

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG MANAJEMEN TRANSPORTASI DAN PARKIR PADA DINAS PERHUBUNGAN DALAM MENGATASI KEMACETAN DI KOTA BANDUNG

Salwa Dzahabyyah¹; M.D. Enjat Munajat²; Imanudin Kudus³

Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

[1salwa16003@mail.unpad.ac.id](mailto:salwa16003@mail.unpad.ac.id); [2mdenjatm@unpad.ac.id](mailto:mdenjatm@unpad.ac.id); [3imanudin.kudus@unpad.ac.id](mailto:imanudin.kudus@unpad.ac.id)

ABSTRACT

This study contains an explanation of the author's research on training and its influence on employee performance in the Management Transportation and Parking Sector of the Bandung City Transportation Agency in overcoming congestion. This was motivated by the performance of the Bandung City Transportation Agency in overcoming congestion which continued to increase but did not reach the target set in the previous Strategic Plan, especially since 2016- 2018. This is caused by many things, one of which is related to Human Resources (HR) under one of the priorities of the Transportation Agency in overcoming congestion. Currently, to improve the ability of employees to overcome congestion, the Transportation and Parking Management Sector of the Bandung City Transportation Agency sends its employees to conduct special training related to their work. The research method used is a descriptive quantitative method with nonexperimental research design which aims to determine the level of the relationship between the independent variables, namely training using the theory of Robert L. Mathis and John H. Jackson and the dependent variable, namely employee performance by making the theory put forward by Mahmudi as a reference. Respondents in this study were 44 employees of the Transportation Management and Parking Sector of the Bandung City Transportation Agency. This study were also supported by interviews and observations of employees. The result of this research is that training has an effect of 22.2%, the category level of the relationship is quite high, while the rest is influenced by other variables which are not examined. From these results, the authors conclude that overall the training variables have shown their influence on employee performance variables even though some indicators fall into the bad category.

Keywords: training, employee performance, congestion, Transportation Agency

THE INFLUENCE OF TRAINING TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANAGEMENT TRANSPORTATION AND PARKING SECTOR OF TRANSPORTATION AGENCY FOR OVERCOMING TRAFFIC CONGESTION IN THE CITY OF BANDUNG

ABSTRAK

Penelitian ini berisi tentang pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam mengatasi kemacetan. Dilatarbelakangi oleh kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam mengatasi kemacetan yang terus mengalami kenaikan namun tidak mencapai target yang sudah ditentukan dalam Rencana Strategis sebelumnya terutama sejak tahun 2016-2018. Hal itu disebabkan oleh banyak hal salah satunya adalah terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan salah satu prioritas Dinas Perhubungan dalam mengatasi kemacetan. Saat ini untuk meningkatkan kemampuan pegawainya dalam mengatasi kemacetan, Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung mengirimkan pegawai-pegawainya untuk melakukan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaannya Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian non-eksperimental yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas yaitu pelatihan dengan menggunakan teori dari Robert L. Mathis dan John H. Jackson dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan menjadikan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi sebagai acuan. Responden dalam penelitian ini adalah 44 pegawai Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung termasuk di dalamnya 3 Kepala Seksi dan 1 Kepala Bidang. Penelitian didukung juga dengan wawancara dan observasi pada pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh sebesar 22.2% kategori tingkat hubungan cukup tinggi sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil tersebut penulis menyimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel pelatihan sudah memperlihatkan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai walaupun ada beberapa indikator yang masuk ke dalam kategori tidak baik.

Kata kunci: pelatihan, kinerja pegawai, kemacetan, Dinas Perhubungan Kota Bandung

PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dari mobilitas masyarakat di Kota Bandung sebagai ibukota Jawa Barat sangat tinggi, sehingga transportasi menjadi salah satu peran vital bagi keberlangsungan Kota Bandung. Penyelenggaraan transportasi di Kota Bandung menjadi urusan Dinas Perhubungan Kota Bandung sesuai dengan asas otonomi dan pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokoknya tersebut, Dinas Perhubungan memiliki lima fungsi yang kemudian diturunkan menjadi empat sasaran dengan sembilan indikator sasaran yang dituangkan dalam Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kota Bandung tahun 2013-2018.

Tabel 1
Sasaran Dinas Perhubungan Kota Bandung Tahun 2013-2018

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KI				
		1	2	3	4	5
Terkendalinya aspek-aspek penyebab kemacetan	Jumlah aspek penyebab kemacetan yang teratasi/terkendali	31%	47%	69%	88%	100
	Kecepatan rata-rata tempuh kendaraan	23km/jam	23,5km/jam	24km/jam	24,5km/jam	25ki/jam
Tersedianya sarana angkutan umum yang aman dan nyaman	Angkutan umum yang lulus uji KIR	95,5%	96%	96,5%	97%	97,5
Tersedia prasarana dan fasilitas perhubungan yang memadai	Tersedianya/terbangunnya fasilitas prasarana SAUM sesuai rencana induk transportasi kota	23%	29%	35%	42%	50%
Meningkatnya kapasitas kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandung	Jumlah aparatur yang lulus diklat teknis	10org	10org	10org	10org	10or
	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	B	B	B	A	A
	Nilai evaluasi AKIP	C	C	B	B	A
	Presentase temuan pengelolaan anggaran BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
	Presentase terbit administrasi barang/aset daerah	100%	100%	100%	100%	100%

(Sumber: Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kota Bandung 2013-2018)

Dari empat sasaran yang ada diharapkan pada tahun 2018 sebagai tahun kelima atau tahun terakhir perwujudan renstra semua sasaran sudah mencapai targetnya. Berikut merupakan hasil akumulasi pencapaian sasaran kinerja Dinas Perhubungan tahun 2018.

Tabel 2
Pencapaian Kinerja Sasaran Dinas Perhubungan Kota Bandung Tahun 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/Melampaui Target	75.00 %
2	Sesuai Target	0.00 %
3	Tidak Mencapai Target	25.00 %

(Sumber: LKIP Dinas Perhubungan Kota Bandung, 2018)

Sebanyak 25% sasaran yang tidak mencapai sasaran adalah pada sasaran satu yaitu terkendalinya aspek-aspek penyebab kemacetan. Dinas perhubungan Kota Bandung dalam menangani masalah kemacetan memiliki beberapa masalah yaitu:

1. Terdapat 32 titik kemacetan di Kota Bandung dan baru 19 titik atau 59% yang teratasi.

Tabel 3
Titik Kemacetan Teratasi di Kota Bandung

No.	Lokasi	Keberhasilan
1	Simpang Empat Bandung Barat - Jl. Reunani Sukri	Sudah Teratasi
2	Jl. Kencana Selatan	Sudah Teratasi
3	Jl. Kencana Utara	Sudah Teratasi
4	Jl. Pahlawan	Sudah Teratasi
5	Jl. Sekeloa Barat	Sudah Teratasi
6	Jl. Sekeloa Tengah	Sudah Teratasi
7	Jl. Sekeloa Timur	Sudah Teratasi
8	Jl. Sekeloa Utara	Sudah Teratasi
9	Jl. Sekeloa Selatan	Sudah Teratasi
10	Jl. Sekeloa Selatan 2	Sudah Teratasi
11	Jl. Sekeloa Selatan 3	Sudah Teratasi
12	Jl. Sekeloa Selatan 4	Sudah Teratasi
13	Jl. Sekeloa Selatan 5	Sudah Teratasi
14	Jl. Sekeloa Selatan 6	Sudah Teratasi
15	Jl. Sekeloa Selatan 7	Sudah Teratasi
16	Jl. Sekeloa Selatan 8	Sudah Teratasi
17	Jl. Sekeloa Selatan 9	Sudah Teratasi
18	Jl. Sekeloa Selatan 10	Sudah Teratasi
19	Jl. Sekeloa Selatan 11	Sudah Teratasi
20	Jl. Sekeloa Selatan 12	Sudah Teratasi
21	Jl. Sekeloa Selatan 13	Sudah Teratasi
22	Jl. Sekeloa Selatan 14	Sudah Teratasi
23	Jl. Sekeloa Selatan 15	Sudah Teratasi
24	Jl. Sekeloa Selatan 16	Sudah Teratasi
25	Jl. Sekeloa Selatan 17	Sudah Teratasi
26	Jl. Sekeloa Selatan 18	Sudah Teratasi
27	Jl. Sekeloa Selatan 19	Sudah Teratasi
28	Jl. Sekeloa Selatan 20	Sudah Teratasi
29	Jl. Sekeloa Selatan 21	Sudah Teratasi
30	Jl. Sekeloa Selatan 22	Sudah Teratasi
31	Jl. Sekeloa Selatan 23	Sudah Teratasi
32	Jl. Sekeloa Selatan 24	Sudah Teratasi

(Sumber: LKIP Dinas Perhubungan Kota Bandung, 2018)

2. Kemacetan disebabkan oleh 32 aspek berbeda namun, hanya 10 di antaranya yang diprioritaskan.

Tabel 4
Aspek Penyebab Kemacetan di Kota Bandung

1. Panjang jalan/lebar jalan	17. Perumahan
2. Kondisi jalan	18. Perubahan fungsi bangunan
3. Jumlah kendaraan pribadi	19. Banjir
4. Persimpangan yang terlalu dekat	20. Marka jalan dan rambu lalu lintas
5. Sekolah	21. SDM petugas
6. Pasar tumpah/PKL	22. Dana
7. Pangkalan liar	23. Anak jalanan
8. Parkir	24. Jaringan jalan
9. Kendaraan jemputan anak sekolah	25. Perbaikan jalan/galian kabel/perbaikan drainase
10. Angkutan Kota (Angkot)	26. Perlintasan kereta api
11. Kesadaran masyarakat	27. Pusat perbelanjaan/mall
12. Disiplin pengemudi	28. Bongkar muat barang
13. Kendaraan dari luar Kota Bandung	29. Penerangan jalan umum
14. Kendaraan melawan arus	30. Gerakan pejalan kaki
15. Shelter	31. Pool/agen bus
16. Traffic light	32. Luas terminal

(Sumber: LKIP Dinas Perhubungan, 2014)

Kemacetan tidak hanya disebabkan oleh masalah teknis seperti seperti ruas jalan, alat pengatur lalu lintas, dan volume kendaraan. Oleh karenanya pada sasaran kemacetan tidak tercapai bisa disebabkan banyak hal salah satunya SDM. Diperlukan SDM yang memiliki kemampuan dan kemauan yang sesuai dengan tujuan organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk menciptakan pegawai yang mau dan mampu bekerja mengatasi kemacetan sesuai sasaran, Dinas Perhubungan mengirimkan pegawainya untuk melakukan pelatihan sesuai kebijakan yang berlaku yaitu, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Daerah Nomor 27 Tahun 2012 tentang Peningkatan Prestasi Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Adapun pelatihan yang sudah dilaksanakan dan diikuti oleh pegawai Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan selama tahun berjalannya renstra 2013-2018 adalah:

Tabel 5
Pelatihan bagi Pegawai Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan dalam Mengatasi Kemacetan di Kota Bandung

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Manajemen Rekayasa Lalu Lintas (untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan terkait UU lalu lintas)	22
2	Pelatihan Analisis Dampak Lalu Lintas (Andalalin)	2
3	Pelatihan Penyuluhan Pengemudi	1
4	Pelatihan <i>Transport Demand Management</i>	4
5	Pelatihan Penggunaan <i>Software</i> FISIM	22
6	Pelatihan Peningkatan Keselamatan di Perlintasan Kereta Api	2
7	Pelatihan Perbaikan APILL (Teknisi ATCS)	5
8	Pelatihan Pemrograman Controler + Server (Operator ATCS)	1

(Sumber: Dinas Perhubungan Kota Bandung, 2019)

Seluruh pelatihan tersebut diadakan dalam rangka mengatasi kemacetan dengan tujuan antara lain membentuk pegawai agar mampu mewujudkan sistem lalu lintas yang berwawasan lingkungan, mengoptimalkan jaringan kinerja jalan, dan meminimalisir penumpukan kendaraan yang bisa menyebabkan kemacetan.

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan, penulis mengidentifikasi bahwa SDM petugas merupakan salah satu aspek prioritas Dinas Perhubungan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja dalam mengatasi kemacetan. Salah satu cara untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan. Namun faktanya, setelah pelatihan dilaksanakan kinerja dalam mengatasi kemacetan masih belum mengalami peningkatan yang signifikan.

Sehingga muncul pertanyaan penelitian, “Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja pegawai Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam mengatasi kemacetan?”

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menguji teori yang sudah ada. Maka untuk menjawab pertanyaan penelitian, penulis menggunakan administrasi public sebagai *grand theory*, manajemen sebagai *middle range theory*, dan kinerja pegawai serta pelatihan sebagai *applied theory*.

Adapun teori pelatihan yang digunakan adalah dari Robert L. Mathis dan John H. Jackson yang menyebutkan bahwa terdapat empat tahapan dari proses pelatihan yaitu:

1. Penilaian
2. Perancangan
3. Penyampaian
4. Evaluasi

(Mathis & Jackson, 2009, pp. 308-330)

Sedangkan teori kinerja pegawai menggunakan teori dari Mahmudi memaparkan bahwa pengukuran kinerja individu/kinerja pegawai dipengaruhi oleh empat faktor antara lain:

1. *Knowledge*
2. *Skill*
3. Motivasi
4. Peran

(Mahmudi, 2010, pp. 21-22)

Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung ditentukan oleh proses pelatihan. maka penulis menarik suatu hipotesis bahwa:

$H_0: \mu = 0$: “Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung”.

$H_a: \mu \neq 0$: “Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain non-eksperimental yang mana digunakan untuk mengetahui dampak, tingkatan hubungan atau hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat dimana data variabel bebas dan terikat sudah tersedia. Adapun data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder dengan instrumen penelitian berupa angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung yang berjumlah 44 orang, tanpa proses *sampling* atau *non-probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh.

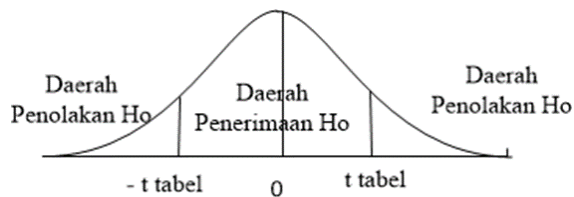
Proses pengolahan data hasil angket yaitu dengan menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran yang ditransformasi dengan bantuan *Method of Successive Intervals* (MSI) dengan alat bantu komputerisasi *Microsoft Office Excel* dan *add-ins Successive Interval*.

Pengujian validitas dan realibilitas instrumen untuk melihat tingkat akurasi dan konsistensi dari instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dan *Cronbach Alpha*.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul dengan apa adanya, yang bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017). Analisis koefisien korelasi *Product Moment* untuk mengetahui keeratan antara dua variabel dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pelatihan (variabel bebas) terhadap Kinerja Pegawai Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir pada Dinas Perhubungan dalam Mengatasi Kemacetan di Kota Bandung (variabel terikat).

Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t dua arah dengan pertimbangan bahwa hipotesis yang digunakan adalah hipotesis komparatif.

Gambar 1
Penentuan Daerah Penolakan pada Uji-t untuk Dua Arah



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dengan rumus *Pearson Product Moment* memiliki r tabel untuk *degree of freedom* 42 tingkat signifikansi 5% adalah 0.2973.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.613	0.2973	Valid
2	0.397	0.2973	Valid
3	0.329	0.2973	Valid
4	0.326	0.2973	Valid
5	0.319	0.2973	Valid
6	0.245	0.2973	Tidak Valid
7	0.322	0.2973	Valid
8	0.551	0.2973	Valid
9	0.506	0.2973	Valid

Terdapat satu item dari angket yang tidak valid yaitu pada nomor 6 karena r hitung < r tabel sehingga item tersebut tidak diikutsertakan pada uji realibilitas dan analisis data. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai semua item valid sehingga bisa digunakan untuk uji realibilitas dan analisis data.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
10	0.599	0.2973	Valid
11	0.669	0.2973	Valid
12	0.510	0.2973	Valid
13	0.656	0.2973	Valid
14	0.470	0.2973	Valid
15	0.750	0.2973	Valid
16	0.785	0.2973	Valid
17	0.506	0.2973	Valid
18	0.432	0.2973	Valid

Uji realibilitas *Cronbach Alpha* dengan alat bantu *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 27 for Windows* menunjukkan hasil 0.756 kategori dapat diterima.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggunakan hasil rata-rata jawaban responden dan interval kelas. Setelah dilakukan perhitungan interval kelas ditemukan kategori interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 8
Kategori Interpretasi Skor

3.0 – 3.80	Sangat tidak baik
3.81 – 4.60	Tidak baik
4.61 – 5.40	Cukup Baik
5.41 – 6.20	Baik
6.21 – 7.00	Sangat Baik

Hasil analisis deskriptif variabel pelatihan adalah:

Tabel 9
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Item	Mean	Dimensi	Kategori Skor
1	4.42	Penilaian	Tidak Baik
2	5.10	Penilaian	Cukup Baik
3	4.65	Perancangan	Cukup Baik
4	5.37	Perancangan	Cukup Baik
5	5.37	Penyampaian	Cukup Baik
6	4.72	Penyampaian	Cukup Baik
7	5.37	Evaluasi	Cukup Baik
8	5.37	Evaluasi	Cukup Baik

Dimensi penilaian memiliki dua indikator yaitu kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pegawai dan tujuan pelatihan relevan dengan keadaan pegawai. Analisis penulis pada indikator kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pegawai masuk kategori tidak baik karena proses penilaian tidak dilakukan langsung oleh Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir sehingga tidak semuanya terpenuhi.

Dimensi perancangan juga memiliki dua indikator yaitu kebutuhan pengetahuan bagi pegawai dapat terpenuhi melalui pelatihan dan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Pada pelatihan tertentu jabatan atau status kepegawaian berpengaruh sebagai persyaratan tetapi hal itu menurut pegawai tidak terlalu berpengaruh karena bisa diganti dengan pelatihan lain yang memiliki tujuan serupa.

Dimensi penyampaian memiliki dua indikator yaitu teknik/metode saat pelatihan berjalan efektif dan pegawai dapat berperan aktif selama pelatihan. Penyampaian materi dalam setiap pelatihan yang diikuti oleh pegawai berjalan efektif dan interaktif. Serta dalam beberapa pelatihan terdapat metode simulasi untuk mempraktekkan langsung hasil pelatihan.

Dimensi evaluasi memiliki dua indikator yaitu terdapat penilaian pelaksanaan pelatihan dan evaluasi rutin dilakukan setelah pelatihan berlangsung. Pada Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir evaluasi dilakukan untuk menilai kegiatan pelatihan dan kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan.

Lalu setelah menganalisis secara deskriptif variabel pelatihan, selanjutnya adalah hasil analisis variabel kinerja pegawai:

Tabel 10
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Item	Mean	Dimensi	Kategori Skor
9	4.65	Knowledge	Cukup Baik
10	4.62	Knowledge	Cukup Baik
11	4.65	Skill	Cukup Baik
12	4.52	Skill	Tidak Baik
13	4.59	Motivasi	Tidak Baik
14	4.83	Motivasi	Cukup Baik
15	4.83	Peran	Cukup Baik
16	4.83	Peran	Cukup Baik
17	4.52	Peran	Tidak Baik

Dimensi *knowledge* dengan dua indikator yaitu pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan dan pegawai terampil dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan di sini merujuk pada hal-hal yang diperlukan

untuk pengaturan jalan sehingga bisa meminimalisir kemacetan. Sedangkan terampil adalah kemampuan pegawai menggunakan alat bantu berupa *hardware* atau *software* untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dimensi *skill* memiliki dua indikator yaitu ketanggapan pegawai dalam menyelesaikan masalah dan pegawai memiliki kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Ketanggapan pegawai dalam menyelesaikan masalah dapat dilihat dari upaya-upaya yang sudah dilakukan Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir untuk mengatasi kemacetan seperti *upgrade* sistem lampu lalu lintas, pengecatan marka jalan, penertiban angkutan umum dan penggembokan kendaraan yang parkir sembarangan. Sementara untuk kreatifitas dikaitkan dengan kemampuan pegawai menggunakan sumber daya yang ada seperti pegawai sebagai SDM, anggaran, dan masyarakat sebagai sasaran pelayanan. Namun berdasarkan hasil observasi, program yang dijalankan oleh Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung belum semuanya sesuai dengan kebutuhan tersebut dan tidak menampung semua keinginan masyarakat pengguna jalan.

Dimensi motivasi dengan dua indikator yaitu antusiasme pegawai dalam melakukan pekerjaan dan kehadiran pegawai pada jadwal kerja. Antusiasme pegawai Bidang Manajeme Transportasi dan Parkir ini berbeda-beda tergantung individu namun umumnya muncul dari suasana nyaman saat bekerja maupun faktor lain di luar pekerjaan. Untuk ketepatan jadwal kerja, masih ada pegawai yang tidak berada di tempat bukan untuk urusan pekerjaan saat jam kerja berlangsung.

Dimensi terakhir yaitu peran memiliki tiga indikator yaitu pegawai dapat memenuhi tanggung jawab kerja, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan syarat dalam menyelesaikan pekerjaan terpenuhi. Menurut Analisa penulis, indikator terakhir masuk kategori tidak baik disebabkan oleh pekerjaan dapat dikatakan berhasil dalam mengatasi kemacetan apabila target kerja tercapai. Saat ini untuk mengatasi kemacetan Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir melakukan manajemen rekayasa lalu lintas namun belum semuanya berhasil karena pertumbuhan kendaraan tidak seimbang dengan keadaan jalan. Sehingga perlu peningkatan pelayanan transportasi yang saat ini masih berlanjut.

3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 11
Hasil Koefisien Korelasi

	X (Pelatihan)	Y (Kinerja Pegawai)
X	1	0.471
Y	0.471	1

Hasil koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan sedang antara variabel pelatihan dan variabel kinerja pegawai. Hubungan kedua variabel tersebut berkorelasi positif dimana pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Koefisien determinasi merupakan hasil kuadrat

dari koefisien korelasi (r). Sehingga hasilnya adalah sebesar 22.2% tingkat hubungan cukup tinggi antara variabel pelatihan dan variabel kinerja pegawai.

4. Hasil Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis t-dua arah pengambilan keputusan menerima atau menolak H_0 dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. T tabel untuk $N=44$ dengan $\alpha = 0.05$ adalahh 2.015 sedangkan t hitung adalah 3.460. sehingga t hitung $>$ t tabel dan H_0 ditolak H_a diterima dengan daerah penolakan H_0 sebagai berikut:



SIMPULAN

Secara keseluruhan variabel pelatihan dengan dimensi penilaian, dimensi perancangan, dimensi penyampaian, dan dimensi evaluasi sudah memperlihatkan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai dengan dimensi *knowledge*, dimensi *skill*, dimensi motivasi dan dimensi peran. Walaupun ada beberapa indikator dalam dimensi-dimensi tersebut yang masuk ke dalam kategori tidak baik.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis mencoba memerikan saran yang mungkin dapat menjadi masukan atau kontribusi bagi Dinas Perhubungan Kota Bandung umumnya dan Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir secara khusus. Pada beberapa indikator terdapat nilai rata-rata responden yang masuk ke kategori tidak baik sehingga saran yang dapat penulis berikan dalam beberapa indikator tersebut adalah:

1. Proses penilaian yang terdiri dari menganalisis kebutuhan pelatihan dan mengidentifikasi tujuan atau kriteria pelatihan perlu ditingkatkan agar pelatihan dapat menolong masalah organisasional ataupun kinerja pegawai.
2. Perlu diadakan kegiatan yang bisa meningkatkan dorongan dan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan agar dapat memaksimalkan peran pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: McGraw Hill International Edition.

- Bougie, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2007). *The New Public Service. Expanded Edition. Serving not Steering*. New York: ME Sharpe Inc: Armonk.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sleman: UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rasyid, H. (1994). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Skripsi**
Musfira, R. S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kompetensi Tenaga Pendidik Pendidikan Inklusif terhadap Kinerja Guru dalam Menyelenggarakan Pendidikan Inklusif di SMPN 30 Bandung*. Sumedang: Universitas Padjadjaran.
- Parulian, A. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Analisa Kebijakan Publik terhadap Kinerja Pegawai Kedeputusan Substansi Sekretariat Kabinet Republik Indonesia*. Sumedang: Universitas Padjadjaran.
- Rachmadona. (2019). *Kinerja Bidang Manajemen Transportasi dan Parkir pada Dinas Perhubungan dalam Mengatasi Kemacetan di Kota Bandung di*. Sumedang: Universitas Padjadjaran.
- Jurnal**
Aragon, M. I., Jimenez, D., & Valle, R. S. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. *Bussiness Research Quarterly*, 161-173.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*.
- Dokumen**
Direktur Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. 2014. *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dan di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Penyeberangan*.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bandung tahun 2018
- Rencana Strategis Dinas Perhubungan Tahun 2013-2018 Republik Indonesia. 2014. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- _____. 2017. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- _____. 2000. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Sekretaris Daerah Kota Bandung. 2012. *Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 27 Tahun 2012 tentang Peningkatan Prestasi Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung*.
- Sekretaris Daerah Kota Bandung. 2016. *Peraturan Walikota Bandung Nomor 1392 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Bandung*.