

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang

Muhammad Deni¹

Dosen Poltek Darussalam Prasetya Mandiri Palembang

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of Education and Training, Motivation And Organizational Culture To Employee Performance of District of Navigation Office Class I Palembang. Population of this study as many as 80 employees. The results of calculations using SPSS, showed that: R^2 of 0.374 (37.4%), illustrates that the performance of employees (Y), can be explained by all independent variables 37.4%, while the remaining 62.4%, can be explained by other factors, which are not included in this study. From the result of hypothesis F test , obtained value of $F_{compute}$ (15.108) > F_{table} (2.725), means that there is the influence of education and training, motivation and organizational culture together to employee performance. While the results of the hypothesis t test, there are influences of education and training then motivation to performance, but there is no influence of organizational culture on performance.

Keywords : Education and Training, Motivation, Organizational Culture and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan cara mengelolanya. Menurut Terry (dalam Herujito, 2001 : 6), sumber daya atau aset yang wajib dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan atas 6 tipe yang disingkat 6 M, yaitu: 1) *Man* (manusia); 2) *Money* (financial); 3) *Material* (fisik); 4) *Machine* (teknologi); 5) *Method* (metode); dan 6) *Market* (pasar).

Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen yang menggerakkan sumber daya lainnya, membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Betapapun pentingnya atau canggihnya teknologi, metode, ataupun *financial*, faktor manusia tetap merupakan faktor yang paling menentukan seluruh gerak dan kegiatan organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam pembangunan berperan sebagai penggerak dan pelaksana pembangunan karena manusialah yang mempunyai kemampuan berfikir untuk selalu maju. Apalagi perkembangan zaman dan era globalisasi yang begitu cepat yang tak terpisahkan dari gelombang reformasi, mengharuskan sumber daya manusia memiliki kompetensi yang mampu mewujudkan prinsip *good governance* dalam pembangunan. SDM pembangunan

¹ Koresponden Penulis : m_deni75@yahoo.co.id

dituntut untuk mampu mewujudkan dan mengartikulasikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat, dan merumuskannya ke dalam kebijakan dan perencanaan, serta mengimplementasikannya.

Sumber daya manusia dalam suatu dinas atau instansi milik pemerintah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai suatu tujuan,. Menurut Gomes (2003:14) agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka mutu dan kualitas sumber daya manusia itu perlu dikembangkan sesuai dengan bidang dan keahlian. Dinamika perkembangan SDM dalam organisasi dapat dilihat lewat kinerjanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2003:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kualitas dan kemampuan pegawai yang diindikasikan oleh kinerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, budaya organisasi, kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan dan lain sebagainya. Kinerja seseorang dapat berbeda dengan orang lain dan agar kinerja setiap karyawan meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pendidikan dan pelatihan menurut peraturan pemerintah adalah pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya apa yang disebut pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses penyelenggaraan proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan jabatannya. Dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 pasal 3 ditentukan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan adalah tersedianya PNS yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

Proses awal yang sangat menentukan dalam bidang kepegawaian adalah rekrutmen pegawai. yang terbaik untuk setiap jabatan dan jenis tugas pada suatu lembaga. Selanjutnya melatih serta mendidik pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik. Hal ini penting, mengingat tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhanaupun tidak jarang seseorang mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar.

Selain itu setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Memotivasi merupakan tugas seorang pemimpin untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus mereka lakukan agar mau bekerja sama secara produktif. Memotivasi bawahan yang paling efektif adalah dengan memotivasi diri sendiri. Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor penting agar pegawai bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan semangat, kegairahan dan dedikasi yang tinggi sehingga dapat menciptakan motivasi bagi seorang pegawai hingga pegawai tersebut bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Dalam hal pembinaan dan pengembangan pegawai terdapat pemikiran tentang upaya untuk meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja yang tinggi yaitu perbaikan dalam tingkat penghasilan (motif ekonomi), khususnya gaji. Karena yang paling sering disarankan untuk memotivasi pegawai agar bisa mencapai kinerja dan prestasi kerja yang baik adalah perbaikan penghasilannya. Pemikiran ini seakan-akan mengasumsikan bahwa kebutuhan pegawai hanya satu yakni uang. Padahal terlalu sederhana jika diasumsikan bahwa kinerja seseorang dalam bekerja hanyalah motif ekonomi.

Faktor budaya juga berpengaruh terhadap kinerja SDM. Budaya organisasi memiliki dampak efisiensi dan efektifitas organisasi, karenanya budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Menurut para ahli kata budaya (*Culture*) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi; yang oleh Killman. et. Al (dalam Nimran, 2004 : 134) diartikan sebagai Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Budaya adalah bagaimana pola pikir kita terhadap lingkungan untuk mencapai keberhasilan, kecenderungan organisasi dalam perilaku, identitas, pola hubungan yang dinamis, realita, atau kode etik. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan SDM dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku. Budaya membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang merupakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Direktorat Jendral Perhubungan Laut dibidang kenavigasian yang menyelenggarakan fasilitas keselamatan pelayaran di Wilayah Perairan Provinsi Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung. Kawasan kerja Distrik Navigasi Kelas I Palembang tergolong alur lintas yang ramai dan sibuk. Pentingnya peranan Distrik Navigasi Kelas I Palembang sehingga lancar tidaknya penyelenggara pelaksanaan teknis lapangan tergantung juga dengan administrasi yang ada.

Fenomena yang ada di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang pegawai belum seluruhnya mendapat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing baik secara kuantitas maupun kualitas. Partisipasi pegawai untuk mengikuti Diklat sangat minim. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor penyebab kurang efektifnya kinerja para pegawai. Selain itu, belum terciptanya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai masih bersifat pasif, ini terlihat dari pegawai yang hanya menerima perintah saja, tidak ada motivasi untuk berbuat lebih bagi organisasi.

Para pimpinan perusahaan atau organisasi hendaklah memperhatikan penghargaan terhadap para pegawai khususnya pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai hingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Sehingga terlihat jelas pada Kantor Distrik Navigasi Palembang, motivasi kerja semata-mata hanya karena uang atau materi, tanpa memperhatikan kualitas kerja. Rendahnya prestise kerja sehingga kurangnya perasaan pemenuhan diri dikarenakan kesempatan berkarir sangat terbatas.

Budaya Organisasi yang ada di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang terlihat bahwa pegawai cenderung malas dan tidak peduli pada tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Kurangnya inisiatif dan kerjasama antar pegawai yang kerap berakibat terhambatnya tujuan organisasi. Ini terlihat masing-masing bagian hanya akrab

sesama mereka saja, sehingga mereka bergaul hanya dalam satu kelompok saja. Yang lebih mencolok lagi adalah budaya tidak tepat waktu. Pegawai dalam kesehariannya datang dan pulang tidak tepat waktu bahkan diwaktu jam kerja sering keluar kantor.

Fenomena lain yang terjadi pada kantor Distrik Navigasi Palembang menunjukkan kinerjanya masih rendah. Ini terlihat kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya, kurangnya disiplin pegawai, baik menyangkut waktu dan ketaatan prosedur dan mekanisme kerja dan masih banyak lagi yang lainnya. Masih ditemui beberapa pegawai yang bolos dan keluar kantor pada jam kerja.

Kajian tentang kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Jaya (2008) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Dinas PU Binamarga Propinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan pengembangan karier (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas PU Binamarga Propinsi Jawa barat yaitu sebesar 83,1%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Listyaningsih (2011) dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Bandar Lampung. Hasil penelitian setelah dilakukan pengujian secara simultan diperoleh bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen, sebesar 5,931 dengan tingkat signifikansi 0.004. Pengujian secara parsial diperoleh bahwa tidak berpengaruh signifikan kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian lain yang serupa juga dilakukan oleh penelitian Gidion (2009) dan Soejaya (2013) yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja Pegawai dikantor Distrik navigasi Kelas I Palembang adalah perlunya pendidikan dan pelatihan serta bagaimana cara memotivasi karyawan dengan membangun budaya berorganisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Palembang
- b. Pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Palembang

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini akan mengarah pada penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei eksplanasi, dimana penelitian ini akan menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang merupakan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian (*explanatory research*).

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Skala Penelitian

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja dapat diukur melalui tiga konsep, yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memahami lingkup pekerjaan, ketepatan, ketelitian, keterampilan ▪ Keluaran hasil, pencapaian target ▪ Bekerja secara profesional, Tepat waktu dalam pelayanan dan bekerja 	Ordinal
2	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang efektif dapat diketahui melalui informasi yang diperoleh berdasarkan reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil yang dicapai.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persepsi Terhadap Program Diklat, Dukungan dana dan partisipasi pegawai untuk mengikuti diklat ▪ Penyerapan hasil diklat, Penerapan pada tugas/ pekerjaan ▪ Peningkatan produktivitas kerja, Peningkatan kompetensi pegawai 	Ordinal
3	Motivasi (X2)	Motivasi kerja dapat diukur dengan tingkat usaha, Kepuasan Kerja, dan Performasi Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat Usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan ▪ Kepuasan Kerja ▪ Performan Pekerjaan 	Ordinal
4	Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi yang berpengaruh kuat mengandung unsur Inovasi dan pengambilannrisiko , perhatian terhadap hal yang detail, oerientasi hasil, orang dan tim, keagresifan, dan kemandapan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inovatif, Hak dan Kewajiban, Uraian Tugas, Perlakuan yang sama, Memahami peran dan fungsi instansi ▪ Pekerjaan yang sesuai dengan basic pendidikan, Pekerjaan yang kurang sempurna menjadi perhatian atasan, Kerjasama Tim ▪ Sikap Tanggung Jawab, Tahu terhadap peraturan norma yang berlaku 	Ordinal

Populasi

Untuk generalisasi hasil, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkungan Departemen Perhubungan Distrik Navigasi Palembang yang berjumlah 80 (delapan puluh) pegawai. Seluruh pegawai ini dijadikan sampe

sehingga penelitian ini bersifat sensus. Menurut Sugiyono (2002) populasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu populasi sampling dan populasi sasaran. Populasi sampling dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi yang akan diteliti. Sedangkan populasi sasaran dilakukan dengan cara meneliti semua populasi yang ada tanpa harus mengambil sampel dari populasi yang ada.

Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam sumber yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi. Kuisisioner disusun dengan menggunakan skala Linkert (Sugiyono, 2002:69), yaitu pernyataan yang dimaksud untuk mengukur sikap pendapat, persepsi responden terhadap suatu objek.

Tehnik Analisis Data

Untuk melakukan pembuktian hipotesis digunakan model regresi linear berganda. Dalam model ini dilakukan uji F untuk membuktikan hipotesis penelitian pengaruh dari variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,056	4,226		2,380	,020		
	X1	,357	,099	,372	3,621	,001	,783	1,277
	X2	,348	,110	,323	3,154	,002	,787	1,271
	X3	-,121	,130	-,086	-,936	,352	,982	1,019

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 20* pada variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), motivasi (X_2), serta budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,056 + 0,357 X_1 + 0,348 X_2 - 0,121 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat digambarkan bahwa :

1) Konstanta

Konstanta sebesar 10,056 berarti jika variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), motivasi (X_2), serta budaya organisasi (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 10,056.

2) Pengaruh Diklat (X_1) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) adalah sebesar 0,357 berarti pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) sebesar 0,357, artinya jika ada peningkatan terhadap diklat (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,357 satuan skor, sebaliknya jika ada penurunan terhadap diklat (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 0,357 satuan skor.

3) Pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) adalah sebesar 0,348 berarti motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) sebesar 0,348, artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,348 satuan skor, sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 0,348 satuan skor.

4) Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_3) adalah sebesar -0,121 berarti budaya organisasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) sebesar -0,121, artinya jika ada peningkatan terhadap budaya organisasi (X_3) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 0,121 satuan skor, sebaliknya jika ada peningkatan terhadap budaya organisasi (X_3) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,121 satuan skor.

b. Uji Koefisien Determinan

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,611 ^a	,374	,349	4,36460	2,168

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berikut interpretasi dari Tabel 3. diatas:

- 1) Angka R Square (Angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,374. Angka R Square disebut juga koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinan 0,374 atau sama dengan 37,4%. Angka tersebut berarti, sebesar 37,4% kinerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi dan budaya organisasi, sedangkan sebesar 62,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 37,4%.
- 2) Besarnya *Standard Error of the Estimate* (SEE) adalah sebesar 4,364 (untuk variabel kinerja pegawai). Jika dibandingkan dengan angka *Standard Deviation* (STD) sebesar 5,08, maka angka SEE lebih kecil. Artinya, angka SEE baik untuk dijadikan angka prediktor dalam menentukan kinerja pegawai. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai variabel tergantung harus lebih kecil dari angka standar deviasi ($SEE < STD$).

c. Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis, dilakukan uji F dan uji t dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Serentak (Uji F)

Untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana pengaruh diklat (X_1), Motivasi (X_2), serta budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), penulis menggunakan uji hipotesis F sebagai berikut :

Tabel 4. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863,439	3	287,813	15,108	,000 ^b
	Residual	1447,783	76	19,050		
	Total	2311,222	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Menurut Priyatno (2010:67), jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_1 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak. Sedangkan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $dk=(n-k-1) = (80-3-1)$ dan pembilang ($k=3$) adalah sebesar 2,725.

Berdasarkan Tabel 4 di atas maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} untuk variabel diklat (X_1), motivasi (X_2), serta budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 15,108, maka $F_{hitung} (15,108) > F_{tabel} (2,725)$ ini berarti bahwa ada pengaruh diklat (X_1), motivasi (X_2), serta budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai (Y) kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, sehingga H_1 diterima.

Nilai signifikan (Sig F) adalah sebesar 0,000 yang berarti Sig F (0,000) < α (0,05). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan diklat (X_1), motivasi (X_2), serta budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai (Y) kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas atau membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni diklat (X_1), motivasi (X_2), serta budaya organisasi (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), maka penulis menggunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,056	4,226		2,380	,020
	X1	,357	,099	,372	3,621	,001
	X2	,348	,110	,323	3,154	,002
	X3	-,121	,130	-,086	-,936	,352

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver. 20

Menurut Priyatno (2010:69), jika $\text{sig } t > 0,05$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dan jika $\leq 0,05$, maka ada pengaruh yang signifikan, maka :

1. Nilai signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,001 yang berarti $\text{Sig } t (0,001) < \alpha (0,05)$. Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan (X_1) secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
2. Nilai signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,002 yang berarti $\text{Sig } t (0,002) < \alpha (0,05)$. Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi (x_2) secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
3. Nilai signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,352 yang berarti $\text{Sig } t (0,352) > \alpha (0,05)$. Hal tersebut menggambarkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Pembahasan Temuan Penelitian

Temuan Hasil Kajian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan terbukti terdapat pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi, secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Kondisi ini sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2009) yang menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaannya adalah pada penelitian Brahmasari (2009) terdapat variabel kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, variabel pendidikan dan pelatihan tidak diteliti pengaruhnya. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Soejaya (2013) yang menghasilkan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jika dilihat dari nilai R^2 , yaitu sebesar 37,4%, hal ini menggambarkan juga bahwa kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, dapat dijelaskan oleh diklat, motivasi, serta budaya organisasi, sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa pada dasarnya masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, hanya saja dalam kesempatan penelitian ini, penulis hanya melihat 3 (tiga) variabel saja, pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi.

Oleh karena itu menurut hemat penulis, jika ada peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian pada bidang dan objek yang sama, maka sebaiknya menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, misalnya memasukkan variabel beban kerja, disiplin, kepuasan kerja, kualitas kerja, sistem kerja, prestasi kerja, lingkungan kerja atau variabel-variabel lainnya, sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih akurat lagi.

Keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja, yaitu seorang pegawai memiliki pendidikan dan pelatihan, motivasi yang tinggi dalam bekerja serta budaya organisasi yang berjalan sebagaimana mestinya, maka akan mudah pegawai untuk berprestasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Temuan Hasil Kajian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan terbukti terdapat pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Diklat memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Ini menggambarkan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimengerti bahwa pegawai mampu mencapai kinerja dengan baik, walaupun beban kerja yang diterima cukup banyak pegawai tetap bekerja secara maksimal karena penghasilan yang mereka terima cukup besar, sehingga pegawai tetap semangat bekerja. Temuan ini mendukung penelitian Gidion (2009) dan Soejaya (2013) yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Oleh karena itu, pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang selalu antusias apabila diadakan pendidikan dan pelatihan. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan/pernyataan yang penulis ajukan kepada mereka, misalnya pertanyaan tentang "Hasil diklat menambah pengetahuan dan keahlian baru", terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu 87,5% menjawab setuju. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, merasakan pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keahlian baru bagi mereka.

Kemudian pertanyaan/pernyataan tentang "Program diklat bermanfaat sesuai dengan kebutuhan", terlihat bahwa mayoritas responden juga menjawab ke arah positif, yaitu 70% menjawab setuju. Hal ini berarti bahwa mayoritas pegawai pada kantor ini merasakan manfaat dari pendidikan dan pelatihan yang diadakan.

Pendidikan dan pelatihan sangat tepat dilaksanakan jika sesuai kebutuhan suatu organisasi. Kebutuhan diklat dapat berupa kekurangan dalam bidang pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan para peserta yang hendak dipenuhi melalui kegiatan diklat tersebut. Dengan demikian kebutuhan diklat bukanlah kebutuhan dibidang itu sendiri, tetapi juga kebutuhan untuk mendapatkan atau diberi pendidikan dan pelatihan. Untuk itulah diklat pegawai itu dilakukan karena diharapkan untuk mengurangi atau mampu meniadakan kesenjangan antara kinerja faktual dan kinerja potensial serta dapat membuat perubahan-perubahan pada pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta.

Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya menjembati kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah dengan diklat. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara baik dan benar dalam melayani masyarakat.

Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan dalam rangka peningkatan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja, perlu dilaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem kinerja pegawai dan sistem karir yang menitikberatkan pada sistem kinerja pegawai. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang objektif terhadap kompetensi pegawai agar dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Temuan Hasil Kajian Motivasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan terbukti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hasil perhitungan menggambarkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Distrik Navigasi Kelas I Palembang, yaitu mencapai 34,8%. Idealnya memang pegawai harus termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti yang termaktub di dalam Tupoksi yang telah diatur di dalam tata tertib kepegawaian. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut sudah mendapatkan renumerasi yang sangat memadai, pegawai tersebut tidak punya alasan lagi untuk tidak menjalankan tugas dan fungsinya.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian empiris yang dilakukan Hetami (2008), Brahmasari (2009) dan Listyaningsih (2011), yang menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pegawai pada lingkungan Kantor Distrik Navigasi ini cukup termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden terhadap beberapa item pertanyaan/pernyataan tentang motivasi kerja, yang menanggapi positif, setiap item-item pertanyaan/pernyataan tersebut, seperti pada pernyataan tentang "Mempunyai Daya Kreativitas Yang Tinggi dan Selalu Ingin Berbuat", ternyata hampir semua responden (80%) menjawab setuju. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada Kantor Distrik Navigasi, memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Kemudian pada pernyataan tentang "Promosi karir bagus sehingga dapat berkembang serta proses kenaikan jabatan terbuka". Hampir semua responden menjawab ke arah positif, yaitu 70% menjawab setuju. Hal ini menggambarkan bahwa di dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari, pegawai pada Kantor Distrik Navigasi, tidak hanya termotivasi untuk bekerja, dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja, namun juga termotivasi untuk mengembangkan karirnya pada jenjang yang lebih tinggi. Penulis mendapatkan gambaran bahwa sebenarnya pada kantor ini dibuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pegawainya untuk mengembangkan karir setinggi-tingginya. Oleh karena itu, wajar saja jika pegawai di kantor ini, memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan karirnya, karena ada kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan karir.

Motivasi memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja. Jika motivasi kerja pegawai baik, maka dapat dipastikan instansi dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai kurang, maka Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, akan mengalami banyak masalah.

Peningkatan motivasi pegawai, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sehingga muaranya adalah kualitas kerja. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan mutu SDM, sehingga meningkatkan daya saing antar pegawai, kelompok, institusi maupun lembaga, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam mengemban amanat rakyat.

Temuan Hasil Kajian Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan terbukti terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Temuan ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yaqin (2003), Jaya (2008), dan Brahmasari (2009) yang menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan kontribusi yang cukup dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dimengerti bahwa pada dasarnya seorang pegawai akan mampu mencapai kinerja dengan baik, walaupun budaya dalam organisasi kurang mendukung pegawai untuk bekerja. Pegawai masih tetap bekerja secara maksimal karena penghasilan yang mereka terima cukup besar, sehingga pegawai tetap semangat bekerja.

Hal ini juga didukung dari hasil jawaban responden terhadap item-item pertanyaan/ Pernyataan variabel budaya organisasi, misalnya pada "Dalam melaksanakan tugas harus memperhatikan norma atau nilai-nilai", ternyata mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu 85% menjawab setuju. Hal ini menggambarkan bahwa budaya pegawai pada Kantor Distrik Navigasi yang menjunjung tinggi norma atau nilai-nilai dalam bekerja.

Selanjutnya pada item pernyataan "Hasil kerja yang kurang memuaskan menjadi perhatian bagi atasan", mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu 75% menjawab setuju. Hal ini menggambarkan bahwa budaya atasan yang perhatian atas bawahannya. Seperti yang kita ketahui bahwa kunci utama keberhasilan adalah budaya organisasi adalah komunikasi. Jika komunikasi berjalan dengan baik maka budaya organisasi juga akan baik, sebaliknya jika komunikasi tidak terjalin dengan baik, maka sulit untuk mencapai budaya organisasi yang baik.

Komunikasi akan melahirkan keterbukaan antar pegawai atau antar pegawai dan atasannya. Dengan keterbukaan ini, akan memberikan dampak positif bagi para pegawai, karena tidak ada rasa kecurigaan dengan sesama pegawai yang ada. Jadi mereka lebih tenang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tergambar pada jawaban responden pada pernyataan "menurut saya kegiatan kerja yang telah berjalan selama ini berdasarkan tim, bukan individu", mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu 66,3% menjawab setuju.

Peran utama untuk membangun komunikasi dalam suatu organisasi, terletak pada pimpinannya. Jika pimpinan mampu memberikan contoh kepada bawahannya, maka akan diikuti pegawainya. Sehingga pimpinan harus memulai terlebih dahulu melakukan komunikasi secara internal, maka diharapkan akan diikuti pegawai yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Dari hasil pengamatan penulis lakukan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, penulis mendapatkan gambaran bahwa budaya organisasi yang ada di kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang telah berjalan dengan baik. Budaya organisasi mampu mendorong pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya Organisasi mampu mengekspresikan potensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta budaya organisasi mampu merespon perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja terhadap kinerja, tetapi variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang

Saran

1. Pegawai perlu memahami lingkup pekerjaannya, memiliki keterampilan yang baik sehingga hasil yang diperoleh melebihi target yang ditetapkan dan lebih cepat dari yang dijanjikan serta mengalami peningkatan.
2. Sebaiknya lebih diperbanyak lagi materi diklat sesuai dengan kebutuhan pegawai masing-masing, dengan demikian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keahlian baru, meningkatkan kompetensi (kemampuan) pegawai serta perubahan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang hendaknya terus berusaha meningkatkan kinerjanya, karena jika kinerja mereka meningkat, harapan penghasilan mereka juga meningkat. Jika prestasi kerja mereka meningkat, maka juga akan berpeluang untuk menduduki suatu jabatan struktural.
4. Pimpinan hendaknya meningkatkan budaya organisasi di kantor yang dipimpinnya, seperti memulai terlebih dahulu melakukan komunikasi secara internal, membangun kebersamaan, keterbukaan, dan rasa empati.
5. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, sebaiknya variabel yang diteliti lebih diperbanyak lagi misalnya menambahkan variabel kualitas kerja, sistem kerja, prestasi kerja, lingkungan kerja atau variabel-variabel lainnya, sehingga diharapkan dapat memperkaya kajian faktor pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang dan menghasilkan penelitian yang lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

Soejaya, R Erman. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri. *Jurnal Otonomi*, 13(1).

Buku:

Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nimran, Umar. 1998. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000. *Tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Departemen Dalam Negeri.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : PT. Buku Seru.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Adminstrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Skripsi/Tesis/Disertasi:

- Brahmasari, Ida Ayu. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya kepada Kinerja Perusahaan PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. Tesis tidak dipublikasikan. Palembang, Universitas Sriwijaya.
- Hetami, Adiety Arie. 2008. Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi. Tesis tidak dipublikasikan. Palembang, Universitas Sriwijaya.
- Jaya. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Dinas PU Bina Marga Propinsi Jawa Barat. Tesis tidak dipublikasikan. Bandung, Universitas Padjajaran.
- Listyaningsih. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Bandar Lampung. Tesis tidak dipublikasikan. Bandar Lampung, Universitas Lampung.
- Yaqin, Nurul. 2003. Pengaruh Beberapa Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Petro Kimia Gresik. Tesis tidak dipublikasikan. Palembang, Universitas Sriwijaya.