

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Riau

ROZI SAPUTRA

Program studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau,
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293, Telp/fax (0761)
63277

Viewing Sub tasks and functions of the Department of Civil Aviation which require the development of human resources that would cause morale to employees in performing their duties, the necessary education and training programs (Training) for employees. The problem in this study is how the Education and Training (Training) to increase the performance of the Sub-Department of Civil Aviation officials at the Department of Transportation Office of Riau Province. As for the purpose of this study was to determine the effect of Education and Training (Training) to increase the performance of the Sub-Department of Civil Aviation officials at the Department of Transportation Office of Riau Province.

Theoretical concepts that researchers use is educational and job performance. This study used quantitative research methods. In collecting data, the researcher used interview techniques, observation and questioner. With data analysis techniques make use Product Moment Correlation.

The results of this study indicate that the effect of Education and Training (Training) to increase the performance of the Sub-Department of Civil Aviation officials at the Department of Transportation Office of Riau province is moderate, where contribution of education and training that followed the performance of the employees is 24.94%.

Keywords: education, training, work performance

Melihat tugas dan fungsi Sub Dinas Perhubungan Udara yang memerlukan adanya pembinaan sumber daya manusia yang nantinya akan menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi para pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara pada Kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara pada Kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau.

Konsep teori yang peneliti gunakan adalah pendidikan dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan *Questioner*. Dengan menggunakan teknik analisa data *korelasi Product Moment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara pada Kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau adalah sedang, dimana kontribusi pendidikan dan Pelatihan yang diikuti pegawai terhadap prestasi kerja yaitu 24,94 % .

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia seringkali disebutkan sebagai kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi, dan segala keberhasilan atau kegagalannya banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi pemerintah atau swasta dalam usaha pembinaan dan memperbaiki mutu sumber daya yang miliknya. Dalam suatu organisasi pemerintah atau swasta, pegawai adalah suatu komponen yang sangat penting dan sangat menentukan sekali terhadap maju mundurnya organisasi, karena tidak akan mungkin program kerja bias berjalan dengan baik tanpa adanya pegawai yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas sumber daya pegawai terutama untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan kerja dan kemampuan kerja. Disamping hal tersebut yang lebih penting lagi dalam rangka menghadapi tantangan masa depan yang semakin tinggi.

Salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2001 tersebut, maka maksud dan tujuan dibentuknya Dinas Perhubungan Propinsi Riau untuk mewujudkan suatu jasa transportasi yang serasi dengan tingkat kebutuhan serta mempunyai layanan yang tertib, selamat, aman, nyaman, cepat, teratur, lancar dengan biaya yang terjangkau.

Jika dilihat dari perbandingan tingkat pendidikan pegawai sub dinas perhubungan udara masih rendah. Hal ini dilihat dari jumlah pegawai yang pada umumnya tamatan sekolah menengah umum. Jumlah pegawai sub dinas perhubungan udara berdasarkan tingkatan pendidikannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 1
TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL PEGAWAI SUB DINAS PERHUBUNGAN PADA KANTOR DINAS
PERHUBUNGAN PROPINSI RIAU

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	12	60
2.	Sarjana Muda/Diploma	4	20
3.	Sarjana	4	20
Jumlah		20	100

Sumber : Kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perbandingan tingkat pendidikan pegawai sub dinas perhubungan udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau dapat dikatakan kurang baik dalam mendukung pelaksanaan program kerja dan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Dimana tabel tersebut memperlihatkan bahwa pegawai paling banyak tamatan SMU/SMK yang berjumlah 12 orang atau 60%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan diploma dan sarjana berjumlah masing-masing 4 atau 20%.

Melihat bidang tugas pegawai sub dinas perhubungan udara maka tentunya harus diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan kualitas serta kualifikasi sumber daya manusia yang handal sesuai tuntutan tugasnya. Hal ini hanya bisa diwujudkan dengan

memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis untuk pegawai. Diklat teknis adalah diklat untuk memberikan keterampilan dan penguasaan pengetahuan di bidang teknis agar pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebaik-baik mungkin.

Dalam upaya peningkatan prestasi kerja, Kepala Dinas Perhubungan Propinsi Riau telah mengikutsertakan pegawai sub dinas perhubungan udara dalam diklat teknis yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Namun, dari hasil observasi dilokasi penelitian, ternyata pegawai yang diikutsertakan dalam diklat masih sedikit.

Sejalan dengan pendapat diatas **Hamalik (2000 ; 10)** membeikan definisi pelatihan secara operasional adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja, yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu, guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Menurut **Moekijat (1991 ; 77)** pendidikan dan latihan (diklat) adalah kegiatan untuk menambah pengetahuan dan kecakapan pegawai guna melaksanakan suatu jabatan tertentu. Adapun penilaian pelatihan pada dasarnya merupakan :

1. Pengetahuan atau pembelajaran
2. Reaksi
3. Merubah sikap dan perilaku

Marwansyah dan Mukaram (2002 ; 63) mendefinisikan pelatihan adalah upaya organisasi yang terencana untuk membantu para pegawainya mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan, prestasi kerja menurut **Hasibuan (1994 ; 105)** adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas :

1. Kecakapan
2. Pengalaman
3. Kesungguhan
4. Waktu

Selain itu, **Hasibuan** juga memaparkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yaitu :

- a. Kemampuan dan minat seorang pekerja
- b. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- c. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Metode

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode Korelasi Product Moment. Korelasi Product Moment merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data nominal kategori. Data ini diperoleh dari hasil menghitung, bukan hasil pengukuran seperti halnya data kontinum. Poupulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif sehingga teknik pengumpulan data untuk keperluan analisis menitikberatkan pada teknik kepustakaan , kuesioner yang dilengkapi dengan observasi dan wawancara. Analisis data atau pengolahan data bertujuan agar penelitian ini dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti sehingga mudah dipahami oleh pembaca. Analisis data dengan mengumpulkan data kemudian setelah

data terkumpul , penulis mengklasifikasikan menurut jenis sesuai dengan kebutuhan analisa menur bagian-bagiannya.

HASIL

Gambaran Data Hasil Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pendidikan dan pelatihan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan variabel bebas (*independent variabel*) dan prestasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Setiap variabel melingkupi beberapa dimensi dan setiap dimensi diukur melalui beberapa indikator. Guna keperluan pengukuran, penulis menggunakan daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi untuk memperkuat fakta dalam mencari data yang objektif.

Data Hasil Perhitungan

Untuk mengetahui tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Sub Dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau, serta untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan tersebut terhadap pegawai, maka penulis akan menguraikan dan menjelaskan, yang disertai dengan data yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan dalam bentuk angket, yang dapat dilihat pada lampiran II lembaran data hasil jawaban responden. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat dalam uraian berikut ini :

TABEL 2
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PENGETAHUAN PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Baik	5	25%
2.	Cukup baik	8	40%
3.	Kurang baik	7	34%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2012

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pengetahuan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti diklat adalah yang menyatakan baik sebanyak 5 orang atau 25%, cukup baik 8 orang atau 40%, sedangkan kurang baik 7 orang atau 35%. Dari perbandingan jumlah diatas mayoritas responden mengatakan bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti diklat adalah cukup baik.

TABEL 3
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KETERAMPILAN KERJA PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Baik	2	10%
2.	Cukup baik	6	30%
3.	Kurang baik	12	60%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Penelitian Tahun 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai keterampilan kerja pegawai setelah mengikuti diklat, yang menyatakan baik 2 orang atau 10%, cukup baik sebanyak 6 orang atau 30% dan kurang baik sebanyak 12 orang atau 60%. Berdasarkan data

diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai sub dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau adalah kurang baik.

TABEL 4
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI SETELAH MENGIKUTI DIKLAT

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Baik	5	25%
2.	Cukup baik	12	60%
3.	Kurang baik	3	15%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Penelitian Tahun 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau, yang menyatakan baik sebanyak 5 orang atau 25%, cukup baik sebanyak 12 orang atau 60%, sedangkan kurang baik sebanyak 3 orang atau 15%. Melihat perbandingan jumlah diatas, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai sub dinas perhubungan udara setelah mengikuti diklat termasuk kedalam kategori cukup baik.

TABEL 5
REKAPITULASI HASIL, TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA SUB DINAS PERHUBUNGAN UDARA DINAS PERHUBUNGAN PROPINSI RIAU

No	Pendidikan dan Pelatihan (diklat)	Kategori			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1.	Pengetahuan	5 25%	8 (40%)	7 (34%)	20 (100%)
2.	Keterampilan kerja	2 (10%)	6 (30%)	12 (60%)	20 (100%)
3.	Kemampuan kerja	5 (25%)	12 (60%)	3 (15%)	20 (100%)
	Jumlah	12	26	22	60
	Rata-rata	4 (20%)	9 (45%)	7 (35%)	20 (100%)

Sumber : Data Penelitian Tahun 2012

Dari tabel rekapitulasi tentang Pendidikan dan Pelatihan pegawai sub dinas Perhubungan Udara kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau dengan tiga indikator, terlihat bahwa Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan selama ini berkategori cukup baik. Ini dapat dilihat dari 20 orang responden, sebanyak 9 orang atau 45% yang menjawab cukup baik, sedangkan responden yang menjawab kategori baik hanya 4 orang atau 20% dan yang menjawab kategori kurang baik sebanyak 7 orang atau 35%.

TABEL 6
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KECAKAPAN

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	4	20%
2.	Sedang	7	35%
3.	Rendah	9	45%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Penelitian tahun 2012

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kecakapan pegawai sub dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau, yang menyatakan tinggi

sebanyak 4 orang atau 20%, yang menyatakan sedang sebanyak 7 orang atau 35%, dan yang menyatakan rendah sebanyak 9 orang atau 45%. Dari perbandingan frekuensi dan persentase pada setiap kategori diatas, maka dapat dikatakan bahwa kecakapan pegawai sub dinas Perhubungan Udara adalah rendah.

TABEL 7
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PENGALAMAN KERJA

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	7	35%
2.	Sedang	11	55%
3.	Rendah	2	10%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Penelitian tahun 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pengalaman kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau yang menyatakan tinggi ada 7 orang atau 35%, yang menyatakan sedang sebanyak 11 orang atau 55%, dan rendah sebanyak 2 orang atau 10%.Menurut mayoritas responden, pengalaman kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara pada Dinas Perhubungan Propinsi Riau termasuk kategori sedang.

TABEL 8
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KESUNGGUHAN KERJA

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	5	25%
2.	Sedang	6	30%
3.	Rendah	9	45%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Penelitian tahun 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kesungguhan pegawai sub dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau, yang menyatakan tinggi sebanyak 5 orang atau 25%, yang menyatakan sedang sebanyak 6 orang atau 30%, dan yang menyatakan rendah sebanyak 9 orang atau 45%.Menurut data di atas mayoritas responden menyatakan bahwa kesungguhan kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara termasuk dalam kategori rendah.

TABEL 9
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG WAKTU KERJA

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	6	30%
2.	Sedang	6	30%
3.	Rendah	8	40%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Penelitian tahun 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kehadiran di Sub Dinas Perhubungan Udara, yang menyatakan tinggi sebanyak 6 orang atau 30%, responden yang menyatakan tingkat kehadiran sedang sebanyak 6 orang atau 30%, dan responden yang menyatakan tingkat kehadiran rendah sebanyak 8 orang atau 40%.Berdasarkan penelitian indikator tingkat waktu kerja mayoritas responden menyatakan tingkat kehadiran pegawai sub dinas Perhubungan Udara adalah rendah yang dilihat dari besarnya jumlah dan persentase jawaban responden.

TABEL 10
RELAPITULASI PRESTASI KERJA PADA SUB DINAS PERHUBUNGAN UDARA KANTOR DINAS
PERHUBUNGAN PROPINSI RIAU

No .	Prestasi kerja	Kategori			Jumlah
		Tinggi	Sedang	Rendah	
1.	Kecakapan	4 (20%)	7 (35%)	9 (45%)	20 (100%)
2.	Pengalaman kerja	7 (35%)	11 (55%)	2 (10%)	20 (100%)
3.	Kesungguhan	5 (15%)	6 (30%)	9 (55%)	20 (100%)
4.	Waktu Kerja	6 (30%)	6 (30%)	8 (40%)	20 (100%)
	Jumlah	22	30	28	80
	Rata –rata	5 (25%)	8 (40%)	7 (35%)	20 (100%)

Dari tabel rekapitulasi keempat indikator pada variabel prestasi kerja, dapat dilihat bahwa prestasi kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau adalah sedang. Ini didapat dari 20 responden ada sebanyak 5 orang atau 25% responden menjawab dengan kategori tinggi, sedangkan sebanyak 8 orang atau 40% responden menjawab dengan kategori sedang dan sebanyak 7 orang atau 35% responden menjawab dengan kategori rendah.

Berdasarkan data dan analisa yang telah didapatkan tersebut maka dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai sub dinas Perhabungan Udara kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau termasuk kategori sedang.

TABEL 11
TABEL KORELASI PRODUCT MOMENT

No. Responden	X	Y	X-X	Y-Y	X ₁ ² (X-X)	Y ₁ ² (X-X)	X ₁ Y ₁
1	23	33	4,9	8,95	24,01	80,1025	43,855
2	24	34	5,9	9,95	34,81	99,0025	58,705
3	17	21	-1,1	-3,05	1,21	9,3025	3,355
4	18	26	-0,1	1,95	0,01	3,8025	-0,195
5	21	22	2,9	-2,05	8,41	4,2025	-5,945
6	14	29	-4,1	4,95	16,81	24,5025	-20,295
7	18	19	-0,1	-5,05	0,01	25,5025	0,505
8	18	27	-0,1	2,95	0,01	8,7025	-0,295
9	24	31	5,9	6,95	34,81	48,3025	41,005
10	21	32	2,9	7,95	8,41	63,2025	23,055
11	12	26	-6,1	1,95	37,21	3,8025	-11,895
12	14	23	-4,1	-1,05	16,81	1,1025	4,305
13	14	19	-4,1	-5,05	16,81	25,5025	20,705
14	23	22	4,9	-2,05	24,01	4,2025	-10,045
15	21	19	2,9	-5,05	8,41	25,5025	-14,645
16	14	19	-4,1	-5,05	16,81	25,5025	20,705
17	19	23	0,9	-1,05	0,81	1,1025	-0,945
18	14	18	-4,1	-6,05	16,81	36,6025	24,805
19	15	19	-3,1	-5,05	9,61	25,5025	15,655
20	18	19	-0,1	-5,05	0,01	25,6025	0,505
	362	481	0	0	275,8	540,95	192,9

Keterangan :

X = 362/20 = 18,1

Y = 481/20 = 24,05

Dari tabel perhitungan korelasi product moment diperoleh harga $\Sigma x = 362$ dengan rata-rata 18,1 dan harga $\Sigma y = 481$ dengan rata-rata 24,05. kemudian X diperoleh dengan mengurangkan X dan X (rata-rata x) dan diperoleh $\Sigma X_1^2 = 275,8$, kemudian harga Y diperoleh dengan mengurangkan Y dengan Y (rata-rata y) dan diperoleh $\Sigma Y_1^2 = 540,95$ dan kolom $X_1^2 Y_1^2$ diperoleh dengan mengalikan X_1^2 dan Y_1^2 dan diperoleh $\Sigma X_1^2 Y_1^2 = 192,9$. Kemudian nilai yang didapat dari setiap komponen dimasukkan ke dalam rumus

$$\begin{aligned}
 r_{yx} &= \frac{\Sigma X_1^2 Y_1^2}{\sqrt{(\Sigma X_1^2) (\Sigma Y_1^2)}} \\
 &= \frac{192,9}{\sqrt{(275,8) (540,95)}} \\
 &= \frac{192,9}{\sqrt{149194,01}} \\
 &= \frac{192,9}{386,25} \\
 &= 0,4994
 \end{aligned}$$

Jadi r_{xy} (hitung) = 0,4994 lebih besar dari r_t (tabel) = 0,444.

Oleh karena r_{xy} (hitung) 0,4994 lebih besar dari r_t (tabel) = 0,444 ($r_{xy} = 0,4994 > r_t = 0,444$), maka dengan demikian hipotesa "*apabila pendidikan dan pelatihan diikuti dengan baik maka prestasi kerja pegawai cenderung akan meningkat*" dapat diterima.

Sedangkan tingkat pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel prestasi kerja adalah sedang sesuai dengan pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi pada lampiran IV. Koefisien korelasi (0,4994) sesuai dengan hasil yang ditetapkan melalui uji statistik terletak antara 0,40 - 0,599. **Sugiyono (2002 ; 149)**

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, digunakan uji statistik koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r_{xy})² (**Sugiyono, 2002 ; 151**), sehingga diperoleh hasil yaitu $(0,4994)^2 = 0,2494$, hal ini berarti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 24,94%, sedangkan 75,06% lagi prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari dalam ataupun dari lingkungan luar sub dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau Jadi dengan demikian hipotesa dapat diterima apabila pendidikan dan pelatihan dilaksanakan baik maka prestasi kerja pegawai cenderung akan tinggi.

PEMBAHASAN

Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan keterampilan, manusia, dengan demikian meningkatkan prestasi kerja. Untuk melihat pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara pada Kantor Dinas Perhubungan Udara dapat dilihat sebagai berikut :

A. Pendidikan dan Pelatihan

1. pengetahuan

Dari hasil penelitian mayoritas responden mengatakan bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti diklat adalah cukup baik. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa ilmu pengetahuan yang dimilikinya setelah mengikuti diklat cukup baik, materi yang diberikan selama diklat juga cukup sesuai dan pegawai juga cukup mampu untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan mereka.

2. Keterampilan Kerja

keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai sub dinas Perhubungan Udara Dinas Perhubungan Propinsi Riau adalah kurang baik. Hal ini membuktikan bahwa selama ini diklat tidak memberikan atau kurang berperan dalam menambah ilmu keterampilan kerja yang baik untuk pegawai sub dinas Perhubungan Udara. Pada hal dalam tugas atau pekerjaannya sangat membutuhkan pegawai yang terampil. Ilmu pengetahuan praktis yang dimiliki setelah mengikuti diklat kurang diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari, sehingga pegawai hampir sering mengalami kesulitan dan kegagalan dalam bekerja.

3. Kemampuan Kerja

kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai sub dinas perhubungan udara setelah mengikuti diklat termasuk kedalam kategori cukup baik, dimana mayoritas responden menyatakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki setelah mengikuti diklat adalah cukup baik. Hal ini terlihat dari kesanggupan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan ketiga indikator dari variabel pendidikan dan pelatihan diatas, maka dapat dijelaskan tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dan pengaruhnya terhadap pegawai yang menyangkut pengetahuan, keterampilan kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah cukup baik, karena pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawainya hanya sebatas cukup menambah ilmu pengetahuan pegawai, cukup meningkatkan keterampilan kerja dan cukup mampu menyelesaikan tugas.

B. Prestasi Kerja

1. Kecakapan

Kecakapan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja seorang pegawai untuk menguasai sepenuhnya pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Untuk melihat kecakapan seorang pegawai dapat dinilai melalui kemampuan pegawai dalam menguasai seluk beluk pekerjaannya, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kreatif serta penuh inisiatif dalam menemukan dan mengembangkan gagasan, ide atau saran baru yang berguna bagi Dinas Perhubungan Propinsi Riau. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan pegawai dinas perhubungan udara provinsi riau rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang menguasai seluk beluk pekerjaannya, kurang bertanggung jawab serta jarang mengemukakan gagasan atau ide baru yang berguna bagi tempat kerjanya.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja pegawai yaitu masa kerja yang dimiliki pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat dilihat dari seberapa lama pegawai tersebut bekerja dan hasil dari pekerjaan yang diperolehnya didalam suatu organisasi. Pengalaman disebut juga senioritas yang maksudnya sesuatu yang berharga. Dengan pengalaman seorang pegawai akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya sehingga tercapai hasil kerja yang memuaskan. Pegawai yang memiliki pengalaman yang terbatas akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pada hasil penelitian mengatakan bahwa pengalaman kerja pegawai sedang. Hal ini dikarenakan pegawai cukup mampu menyelesaikan tugas dengan baik atau sesuai dengan standar jumlah dan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor. Selain itu pegawai sudah mengerti akan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara pada Dinas Perhubungan Propinsi Riau berada pada kategori sedang.

3. Kesungguhan

Kesungguhan yang dimaksudkan pada penelitian ini adalah sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dengan tekun dan bersemangat dalam bekerja. Untuk melihat kesungguhan

pegawai dapat dinilai melalui ketekunan dan semangat pegawai dalam bekerja, selalu memberikan dukungan terhadap program yang dimiliki oleh kantor, dan bersikap disiplin dalam arti mentaati seluruh peraturan, keputusan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian tentang kesungguhan pegawai sub dinas perhubungan udara propinsi riau adalah rendah. Hal ini dikarenakan pegawai kurang tekun dan kurang bersemangat dalam bekerja, kurang mendukung program yang dimiliki kantor dan kurang dapat disiplin. Selain itu, dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai sub dinas Perhubungan Udara mengatakan bahwa pegawai tidak akan mau bekerja kalau tidak ada imbalannya. Jadi, mereka hanya bersemangat dan tekun bila ada imbalannya.

4. Waktu

Waktu yang dimaksud pada penelitian ini adalah tingkat kemampuan pegawai untuk hadir dikantor pada hari-hari kerja yang telah ditentukan dan mematuhi jam kantor yang telah ditetapkan. Hasil penelitian adalah rendah, Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sub dinas Perhubungan Udara kadang-kadang tidak hadir dan kurang mematuhi jam masuk dan jam pulang kantor tanpa alasan yang mendukung.

Dari penjelasan dan uraian diatas tentang tanggapan responden mengenai prestasi kerja pegawai, yang meliputi 4 (empat) indikator yaitu kecakapan, pengalaman kerja, kesungguhan, dan waktu kerja maka dapat dijelaskan lebih rinci tentang prestasi kerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau termasuk kategori sedang.

C. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) upaya organisasi yang terencana untuk membantu para pegawainya mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang diberikan kepada pegawai untuk mempersiapkan pegawai menjadi lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang sekarang, tetapi juga sekaligus mempersiapkan pegawai untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari. Hal ini berarti kemampuan dan keahlian tidak akan berhenti pada saat pegawai sudah memperoleh tanggung jawab yang lebih besar, tetapi kemampuan kerja akan berlangsung secara terus menerus dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Sedangkan prestasi kerja adalah perwujudan dari moril kerja yang tinggi terlihat dalam semangat dan kegairahan kerja yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman kerja, kesungguhan, dan waktu.

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang diikuti oleh pegawai sub dinas Perhubungan Udara kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau membawa dampak yang positif terhadap prestasi kerja pegawainya. Dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan yang pegawai ikuti, secara otomatis akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dan sebaliknya apabila Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh pegawai berdampak negatif, maka prestasi kerja pegawai akan cenderung berdampak negatif pula.

SIMPULAN

1. Dari hasil rekapitulasi tabel III.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan pegawai sub dinas Perhubungan Udara kantor Dinas Perhubungan Udara Propinsi Riau adalah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya responden menjawab baik sebanyak 4 orang atau 20%, yang menjawab cukup baik adalah 9 orang atau 45 %, sedangkan yang menjawab kurang baik adalah 7 orang atau 35 %. Dari data penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai sub dinas Perhubungan Udara kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau cenderung cukup baik.

2. Dari hasil rekapitulasi tabel III.9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai prestasi kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau adalah sedang. Hal ini dapat dilihat ada sebanyak 5 orang atau 25 % yang menjawab kategori tinggi, 8 orang atau 40 % yang menjawab kategori sedang, dan sebanyak 7 orang atau 35% yang menjawab kategori rendah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara Kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau cenderung sedang. Hal ini dapat dilihat dan kinerja pelayanan sub dinas Perhubungan Udara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dan prestasi kerja yang dilakukan dengan uji statistik koefisien korelasi product moment, maka dapat diketahui tingkat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah sedang karena koefisien korelasinya sebesar 0,4994 yang terletak antara interval koefisien 0,40-0,599. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja dapat diketahui dengan menghitung koefisien korelasi determinannya yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasinya. Maka diperoleh hasil $0,4994^2 = 0,2494$ ($0,2494 \times 100\% = 24,94\%$), yang berarti bahwa kontribusi pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai terhadap prestasi kerja pegawai sub dinas Perhubungan Udara adalah 24,94 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Tulus 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, 2000, *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Management Pelatihan Tenaga Kerjaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hawawi, Hadari, 1996, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Roskarya, Bandung.
- Manullang, M., 1989, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marwansyah, dan Mukaram, 2002, *Management Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Moekijat, Drs., 1991, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, 1984, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex, 1993, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sarwoto, 1994, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Slamet, 2002, *Administrasi Kantor*, Djambatan, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutomo, SH., 1987, *Hukum Kepegawaian dalam Praktek*, Usaha Nasional, Surabaya.