satuan.

Temuan di atas memberikan indikasi program pendidikan dan latihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai semakin tinggi. Jika dikaitkan dengan deskripsi variabel pendidikan dan latihan, diperoleh rata-rata skor sebesar 3,58, angka ini termasuk kategori sering. Jadi pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok sering mengikuti pendidikan dan latihan yang mereka peroleh dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Indikator-indikator pendidikan dan latihan yang sering terjadi dan dilakukan adalah (1) meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan kerja, dan (2) reaksi pegawai terhadap program pendidikan dan latihan.

Berdasarkan temuan di atas, penulis merekomendasikan kepada dua pihak, yaitu *pertama* kepada kepala Dinas Perhubungan Kota Solok untuk melaksanakan dan mengembangkan program pendidikan dan latihan bagi pegawai, semua pegawai diberi kesempatan untuk mengikutinya tanpa pilih kasih, karena dengan mengikuti pendidikan dan latihan mereka dapat bekerja sungguh-sungguh dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan latihan bertujuan untuk mengubah sikap mental pegawai dari sikap kaku dan pasif ke arah sikap mental yang dinamis. Sikap kaku dan pasif ini menyebabkan pegawai akan terpacu pada pola pemikiran yang tidak sesuai dengan tuntutan zaman. *Kedua* kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi dan menjalankan tugas-tugas kedinasannya. Dengan mengikuti program pendidikan dan latihan akan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai berhasil atau tidaknya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Dari kenyataan ini dapat diartikan bahwa jika pegawai

sering mengikuti program pendidikan dan latihan, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwasecara parsial terdapat pengaruh yang berarti perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Prhubungan Kota Solok. Sumbangan secara parsial perilaku individu terhadap variasi kinerja pegawai sebesar 10,30% dengan asumsi variabel pendidikan dan latihan tetap. Selebihnya (89,70%) kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain. Tingkat pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok, sebesar 0,321, arah pengaruh ini positif, maksudnya semakin baik perilaku pegawai, maka cenderung cenderung kinerjanya meningkat. Jika skor perilaku individu ditingkatkan satu satuan, maka cenderung meningkatkan skor kinerja sebesar 0,321 satuan dengan asumsi pendidikan dan latihan tetap.

Jika dikaitkan dengan deskripsi variabel perilaku individu maka diperoleh rata skor jawaban responden sebesar 3,79, angka ini masuk kategori sering. Jadi pegawai sering melakukan usaha untuk meningkatkan kinerjanya berdasarkan perilaku individu mereka masing-masing.

Indikator perilaku individu yang menunjang peningkatan kinerja pegawai adalah 1) kemampuan kerja, 2) sikap, dan 3) kepribadian, dimana telah mendapat perhatian yang sering dari pegawai. Pegawai sering mempunyai kemampuan dalam bekerja sering bersikap baik dan sering berkepribadian baik dalam bekerja. Terdapat dua indikator pada variabel perilaku individu yang rata-rata skor kategori kadang-kadang yaitu (1) keterlibatan kerja 3,28 dan (2) sikap kerja 3,19. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan sikap kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok masih kurang dan sikap pegawai masih labil dalam bekerja di dinas ini. Berdasarkan temuan di atas, peneliti merekomendasikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok ini agar meningkatkan keterlibatan kerja dan bersikap baik dalam bekerja.

Sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan tentang suatu objek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang pegawai merasakan sesuatu dalam menjalankan tugas kedinasannya. Seseorang pegawai bisa memiliki ribuan sikap, tetapi dalam penelitian ini sikap yang berkaitan dengan tugas-tugas kedinasan. Sikap dalam penelitian ini mencakup kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

Sehubungan dengan sikap, maka perilaku individu yang positif dapat terlihat dari pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan, kebebasan, umpan balik tentang seberapa baik pegawai bekerja. Karakteristik ini pekerjaan yang paling kecil tantangannya menciptakan kebosanan. Apabila pegawai berperilaku positif maka membawa dampak positif pula untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan temuan peneliti ini berarti pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok telah dapat melaksanakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerjanya, berdasarkan perilaku individu masing-masing pegawai. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok sering melakukan upaya peningkatan kinerja melalui perilaku yang baik dalam bekerja.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: 1) Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok dipengaruhi secara nyata dan positif oleh program pendidikan & pelatihan dan perilaku individu. Sumbangan secara bersama-sama program pendidikan & latihan dan perilaku individu terhadap variasi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok sebesar 21,40%, sedangkan tingkat hubungan secara bersama-sama program pendidikan & latihan dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai sebesar 46,30%. 2) Kinerja

pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok dipengaruhi secara nyata dan positif oleh program pendidikan dan latihan yang diikutinya. Semakin sering pegawai mengikuti pendidikan dan latihan semakin tinggi kinerjanya. 3) Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Solok dipengaruhi secara nyata dan positif oleh perilaku individunya. Semakin baik perilaku individu pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Darma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Gibson, J.I. Ivanvich, J.M. And Donnelly J.H., 1992. *Organizasion: Bihavior, Structure And Prosses, Fifth Edition, Texas: Business Publication, Inc*
- Handoko, T. Tani. 1985. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, H. John Dan Russell, YOYSE E. A. *Human Resource Management: An Experintial Approach*, Irwin Mcgraw-Hill, Singapore.
- Robbin,S.P. 2002. *Essential Of Organi zational Behaviour*. Prentice Hall, Inc, N.Y.
- Siagian, P. Sondang. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.