

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI PALEMBANG

Indriani*1 Supriyatno2

Email : indrianisajad25@gmail.com¹⁾, supriyatno74.palembang@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di wilayah Distrik Navigasi Palembang. Subjeknya adalah karyawan Distrik Navigasi Palembang. Data diolah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Distrik Navigasi disarankan untuk terus mengembangkan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya agar tujuan dapat tercapai.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja

Abstract

This study aimed to determine the influence of education and training to increase employee performance in the Distrik Navigasi Palembang. The subjects were employee Distrik Navigasi Palembang. Data were processed using Multiple Linear Regression Analysis. The results of the research showed that education and training variables have influence on employee performance for 67.9% while the remaining 32% is explained by other factor. The conclusion was the education and training can affect employee performance improvement. Distrik Navigasi are advised to continue to develop education and training for their employee so that the goals can be achieved.

Keyword: Education and Training, Performance

How to cite this article: Indriani. Supriyatno (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Palembang. Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen. 12(1), 25-31

PENDAHULUAN

Secara umum setiap instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, salah satunya dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai- pegawainya yang sesuai. Direktorat Perhubungan Laut melalui Distrik Navigasi selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat pengguna jasa transportasi laut. Peningkatan pelayanan dilakukan baik dari sektor fisik dan non fisik. Fisik berupa pembangunan sarana dan prasarana sedangkan non fisik melalui peningkatan sumber daya manusia pegawainya. Distrik Navigasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi pada keselamatan pelayaran di Indonesia terus meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana keselamatan pelayaran agar dapat terus mengurangi terjadinya kecelakaan di laut.

Kendala yang dihadapi distrik Navigasi adalah kurang meratanya pendidikan dan pelatihan pegawai menyangkut kurangnya dana dari pemerintah. Mengingat sangat pentingnya tugas pokok dan fungsi Distrik Navigasi dalam mengurangi kecelakaan pelayaran di wilayah kerjanya pada khususnya dan Indonesia pada umumnya, sudah seharusnya pemerintah dapat meningkatkan dan/atau mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang keselamatan pelayaran.

Tabel 1.1 Daftar Peserta Pelatihan Pegawai Distrik Navigasi Palembang Tahun 2018 – 2022

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Peserta Pelatihan | Hasil setelah Pelatihan(%) |
|-------|----------------|--------------------------|----------------------------|
| 2018 | 175 | 12 | 50% |
| 2019 | 175 | 12 | 70% |
| 2020 | 179 | 10 | 75% |
| 2021 | 179 | 15 | 75% |
| 2022 | 179 | 15 | 75% |

Sumber: Distrik Navigasi Palembang

Tabel 1.2 Daftar Pegawai Distrik Navigasi Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

| No | Unit Kerja | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|-----------------------|-----------------|---------------|-----------|--------|
| | | Laki-laki | Perempuan | |
| 1 | KADISNAV | 1 | - | 1 |
| 2 | TATA USAHA | 15 | 11 | 26 |
| 3 | BIDANG LOGISTIK | 5 | 4 | 9 |
| 4 | BIDANG OPERASI | 6 | 3 | 9 |
| 5 | SBNP | 32 | - | 32 |
| 6 | TELKOMPEL | 27 | 11 | 38 |
| 7 | KAPAL NEGARA | 51 | - | 51 |
| 8 | BENGKEL | 10 | - | 10 |
| 9 | PENGAMATAN LAUT | 3 | - | 3 |
| JUMLAH | | 150 | 29 | 179 |
| JUMLAH SELURUH | | | | |

Sumber : Kantor Distrik Navigasi Palembang

Dengan berbagai kendala tersebut Distrik Navigasi terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara mengikutsertakan pegawai pada berbagai pelatihan serta memfasilitasi pegawai yang ingin melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi dengan memberikan izin belajar dan tugas belajar pada universitas yang ada di kota Palembang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai Distrik Navigasi Palembang.

Manfaat Penelitian

- Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- Manfaat bagi Instansi terkait mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Nitisemito (1992:9), pengertian manajemen adalah “suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan.

Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain:

Menurut Faustino Cordosa Gomes 2003 : 1) : Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu.

Menurut Dessler (1997:2) : Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (I.Arraniri dkk.2021). Hasibuan (2005) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Menurut Musanef (1994 : 170) mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan bagi pegawai untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya dengan tuntutan persyaratan menjadi pegawai dimanapun pegawai

ditempatkan.

Peran Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lembaga pendidikan dan pelatihan kerja pada kementerian perhubungan berperan penting terhadap kinerja pegawai, karena dengan Pendidikan dan Pelatihan pegawai dapat meningkatkan dan memotivasi untuk bekerja lebih berprestasi lagi. Selain itu Pendidikan dan Pelatihan juga dapat berperan sebagai berikut:

- a. Sarana dalam penjenjangan karier.
- b. Peningkatan pendapatan/gaji.
- c. Penambahan wawasan baik dalam pekerjaan maupun pergaulan.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- f. Melihat besarnya peran Pendidikan dan Pelatihan kerja tersebut maka dapat dijadikan jaminan kontinuitas kerja suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- g. Sasaran yang diharapkan dari Pelatihan kerja
- h. Pekerjaan diharapkan lebih baik dan lebih cepat.
- i. Penggunaan bahan diharapkan lebih hemat.
- j. Penggunaan alat dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- k. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- l. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- m. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- n. Kelangsungan perusahaan di harapkan lebih terjamin.

Pengertian Kinerja

Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas kinerja pegawainya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, untuk itu organisasi perlu meningkatkan kualitas pegawainya dengan meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan pengetahuannya dari para pegawainya sehingga mampu melaksanakan tugas.

Menurut Gaspersz 2004 Manajemen Kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang menghubungkan tujuan organisasi dengan (kepentingan-kepentingan) individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individual dan perusahaan sedapat mungkin sama.

Sedang menurut Suyadi Prawiro Sentono (1997 : 2) bahwa kinerja kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Seorang pimpinan dalam menilai kinerja pegawai harus adil dan obyektif, sehingga tidak menimbulkan rasa frustrasi pegawai yang akibatnya dapat menurunkan produktivitas kinerja kerja pegawai.

Penilaian kinerja kerja pegawai perlu dilakukan baik secara rutin maupun berkala untuk memberikan informasi dalam mengambil keputusan yang menyangkut promosi jabatan, kenaikan gaji, mutasi, disamping juga bisa digunakan untuk mendorong dan mengembangkan pegawai itu sendiri.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kajian pustakayang telah diuraikan di atas maka hipotesis disimpulkan yaitu:

“Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Palembang.”

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data Data Kualitatif yaitu:

- Data Sejarah Terbentuknya Instansi Distrik Navigasi
 - Struktur Organisasi
 - Kegiatan operasional Distrik Navigasi
- Data Kuantitatif yaitu:
- Jumlah pegawai dan tingkat pendidikan pegawai
 - Jumlah peserta pelatihan pegawai
 - Jenis pelatihan

Metode Pengumpulan Data

- Metode pengumpulan data melalui riset pustaka yaitu melalui riset buku-buku manajemen SDM, jurnal dan literature lainnya
- Metode pengumpulan data secara langsung di lapangan melalui:
 - Observasi
 - Wawancara
 - Daftar pertanyaan (Questioner)

Metode Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Distrik Navigasi Palembang berjumlah 179 orang. Teknik Non Probability Sampling diterapkan pada penelitian ini dengan metode quota sampling peneliti dapat memilih sampel yang akan digunakan untuk menjelaskan populasi.

Metode Analisa Data

Analisis regresi merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel . Teknik ini biasa dikenal dalam ilmu statistika dan dikemukakan oleh Sir Francis Galton (1822-1911).

Analisis regresi terbagi menjadi dua jenis yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Pada regresi linier berganda, variabel bebasnya berjumlah lebih dari satu dan memengaruhi variabel yang tak bebas.

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2 + \dots + b_n + X_n$$

Keterangan:

Y = variabel terikat a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi X₁, X₂ = variabel bebas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Agar mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 70 orang pegawai sebagai responden. Dengan demikian data yang dihimpun dapat mewakili seluruh populasi sehingga diharapkan dapat menghasilkan jawaban yang lebih baik.

Tabel 4.1. Komposisi Responden berdasarkan Usia Pada Pegawai Distrik Navigasi Palembang

| No. | Usia | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------|----------------|----------------|
| 1. | 25-35 | 20 | 29% |
| 2. | 36-45 | 30 | 41% |
| 3. | 46-55 | 15 | 22% |
| 4. | >56 | 5 | 8% |
| | Jumlah | 70 | 100% |

Sumber: Distrik Navigasi Palembang 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai dengan usia antara 36-45 tahun adalah responden terbanyak. Sedangkan pegawai dengan rentang usia antara 25-35 tahun merupakan responden terbanyak kedua. Sisanya adalah pegawai senior. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Distrik Navigasi adalah pegawai dalam periode usia produktif.

Tabel 4.2. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai Distrik Navigasi Palembang

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------|----------------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 45 | 64% |
| 2. | Perempuan | 25 | 36% |
| | Jumlah | 70 | 100% |

Sumber: Distrik Navigasi Palembang 2022

Pada table 4.2. dapat dilihat bahawa responden laki-laki persentasenya lebih banyak dari responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa peran pegawai laki-laki lebih menonjol untuk melaksanakan tugas-tugas Navigasi Kelautan yang dinamis.

Hasil Analisa Regresi

Analisa Regresi menggunakan alat analisis computer Program SPSS yang hasilnya disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Hasil Perhitungan

| Subjek | Y | X.1 | X.2 |
|--------------------------|------------------|-------|-------|
| Konstanta | -3,648 | - | - |
| Koefisien Regresi | b1 b2 | 0,548 | 0,583 |
| Uji Hipotesis (Parsial) | | 5,995 | 4,550 |
| Uji Hipotesis (Serentak) | 70,776 | | |
| Koefisien Korelasi | R. 0,824 = 52,4% | | |
| Koefisien Determinasi | 0,679 = 67,9% | | |
| Taraf nyata | 0,05 = 5% | | |
| Jumlah Sampel | 70 | | |

Sumber Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2022

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda dapat Peneliti rumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = -3,648 + 0,548X1 + 0,583X2$$

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang signifikan berada pada nilai Koefisien Regresi sebesar 0,824. Hal ini berarti bahwa jika variabel X1 naik 1 skor, maka diharapkan variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,548.

Hasil Penelitian terhadap variabel pelatihan (X2) menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar nilai Koefisien Regresi sebesar 0,583. Hal ini berarti apabila variabel pelatihan meningkat sebesar 1 skor maka diharapkan variabel kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,583.

Hasil Analisa diperoleh nilai koefisien Determinasi(R²) sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1% sisanya dijelaskan oleh factor-faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Distrik Navigasi Palembang. Terdapat hubungan yang erat antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Mengingat pentingnya meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sebaiknya Distrik Navigasi rutin melakukan pelatihan-pelatihan teknis Navigasi Kelautan agar terus dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan Pelayarandi seluruh Wilayah Kelautan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia .Edisi Ketiga Ghalia Indonesia Jakarta
- Dessler G. 2011 Human Resources Development. Prentice Hall, Inc, A Simon Schuter Company. Cetakan Kedua Jakarta. Prehalilindo
- Gaspersz, Vincent, 2004, Perencanaan Strategis untuk Peningkatan Kinerja Sektor Publik Suatu Petunjuk Praktek, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Sekaran, Uma, 2006. Research Method for Bussiness. 4th Edition. New York : John Wiley & Sons Inc