

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR
KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE
TECHNICAL UNIT OFFICE TESTING OF MOTOR VEHICLES JEMBER REGENCY*

Windi Yuana Putri, Anastasia Murdyastuti, Suji,
Program Studi Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121 E-mail: Yu_ana.Poe3@yahoo.com

Abstract

This research aimed to analyze the Effect of Education and Training on Performance of Employees at UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (Technical Implementation Unit for Motor Vehicle Testing) Jember regency. This is because the agency is a public organization that has an important role in determining the eligibility of vehicle operation on the street, so they are required to always improve the capabilities and skills in order that the quality of the test results of motor vehicles can be accounted. The theory used was that of Sulistiyani and Rosida (2003: 175) stating that one way that can be undertaken in an effort of improving the performance of employees is through education and training. The research used associative causal research design, where variable X (Education and Training) affects variable Y (Employee Performance) by using a quantitative approach. Data were collected by observation, interviews, questionnaires and documentation. Data analysis used non-parametric statistic by Spearman Rank correlation test, involving 19 employees as the respondents who had attended training and education. Sampling technique used purposive sampling by particular considerations. The research results by Spearman Rank Correlation Test calculations showed that the value of r_s statistic and that of T_{test} were higher than that of table, that is, $0.857 > 0.391$ for the value of r_s , and $6.847 > 2.093$ for T_{test} value. Thus, there is an effect of education and training on performance of employees of UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Jember.

Keywords: education and training, employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi publik atau organisasi pemerintahan secara spesifik memiliki cakupan sangat luas karena organisasi publik mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup negara. Tujuan adanya organisasi pemerintahan atau sering dikenal sebagai organisasi publik tidak lain adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara keseluruhan.

Salah satu organisasi pemerintah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember yang berada dibawah naungan Dinas Perhubungan Kabupaten Jember, yang memiliki fungsi menentukan laik tidaknya suatu kendaraan bermotor beroperasi di jalan, sebagaimana yang diatur dalam PP No. 55 Tahun 2012. Adapun tugas pokok dan fungsi dari UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jember telah diatur dalam Peraturan Bupati Jember No. 21 tahun 2009 Pasal 13.

Sebagai sebuah organisasi, UPT. Pengujian kendaraan Bermotor memiliki program kerja yang hendak dicapai yaitu pengadaan Sistem Informasi Manajemen Pengujian Kendaraan Bermotor (SIM-PKB), *Drive Thru*, dan pelayanan uji keliling. Dari ketiga target tersebut, hanya dua program kerja yang sudah terlaksana, yaitu SIM-PKB sekitar kurang lebih 80% dan *Drive Thru* sekitar 20 % pencapaiannya. Untuk pelayanan uji keliling masih belum bisa dilaksanakan karena adanya keterbatasan akomodasi dan peralatan

pendukungnya. Selain itu, keberhasilan dari pelaksanaan sebuah organisasi akan sangat bergantung pada kinerja aparatur yang melaksanakannya. Menurut Fathoni (2006:2), salah satu dimensi pada administrasi Negara yaitu mengupayakan adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, khususnya aparatur pemerintah agar lebih handal, professional, efektif dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta terhadap dinamika proses perubahan lingkungan strategis.

Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam hal ini pegawai pemerintahan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Sebagaimana yang telah diatur dalam UU RI No. 43 Tahun 1999 pasal 31 tentang pendidikan dan pelatihan. Adapun tujuan dari pendidikan dan pelatihan sesuai PP No. 101 Tahun 2000 Pasal 2.

Menurut Suprihanto (2000), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.

Meskipun kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor faktor pendidikan dan pelatihan diduga memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena, adanya pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan bagi pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor sebagai penunjang dalam

menyelesaikan tanggung jawab dan fungsinya secara terampil dan professional.

Sejalan dengan hal tersebut, Sulistiyani dan Rosida (2003:175) menyatakan bahwa, salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Selain itu, Mangkunegara (2006:67) juga berpendapat bahwa untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya

Ketika penulis melakukan penelitian, ditemukan fakta bahwa tidak semua tahap-tahap dalam pengujian kelayakan kendaraan bermotor dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku, dan pada bagian administrasi petugas sering mengalami kesulitan dalam memverifikasi data-data dan persyaratan pengujian kendaraan bermotor. Hal ini yang kemudian dapat mempengaruhi kualitas dari hasil pengujian kelayakan kendaraan bermotor yang pada akhirnya dapat menyebabkan kecelakaan.

Berdasarkan data dari Satuan Lalu Lintas Kabupaten Jember, jumlah kecelakaan berdasarkan faktor penyebabnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Kecelakaan Berdasarkan Faktor Penyebab

| Tahun | Faktor Penyebab | | | | Jumlah |
|-------|-----------------|-----------|-------|------|--------|
| | Manusia | Kendaraan | Jalan | Alam | |
| 2009 | 370 | 64 | 36 | 33 | 503 |
| 2010 | 283 | 88 | 22 | 17 | 410 |
| 2011 | 921 | 61 | 30 | 9 | 1.021 |
| 2012 | 1.057 | 1 | 13 | 12 | 1.083 |
| 2013 | 913 | 2 | - | - | 915 |

| | | | | | |
|------|-------|----|----|----|-------|
| 2009 | 370 | 64 | 36 | 33 | 503 |
| 2010 | 283 | 88 | 22 | 17 | 410 |
| 2011 | 921 | 61 | 30 | 9 | 1.021 |
| 2012 | 1.057 | 1 | 13 | 12 | 1.083 |
| 2013 | 913 | 2 | - | - | 915 |

Sumber: Data Sekunder Satuan Lalu Lintas Kabupaten Jember Tahun 2014

Dari data diatas terlihat bahwa, pada kenyataannya meskipun adanya UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor namun kecelakaan yang disebabkan karena kendaraan masih terjadi. Hal ini karena, kendaraan yang telah melakukan pengujian kelayakan kendaraan bermotor belum tentu memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan sebagaimana yang diatur dalam PP No. 55 Tahun 2012 tentang Kendaraan. Oleh karena itu, peneliti tertarik memfokuskan pembahasan pada faktor penyebab kecelakaan yang berasal dari kendaraan.

Berdasarkan PP No. 55 Tahun 2012 pasal 1 ayat 9, pengertian dari pengujian kendaraan bermotor adalah serangkaian kegiatan menguji dan atau memeriksa bagian atau komponen kendaraan bermotor, kereta gandengan, dan kereta tempelan dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis dan laik jalan. Selain itu, dalam PP No. 55 tahun 2012 Pasal 64 telah diatur bahwa, setiap kendaraan bermotor yang dioperasikan di jalan harus memenuhi persyaratan laik jalan yang ditentukan berdasarkan kinerja minimal kendaraan bermotor yang paling sedikit meliputi: Emisi Gas Buang, Kebisingan suara, Efisiensi sistem rem utama, Efisiensi sistem rem parkir, Kincup roda depan, Suara klakson, Daya pancar dan arah sinar lampu utama, Radius putar, Akurasi alat penunjuk kecepatan, Kesesuaian kinerja roda dan kondisi

ban, Kesesuaian daya mesin penggerak terhadap berat Kendaraan.

Adapun jenis kendaraan wajib uji berdasarkan PP No. 55 tahun 2012 pasal 143 meliputi: Mobil Penumpang Umum, Mobil Bus, Mobil Barang, Kereta Gandengan, Kereta Tempelan.

Mengingat pentingnya tugas pokok dan fungsi UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor maka sudah sepatutnya memiliki pegawai yang terampil dan profesional sehingga kualitas dari pengujian kendaraan bermotor itu sendiri dapat dipertanggungjawabkan. Adapun data pegawai UPT. Pengujian kendaraan Bermotor yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

| No. | Kondisi Pegawai | Fungsional | Jumlah | Jumlah Total | Persentase |
|--------------------|-----------------|-------------|----------|--------------|------------|
| 1. | Sudah Diklat | Penguji | 12 | 19 orang | 47,50 % |
| | | Non Penguji | 7 | | |
| 2 | Belum Diklat | Penguji | 2 | 21 orang | 52,50 % |
| | | Non Penguji | 19 | | |
| Jumlah Keseluruhan | | | 40 orang | | 100.00% |

Sumber: Data Sekunder UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kab. Jember 2014

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan jabatan pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 1 yaitu, proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Selain itu, Matutina, dkk (1993: 103) juga memberikan definisi mengenai pendidikan dan pelatihan yaitu:

“Pendidikan adalah segala upaya untuk membina kepribadian, mengembangkan pengetahuan dan kemampuan jasmaniah dan rohaniah agar mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya; dan latihan adalah bagian tidak terpisahkan dari pendidikan, yang mana pelatihan merupakan proses dari pendidikan yaitu belajar untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan sikap seseorang pegawai baik pimpinan atau manajer melalui pendidikan atau pengajaran, demonstrasi, rotasi jabatan, metode kasus, proses insiden, metode simulasi, praktik lapangan dan pengalaman yang berencana untuk memenuhi kebutuhan masa kini dan masa depan organisasi.”

Dengan demikian, pentingnya suatu pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah sebagai penunjang untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan sikap pegawai sehingga kinerja aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dapat terlaksana secara efektif, efisien dan berkualitas.

Dari permasalahan-permasalahan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

“Adakah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember”.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

”Menganalisis Ada Tidaknya Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember”.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsepsi dasar dari penelitian mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Konsep Administrasi

Definisi administrasi menurut Atmosudirdjo (1982:40) yaitu administrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerjasama antara sekelompok orang secara tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya. Kerjasama antara orang-orang tersebut berlangsung secara dan melalui organisasi. Dengan kata lain, administrasi merupakan suatu fungsi tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator yang dibantu oleh tim bawahannya, terutama para manager dan staffer.

Dari uraian diatas, maka ilmu administrasi memiliki cakupan yang sangat luas dan terdiri dari beberapa obyek materi yang dapat dipelajari, beberapa diantaranya yaitu manajemen sumber daya manusia, organisasi, kebijakan publik, pelayanan dan lain sebagainya.

2. Konsep Organisasi

Waluyo (2007:104), menyebutkan bahwa organisasi pada hakekatnya merupakan wadah atau tempat yang menampung individu-individu dalam proses kegiatan kerjasama yang mempunyai fungsi, tugas dan wewenang secara terpadu dan sistematis

dalam pencapaian tujuan bersama yang telah ditentukan. Dari pengertian tersebut, terdapat konsekuensi logis yang dikemukakan oleh Supriatna (2000:134) (dalam Waluyo 2007:104) bahwa:

“Sebagai tempat melaksanakan pekerjaan maka pembagian tugas, tanggung jawab, hubungan dan tata kerja harus jelas. Organisasi sebagai wadah atau tnpat lebih bersifat statis sedangkan sebagai proses lebih bersifat dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya”.

Mengingat besarnya peranan organisasi bagi manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan bersama, maka sudah sepatutnya sebuah organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas. Manusia sebagai unsur penggerak sekaligus pemikir dari sebuah organisasi harus mampu menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapi organisasi dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan.

3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sederhana, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang sering disingkat MSDM adalah mengelola Sumber Daya Manusia. Menurut Handoko (2001:4), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sangat diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang secara

efektif dapat mendorong kemampuan dari para pegawai agar mereka dapat bekerja secara profesional sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Hossein (2000:27) (dalam Waluyo, 2007:113), mengemukakan bahwa sumber daya manusia aparatur yang diperlukan adalah memiliki keterampilan dan kemampuan profesional dibidangnya, serta juga memiliki dedikasi dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya pengadaan program pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang semakin besar pula tingkat kinerja yang akan dicapainya. Hal ini yang kemudian dijadikan sebagai tolak ukur dari kinerja pegawai dan digunakan sebagai analisis diadakannya pendidikan dan pelatihan.

4. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 pasal 31, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dapat dilakukan dengan mengadakan pengaturan dan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengertian dari pendidikan dan pelatihan berdasarkan PP No. 101 Tahun 2000 pasal 1 ayat 1, adalah “suatu proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil”. Sedangkan menurut Matutina, dkk (1993: 103)

memberikan definisi mengenai pendidikan dan pelatihan yaitu:

“Pendidikan adalah segala upaya untuk membina kepribadian, mengembangkan pengetahuan dan kemampuan jasmaniah dan rohaniyah agar mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya; dan latihan adalah bagian tidak terpisahkan dari pendidikan, yang mana pelatihan merupakan proses dari pendidikan yaitu belajar untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan sikap seseorang pegawai baik pimpinan atau manajer melalui pendidikan atau pengajaran, demonstrasi, rotasi jabatan, metode kasus, proses insiden, metode simulasi, praktik dilapangan dan pengalaman yang berencana untuk memenuhi kebutuhan masa kini dan masa depan organisasi.”

Selain itu, Manullang (1998:200), juga memberikan definisi tentang pendidikan dan pelatihan yaitu:

“pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.”

Lebih lanjut, Widjaya (1990:75) menyatakan bahwa, pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan kepada pegawai agar memiliki efektifitas dalam melaksanakan pekerjaannya sekarang maupun pada masa yang akan datang dengan jalan mengembangkan pola berfikir dan bertindak, terampil, berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat. Selain itu, tujuan dari

pendidikan dan pelatihan juga diatur dalam PP No. 101 Tahun 2000 pasal 2.

Dengan demikian, tujuan dari pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai serta memperbaiki sikap pegawai dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja maupun dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

A. Pengetahuan

Sulistiyani dan Rosidah (2003:201), mendefinisikan pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. Oleh karena itu, perlu diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai agar mereka mampu berprestasi dan bersaing secara maksimal dalam menghadapi perkembangan ilmu dan teknologi, sehingga segala bentuk pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

B. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:32), mendefinisikan keterampilan kerja adalah keahlian

untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga kerja. Lebih lanjut Sulistiyani dan Rosidah (2003:201), mendefinisikan keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Kemampuan berkaitan dengan kemampuan seseorang melakukan / menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara produktif.

Menurut Robbins (2007: 676-677) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. *Basic literacy skill*

Keterampilan mengenal huruf tingkat dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis, menghitung dan mendengar.

2. *Technical skill*

Keterampilan teknis merupakan keahlian seseorang dalam mengembangkan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer dan lain sebagainya.

3. *Interpersonal skill*

Keterampilan hubungan antar pribadi merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti menjadi pendengar yang baik, mampu menyampaikan pendapat secara jelas dan mengetahui bagaimana cara bekerja yang efektif dalam suatu tim.

4. *Problem solving*

Keterampilan pemecahan masalah merupakan aktivitas yang mencakup kegiatan untuk mempertajam logika, penalaran dan keterampilan mendefinisikan masalah serta kemampuan untuk mengetahui sebab akibat, menyusun alternatif dan menganalisis alternatif dan kemudian memilih penyelesaian yang baik.

C. Sikap

Menurut Kinnear dan Taylor (1992:304), sikap adalah proses yang berorientasikan tindakan, evaluative, dasar pengetahuan dan persepsi abadi dari seseorang individu berkenaan dengan suatu obyek atau penemuan. Lebih lanjut, Robbins (2007:93) menerangkan bahwa sikap tersusun dari tiga komponen yang saling berhubungan yaitu:

a. Komponen kognitif

Merupakan segmen pendapat atau keyakinan dari sikap, sehingga dapat menentukan tahapan untuk bagian yang lebih kritis dari sikap.

b. Komponen afektif

Merupakan segmen emosional atau perasaan dari sikap yang muncul. Hasil dari komponen ini dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

c. Komponen perilaku

Lebih merujuk pada maksud untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Dari beberapa uraian diatas, maka sikap yang dimaksud dalam hal ini yaitu gambaran kepribadian seseorang setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diharapkan dapat lebih responsif dan profesional dalam menyelesaikan tugasnya

sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian, maka penting sekali bagi pegawai untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja, Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sulistiyani dan Rosida (2003:175) yang menyatakan bahwa, salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

5. Konsep Kinerja

Kinerja pegawai pemerintah akhir-akhir ini telah banyak menjadi sorotan masyarakat. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai-nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah (organisasi publik) karena pengukuran dari keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya selama ini sulit dilakukan secara obyektif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas Kerja Pegawai

Menurut Wungu dan Brotoharjo (2003:57), *quality of work* (kualitas kerja) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan menurut mangkunegara (2002:75), kualitas kerja yaitu ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

2. Kuantitas Kerja Pegawai

Menurut Wungu dan Brotoharjo (2003:56), *quantity of work* (kuantitas kerja) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:75), kuantitas kerja yaitu output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja extra.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012:70).

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis nol (H_0), menyatakan tidak adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor.

2. Hipotesis kerja (H_a), menyatakan adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini meliputi:

1. Tipe penelitian

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian asosiatif (hubungan) kausal (sebab akibat), dimana variabel X mempengaruhi variabel Y dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

2. Lokasi penelitian;

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memilih kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 210, kaliwates Kabupaten Jember.

3. Penentuan populasi dan sampel;

A. Penentuan Populasi

Menurut Bungin (2008:99), Populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Uji Kelaikan Kendaraan Bermotor yang berjumlah sebanyak 40 orang pegawai.

4. Definisi operasional;

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang

memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel definisi operasional antara lain:

1. Variabel (X), yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan

Variabel X atau biasa disebut variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2005:39).

Variabel X (pendidikan dan pelatihan) dalam penelitian ini terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

2. Variabel (Y), yaitu kinerja pegawai

Variabel Y atau biasa disebut variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2005:40). Dengan demikian, indikator dari kinerja pegawai dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Pegawai (Y1)
2. Kuantitas Kerja Pegawai (Y2)

5. Pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin 2008:123). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi:

a. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi

penelitian atau obyek penelitian (Bungin, 2008:122). Data primer yang digunakan peneliti adalah dari hasil wawancara dan observasi.

b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan (Bungin, 2008:122). Data sekunder dalam penelitian ini berupa kuisisioner dan dokumentasi.

6. Metode analisis data.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik non parametrik dengan teknik perhitungan statistik Uji korelasi *Rank Spearman* dengan skala ordinal karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember.

Siegel (1997:250) mengatakan bahwa, uji korelasi Rank Spermans (r) adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat diranking dalam dua rangkaian berurut. Dengan demikian, akan diketahui pula gambaran mengenai tinggi rendahnya kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember, menunjukkan bahwa

analisis Uji Korelasi Rank Spearman, untuk tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan dan pelatihan

Persentase rata-rata tabel frekuensi variabel pendidikan dan pelatihan dari 19 responden yang diteliti terdapat, 4 responden (21,05%) dengan skor penilaian sebesar 22 – 25 mempunyai kategori rendah, 9 responden (47,37%) dengan skor penilaian sebesar 26 – 29 mempunyai kategori sedang, dan 6 responden (31,58%) dengan skor penilaian 30 – 32 mempunyai kategori tinggi.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Persentase rata-rata tabel frekuensi variabel kinerja pegawai dari 19 responden yang diteliti terdapat, 6 responden (31,58%) dengan skor penilaian sebesar 23 – 25 mempunyai kategori rendah dan skor penilaian sebesar 26 – 29 mempunyai kategori tinggi, serta 7 responden (36,84%) dengan skor penilaian sebesar 30 – 32 mempunyai kategori sedang.

Setelah hasil dari setiap variabel telah diketahui, dilakukan perhitungan *Rank Spearman* dengan hasil yang menunjukkan bahwa, nilai *rs* hitung dan *Ttes* hitung lebih besar daripada nilai tabel yaitu $0,857 > 0,391$ untuk *rs*, dan $6,847 > 2,093$ untuk hasil *Ttes*. Dengan demikian, maka H_a dapat diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka, teori dari Sulistiyani dan Rosida (2003:175) yang digunakan penulis dalam penelitian ini secara teoritis dapat diterapkan di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji statistik *Rank Spearman*, hasil perhitungan menunjukkan bahwa, nilai *rs* hitung dan *Ttes* hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu $0,857 > 0,391$ untuk nilai *rs* dan $6,847 > 2,093$ untuk nilai *Ttes*. Oleh karena itu, maka H_a dapat diterima dan H_o ditolak, artinya terbukti ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diperoleh, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Jember, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan.
2. Perlu adanya kelanjutan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang telah mengikuti diklat, karena dari hasil penelitian, keterampilan pegawai

yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan masih ada yang tergolong rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. *Adminitrasi dan Management Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Bungin, M. Burhan. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Kinnear, Thomas C dan Taylor, James R. 1992. *Riset Pemasaran*. Edisi Ketiga-Jilid 1.

Diterjemahkan oleh: Lamarto, Yohanes dan Maulana, Agus. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manullang, M. 1988. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Matutina, Domi C., Manurung, P. dan Sudarsono. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Nonparametik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Singarimbun, M dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Waluyo. 2007. *Manajemen Publik: Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.

Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit Sistem*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang – Undang

PP No. 55 Tahun 2012 tentang Kendaraan

PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Bupati No. 21 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.