

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Muhammad Subandi¹

Abstrak

To support the development of Kutai regency in the field of transportation required the competent staff of Department of Transportation. To realize Employees are competent, one of them through education and training. Training activities is the process of improving employee competencies through the transfer of knowledge, attitudes and skills to be capable to do the job. This study aims to determine the influence of Education and Training of Employee Competency.

The research method using associative method with quantitative approach, the analysis of research data using simple regression formula, and hypothesis testing formula product moment correlation and t test. The sample in this study was 60 Employees.

From the analysis of correlation Product Moment correlation is 0,556 (medium category). Because the count r price $(0,556) > r$ table $(0,254)$, it was concluded that there is a positive and significant influence amounted to 0,556 between Competence Education and Training of Employees. Then the coefficient of determination $(R^2) = 0,556^2 = 0,309 \times 100 = 30,87\%$, so the contribution of education and training of the Employee Competence amounted to 30.87%, while 69.13% Employee Competency explained by other variables. Furthermore, the results of calculations performed by t test obtained t arithmetic $(4,398) > t$ table $(1,671)$. Thus the hypothesis is accepted because it has been proven true, that t is greater than t table.

Keywords: Education and Training, Competence

I. Pendahuluan

Salah satu pembangunan yang diselenggarakan oleh Pemerintah adalah pembangunan di bidang perhubungan, Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai fungsi yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara No.12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, diantaranya sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang perhubungan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;

¹ Dosen Program Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kutai Kartanegara, email: msubandi08@gmail.com

2. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang perhubungan darat, laut, udara, sungai, danau dan penyebrangan;
3. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi di atas sangat diperlukan para Aparatur yang berkompeten. Salah satu upaya untuk mewujudkan Aparatur yang berkompeten dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi Aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan utama diadakannya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, diketahui bahwa setiap tahun Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kepada para pegawainya melalui kerjasama dengan lembaga-lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah yang ada di Pusat maupun di Daerah, seperti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis, misalnya Diklat PPNS, Diklat Pengadaan Barang dan Jasa, Diklat keuangan, Diklat Penguji Kendaraan Bermotor, Diklat Penyusunan LAKIP dan masih banyak lagi (*selain Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan*).

Tabel 1.1

Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil

No	Unit Kerja	Banyaknya PNS		
		Jumlah PNS	Sudah Diklat	%
1.	Sekretariat	35	23	15
2.	Bidang Perhubungan Darat	62	12	8
3.	Bidang ASDP	38	17	11
4.	Bidang Perhubungan Laut	18	8	5
Jumlah Keseluruhan		153	60	39

Sumber data: Dinas Perhubungan Kab. Kutai Kartanegara (diolah Penulis)

Pengamatan awal yang dilakukan penulis, yaitu setelah di berikan Diklat kepada para Pegawai, namun kompetensi yang dimiliki diduga masih kurang, karena masih banyak permasalahan yang terkait dengan kompetensi Pegawai, yaitu masih banyak terjadi pelanggaran terhadap aturan yang dilakukan oleh Pegawai, misalnya saja dalam hal Pengadaan Barang/Jasa, kemudian sering terlambat dalam membuat laporan pekerjaan, misalnya laporan harus sudah selesai bulan Desember tetapi bulan Februari tahun berikutnya baru selesai, kemudian kurang disiplin dalam bekerja, yaitu banyak menunda dan menyepelekan pekerjaan, masih kesulitan dalam menyusun laporan berkaitan dengan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang telah ditempuhnya.

I.I Rumusan masalah

permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara?

II. Kerangka Teori

2.1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2010: 379) “Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri adalah upaya yang dilakukan bagi Pegawai Negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian dan/atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat”.

Penulis menyimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai

Negeri Sipil sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan.

2. Prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya Sedarmayanti (2010 :380), mengemukakan Prinsip pendidikan dan latihan pegawai sebagai berikut:

- a. Harus ada keterkaitan antara Diklat dengan jabatan pegawai;
- b. Harus didasarkan kebutuhan organisasi;
- c. Harus dikaitkan dengan pengembangan karir pegawai.

3. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2010: 380), mengemukakan tujuan umum dan tujuan khusus Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

- a. Tujuan Umum, yaitu:
 - 1) Meningkatkan semangat pengabdian, wawasan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan;
 - 2) Mengembangkan pola berpikir yang positif, rasional dan objektif;
 - 3) Menciptakan ataupun mengembangkan metode kerja yang lebih baik;
 - 4) Membina karir Pegawai Negeri.
- b. Tujuan Khusus, yaitu:
 - 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri sesuai dengan kebutuhan instansi;
 - 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
 - 3) Memanfaatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
 - 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum, dan pengembangan masyarakat.

4. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000, jenis Diklat Pegawai Negeri Sipil adalah:

- a. Diklat Prajabatan
- b. Diklat Dalam Jabatan terdiri dari:
 - 1) Diklat Kepemimpinan (Diklatpim), yaitu dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
 - 2) Diklat Fungsional, yaitu dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
 - 3) Diklat Teknis, yaitu dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.

Sementara itu berdasarkan SE Mendagri No. 890/2186/S dan Diklat Fungsional antara lain:

- a) Diklat Analisis Kebutuhan Diklat (AKD);
- b) Diklat Analisis Jabatan;
- c) Diklat Manajemen Kearsipan;
- d) Diklat Manajemen Kesekretariatan;
- e) Diklat Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik;
- f) Diklat Teknis Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah;
- g) Diklat Teknis Penyusunan LAKIP;

Adapun jenis Diklat yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah jenis Diklat yang termasuk dalam kategori Diklat Fungsional dan Diklat Teknis.

5. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan Permendagri No. 31 Tahun 2007 mengenai Teknis Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, meliputi :

- a. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan,
- b. Persiapan Operasional Diklat,

- c. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan,
 - d. Metode Pendidikan dan Pelatihan (LAN RI No 193/XIII/10/6/2001)
 - 1) menggunakan cara pembelajaran bagi orang dewasa (*andragogi*), serta disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang menggambarkan:
 - a) Kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta;
 - b) Interaktif antara peserta dengan widyaiswara dan antarpeserta;
 - c) Suasana belajar orang dewasa yang menyenangkan, dinamis, dan fleksibel.
 - 2) Metode Diklat tersebut diterapkan dalam bentuk kegiatan pembelajaran:
 - Ceramah, Diskusi, Praktik/latihan, Studi banding, Studi kasus, Simulasi, Bermain peran, Belajar dengan menggunakan media
6. Widyaiswara
- a. Kesesuaian penguasaan materi;
 - b. Kesesuaian penguasaan metodologi;
 - c. Mempunyai kredibilitas, dedikasi, dan reputasi yang baik.
7. Sarana dan Prasarana Diklat

Sarana dan prasarana Diklat merupakan alat bantu dan fasilitas penunjang yang digunakan untuk menjamin efektivitas agenda pembelajaran (LAN RI No 193/XIII/10/6/2001)

2.2. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

“Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik” (Sedarmayanti, 2010: 125).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Penjelasan BAB II Pasal 3), dijelaskan bahwa

“Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Sementara itu, dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 menjelaskan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

2.3. Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : Hipotesis Kerja atau Alternatif (Ha): “Ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara”.

2.4. Definisi Konseptual

Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka penulis menentukan definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Proses penyelenggaraan tersebut terdiri dari Widyaiswara/Pengajar/Instruktur Diklat, Sarana dan Prasarana Diklat, Penyelenggara/Pengelola Diklat, Bahan/Materi Diklat, Metode Diklat, dan Jangka Waktu Diklat.

Kemudian untuk memperjelas pemahaman mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di dalam penelitian ini, yaitu jenis Diklat yang akan dibahas hanya jenis Diklat Fungsional dan Diklat Teknis (*selain Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan*).

2. Kompetensi

Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien dalam menyelenggarakan pemerintahan.

2.5. Definisi Operasional

Berdasarkan teori-teori yang diolah dan dari berbagai peraturan pemerintah maupun undang-undang mengenai proses pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan teori-teori mengenai Kompetensi, maka penulis akan mengemukakan fokus penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)/Independen Variabel (X) diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :
 - a. Widyaiswara/Pengajar/Instruktur Diklat
 - b. Sarana dan Prasarana Diklat
 - c. Penyelenggara/Pengelola Diklat
 - d. Bahan/Materi Diklat
 - e. Metode Diklat
 - f. Jangka Waktu
2. Kompetensi (Y)/Dependen Variabel dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - a. Pengetahuan
 - b. Keterampilan
 - c. Sikap dan Perilaku

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif , Kemudian menurut jenis data dan analisis, data penelitian ini adalah data kuantitatif .

3.1 Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara yang beralamat di Jl. Wolter Monginsidi Kelurahan Timbau, Komplek Perkantoran Bupati (Gedung Kembar A Lantai 2).

3.2 Populasi dan Sampel

Dari 153 PNS sampel yang akan ditentukan penulis yaitu hanya para Pegawai yang sudah pernah mengikuti Diklat, teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan *Sampling Purposive*,

Tabel 2.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Mengikuti Diklat

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Sekretariat	23
2.	Bidang Perhubungan Darat	12
3.	Bidang Perhubungan ASDP	17
4.	Bidang Perhubungan Laut	8
Jumlah Keseluruhan		60

Sumber data: Dinas Perhubungan Kab. Kutai Kartanegara (diolah Penulis)

3.3 Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner/Angket
2. Metode Dokumentasi

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik analisis data untuk hipotesis asosiatif, yaitu sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui frekuensi penyebaran jawaban pada setiap butir soal variabel X dan tiap butir soal variabel Y.

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menganalisa data penelitian tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai.

- Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

3. Analisis Korelasi

Untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen, yaitu hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kompetensi pegawai, digunakan Korelasi *Produk Moment*.

- Rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sugiyono (2009 : 212)

Tabel 3.3

Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2009 : 214)

4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana (Uji t)

Untuk menguji dan mengetahui signifikansi dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya. sebagai berikut:

- Rumus uji signifikansi korelasi product moment :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2009: 214)

untuk melihat apakah hubungan kedua variabel dimaksud signifikan atau tidak, dapat diketahui jika nilai t hitung > dari t tabel, maka hubungan kedua variabel signifikan.

IV. Analisis dan Pembahasan

4.1 Distribusi Frekuensi

1. Hasil Angket Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tabel 4.1

Distribusi jumlah jawaban responden terhadap pertanyaan tentang

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Skor	Frefekkuensi	Persentase
1	a	138	25.6
2	b	254	47
3	c	143	26.5
4	d	5	0.9
Jumlah		540	100

Sumber : Data primer yang diolah

2. Hasil Angket Kompetensi Pegawai

Tabel 4.2

Distribusi jumlah jawaban responden terhadap pertanyaan tentang Kompetensi

No	Skor	Frefekkuensi	Persentase
1	a	206	49
2	b	143	34
3	c	66	15,7
4	d	4	1
5	e	1	0,2
Jumlah		420	100

Sumber : Data primer yang diolah

4.2 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menganalisa data penelitian tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai.

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\hat{Y} = 15,800 + 0,401 X$$

Angka konstanta sebesar 15,800 menyatakan bahwa jika tidak ada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) maka nilai Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 15,800. Koefisien regresi X sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diprediksi akan meningkatkan Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten

Kutai Kartanegara sebesar 0,401. Sebaliknya jika nilai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diturunkan sebesar 1%, maka nilai variabel Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,401. Keterangan kenaikan atau penurunan variabel bebas/independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel bebas/dependen (Y).

4.3 Hasil Analisis Korelasi

Untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen, yaitu hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kompetensi pegawai, digunakan Korelasi *Produk Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{60(65056) - (2145)(1809)}{\sqrt{\{60(77641) - (2145)^2\} - \{60(55041) - (1809)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3903360 - 3880305}{\sqrt{\{4658460 - 4601025\} - \{3302460 - 3272481\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{23055}{\sqrt{57435 - 29979}}$$

$$r_{xy} = \frac{23055}{\sqrt{1721843865}}$$

$$r_{xy} = \frac{23055}{41495,107}$$

$$r_{xy} = 0,556$$

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Produk Moment* di atas, koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,556 termasuk pada katagori sedang. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan n = 60 diperoleh 0,254. Karena harga r hitung (0,556) lebih besar dari r tabel (0.254), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,556 antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dengan demikian koefisien determinasinya (R_{square}) sebesar 0,309 (adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,556 \times 0,556 = 0,309$). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa Kompetensi Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 30,87% ($0,309 \times 100\% = 30,87$) oleh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), sedangkan sisanya 69,13% ($100\% - 30,87\% = 69,13\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab (variabel-variabel) yang lain sebesar 69,13%, misalnya ketersediaan sarana dan perlengkapan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan latar belakang pendidikan.

4.4 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji signifikansi (uji t) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,556\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,556^2}}$$

$$t = \frac{0,556\sqrt{58}}{\sqrt{1-0,309}}$$

$$t = \frac{(0,556)(7,616)}{\sqrt{0,691}}$$

$$t = \frac{4,231}{0,831}$$

$$t = 5,090$$

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji t di atas didapat t hitung sebesar 5,090 sedangkan t tabel dengan derajat kebebasan (degree of the freedom) untuk responden yang berjumlah 60 dengan kaidah perhitungan ($n-2 \Rightarrow 60-2 = 58$) pada taraf 5 % (0.05) adalah 1,671 yang berarti $5,090 > 1,671$ (t hitung lebih besar dari t tabel). Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu : **“Ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara”**: diterima

(Ha diterima) karena telah terbukti kebenarannya, dimana t hitung = 5,090 lebih besar dari pada t tabel = 1, 671.

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian, yang telah dilakukan terhadap variabel X yaitu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Kompetensi Pegawai (variabel Y), dengan menggunakan metode asosiatif kuantitatif, maka setelah dilakukan penelitian dan analisa data, ditemukan bahwa:

1. Secara umum, berdasarkan hasil distribusi frekuensi, ditemukan bahwa faktor-faktor yang terdapat pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sudah pada kategori baik, dalam arti, mendukung peningkatan Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara, sedangkan untuk faktor metode Diklat pada kategori sangat baik. Selanjutnya untuk faktor penyelenggara/pengelola Diklat, persepsi responden terletak pada kategori cukup baik, dalam arti pada tingkat sedang.
2. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan: $Y = 15,800 + 0,401 X$, Koefisien regresi X sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diprediksi akan meningkatkan Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,401 dan begitupun sebaliknya.
3. Dari hasil analisis korelasi *Produk Moment*, ditemukan korelasi sebesar 0,556, yaitu termasuk pada katagori sedang atau cukup berpengaruh.
4. Besarnya kontribusi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebesar 30,87%,
5. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji t didapat t hitung sebesar 5,090 sedangkan t tabel sebesar 1,671. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu :
“*Ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara*”: diterima

(Ha diterima) karena telah terbukti kebenarannya, dimana t hitung = 5,090 lebih besar ($>$) dari pada t tabel = 1,671.

5.2 Saran

Dengan melihat hasil penelitian yang telah disimpulkan dan untuk lebih meningkatkan kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Agar Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara memberikan kesempatan kepada para Pegawainya yang belum mengikuti Diklat, untuk diberikan Diklat-Diklat Teknis dan Fungsional yang berhubungan dengan bidang tugas para Pegawai dimaksud, sehingga dapat lebih meningkatkan kompetensi mereka yang akan berdampak baik pada kualitas pelayanan dan kinerja Pegawai yang bersangkutan.
2. Perlunya peningkatan kesejahteraan Pegawai berupa insentif, tunjangan, dan lain-lain yang sejenis, sehingga dapat memenuhi standar hidup, agar para Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara dapat bekerja tanpa dibebankan oleh beban perekonomian yang tak dapat dipenuhinya.
3. Perlunya diterapkan prinsip "*the right man in the right place*" untuk jabatan-jabatan dan bidang tugas Pegawai, sehingga dengan kompetensi serta latar belakang pendidikan yang sesuai, Pegawai dapat bekerja lebih maksimal dan dapat lebih berkualitas pekerjaannya.
4. Karena pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai tergolong sedang, maka sebaiknya pihak pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara dalam memberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) agar lebih merata diberikan kepada seluruh Pegawainya, supaya dapat lebih meningkatkan kompetensi Pegawainya secara keseluruhan.
5. Kepada Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara agar dalam memberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kepada para Pegawai harus sesuai dengan bidang dan tugas/pekerjaannya.
6. Bagi para Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara harus lebih serius sewaktu mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), supaya dapat diperoleh Kompetensi yang diharapkan untuk membantu dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Depdagri. Permendagri No. 31 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, Jakarta: Depdagri
- Depdagri. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor: 890/2186/SJ Tentang Pedoman Penyusunan Program Diklat Tahun 2010, Jakarta: Depdagri
- LAN. Keputusan Lembaga Administrasi Negara No. 193/XIII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: LAN
- LAN. Keputusan Lembaga Administrasi Negara No. 541/XIII/10/6/2001 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, Jakarta: LAN
- Pemda Kab. Kukar. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara No.12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
- Pemda Kab. Kukar. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nmor: 180.188/HK-49/2008 Tentang Uraian Tugas Pejabat Struktural Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara, Tenggarong: Pemda Kab. Kukar
- Presiden RI. Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: Presiden RI
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi: Edisi Revisi dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung: CV. ALFABETA