

Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Asn Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (Bp2ip) Barombong

Nurhalima, Muhammad Idris, Muh. Said

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: Muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis : 1) Apakah motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 2) Apakah motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 3) Variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Penelitian dilaksanakan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong (BP2IP) Barombong. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong sebanyak 35 orang.. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 2) Motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 3) Variabel pelatihan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Kata Kunci : Motivasi, Pengharapan, Insentif, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan sangat menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Artinya, walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya, seperti kantor, peralatan, tehnologi tetap memainkan peranan penting, akan tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya akan menjadi tidak efektif. Tidaklah mengherankan jika cita-cita dan tujuan serta program organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya akan tetap menjadi impian indah yang tidak pernah terwujud jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil. Di sisi lain sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi yang bersangkutan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang

dimiliki secara optimal. Sumber daya manusia sebagai pelaku dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila pada dirinya terdapat motivasi dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan. Pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam menyukseskan tujuan perusahaan. Di samping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapainya sebagai suatu tujuan atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam waktu yang berbeda pula. Oleh karena itu, perlunya ada dorongan yang menjadi motivasi bagi manusia untuk mencapai hasil yang maksimal demi mewujudkan kebutuhan mereka.

Motivasi dan kemampuan setiap pegawai secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada kinerjanya, oleh karena itu untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan rencana, kinerja pegawai perlu dioptimalisasikan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi termasuk dalam hal ini Dinas Pariwisata Jeneponto. Oleh karenanya, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius. Seorang Aparat Sipil Negara (ASN) dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan memenuhi tiga kriteria yakni ketepatan waktu penyelesaian, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan. Dari pengamatan di lapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, yang secara garis besarnya adalah pada faktor motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai pada instansi tersebut. Kurangnya motivasi dan kemampuan ini menyebabkan kinerja pegawai sampai saat ini belum optimal. Hal ini terlihat antara lain masih terdapatnya tugas-tugas yang belum memenuhi harapan, belum diterapkan manajemen berdasarkan karier, adanya kecenderungan untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan dan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memenuhi harapan.

Kemudian, kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi ini adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka. Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi pegawai. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan sangat menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Artinya, walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya, seperti kantor, peralatan, teknologi tetap memainkan peranan penting, akan tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya akan menjadi tidak efektif. Tidaklah mengherankan jika cita-cita dan tujuan serta program organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya akan tetap menjadi impian indah yang tidak pernah terwujud jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil. Di sisi lain sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi yang bersangkutan harus

mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Sumber daya manusia sebagai pelaku dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila pada dirinya terdapat motivasi dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan. Pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Di samping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapainya sebagai suatu tujuan atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam waktu yang berbeda pula. Oleh karena itu, perlunya ada dorongan yang menjadi motivasi bagi manusia untuk mencapai hasil yang maksimal demi mewujudkan kebutuhan mereka. Motivasi dan kemampuan setiap pegawai secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada kinerjanya, oleh karena itu untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan rencana, kinerja pegawai perlu dioptimalisasikan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi termasuk dalam hal ini Dinas Pariwisata Jeneponto. Oleh karenanya, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius. Seorang Aparat Sipil Negara (ASN) dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan memenuhi tiga kriteria yakni ketepatan waktu penyelesaian, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Dari pengamatan di lapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, yang secara garis besarnya adalah pada faktor motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai pada instansi tersebut. Kurangnya motivasi dan kemampuan ini menyebabkan kinerja pegawai sampai saat ini belum optimal. Hal ini terlihat antara lain masih terdapatnya tugas-tugas yang belum memenuhi harapan, belum diterapkan manajemen berdasarkan karier, adanya kecenderungan untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan dan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memenuhi harapan. Kemudian, kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi ini adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka. Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi pegawai. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada lingkup Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok

permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan Oktober sampai November 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong berjumlah 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengujian yakni dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh faktor-faktor motif, pengharapan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dapat dilihat pada Tabel 1:

Uji F

Tabel anova motif (X1), pengharapan (X2), insentif (X3), pendidikan (X4), pelatihan (X5), dan pengalaman kerja (X6) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P	R Square	Adjusted R Square
Regression	8.218	10	0.8218	6.421	.000	.779	.882
Residual	.754	30	.0251				
Total	8.972	40					

Sumber : data diolah, 2020

Tabel di atas diketahui bahwa nilai $P = 0,000 < \alpha 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama motif, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Selanjutnya nilai $R^2 = 0,779$. Hal ini berarti bahwa 77,9% keenam faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Sedangkan koefisien korelasi $R = 0,882$ berarti korelasi antara variabel dependen dan independen sangat kuat.

Uji T

Hasil analisis lebih lanjut (uji t) dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Coefficients motif (X1), pengharapan (X2), insentif (X3), pendidikan (X4), pelatihan (X5), dan pengalaman kerja (X6) terhadap kinerja pegawai (Y) pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Model	B	T	P (sig)
Constant	-0.750	-0.460	0.649
Motif (X1)	0.283	2.327*	0.027
Pengharapan (X2)	0.192	2.201*	0.036
Insentif (X3)	-0.209	-1.020ts	0.317
Pendidikan (X4)	0.505	3.182**	0.004
Pelatihan (X5)	0.535	2.866**	0.008
Pengalaman kerja (X6)	0.099	0.835ts	0.411

Sumber : Data diolah, 202

Dari Tabel 14 di atas diperoleh persamaan regresi berganda :

$$\hat{y} = -0,750 + 0,283 X1 + 0,192 X2 - 0,209 X3 + 0,505 X4 + 0,535X5 + 0,099X6$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh pengaruh motif nilai koefisien sebesar 0,283 berarti setiap peningkatan motif sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,283. t hitung sebesar 2.327 dengan tingkat signifikansi $0,027 < \alpha = 0,05$; maka motif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Pengharapan dengan nilai koefisien sebesar 0,192 berarti setiap peningkatan pengharapan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,192. t hitung sebesar 2.201 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$; maka pengharapan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Insentif dengan nilai koefisien sebesar -0,209, nilai t hitung sebesar 1.020 dengan tingkat signifikansi $0,317 > \alpha = 0,05$; maka insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Pendidikan dengan nilai koefisien sebesar 0,505 berarti setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 tingkat akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,505. t hitung sebesar 3.182 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$; maka pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Pelatihan dengan nilai koefisien sebesar 0,535 berarti setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 kali akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,535. t hitung sebesar 2.866 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$; maka pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Pengalaman kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,099, nilai t hitung sebesar 0.835 dengan tingkat signifikansi $0,835 > \alpha = 0,05$; maka pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Penelitian terhadap kinerja pegawai lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong menunjukkan bahwa faktor motif, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Secara berurut besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah : pelatihan = 0,535; pendidikan= 0,505 ; motif = 0,283 ; dan pengharapan = 0,192. Ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuhalmin (2001) yang mengemukakan bahwa faktor motivasi dan kemampuan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten

Kendari. Pembahasan selengkapnya terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong adalah sebagai berikut Pengaruh Motif terhadap kinerja pegawai.

Seperti diketahui motif adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan. Menurut Davis (1977 : 125) alasan-alasan manusia melakukan sesuatu perbuatan atau tingkah laku adalah karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat fisik maupun kebutuhan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisik maupun non fisik dari pegawai maka pegawai terdorong untuk bekerja lebih baik. Dikalangan pegawai struktural lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong mereka sangat dipengaruhi oleh motif dalam memenuhi kebutuhan yang bersifat fisik berupa pemenuhan fasilitas, perumahan. Kendaraan, gaji (termasuk tunjangan) dan uang lembur. Dan kebutuhan yang bersifat non fisik berupa peningkatan karier (pangkat dan jabatan), penghargaan dan asuransi kesehatan.

Kondisi ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.283 dengan nilai t hitung 2.327 dan tingkat signifikansi 0.027 yang berarti bahwa variabel motif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis secara deskriptif juga menunjukkan bahwa motif pegawai berada dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa semua keinginan dari pegawai belum sepenuhnya terpenuhi terutama menyangkut keinginan untuk mendapatkan pembakuan/UKP yang berhubungan dengan kinerja pegawai, disamping itu keinginan pegawai untuk mencapai peluang karier yang diinginkan belum sepenuhnya tercapai, yang disebabkan banyaknya faktor yang sangat berpengaruh untuk mencapai/menggapai suatu jabatan tertentu. Pengaruh Pengharapan terhadap kinerja pegawai

Sumber harapan yang berhubungan dengan pegawai struktural adalah tuntutan formal dan tuntutan informal. Harapan dari aspek tuntutan formal berupa uraian tugas pekerjaan, batasan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, dan penilaian atas prestasi kerja secara obyektif. Dan harapan dilihat dari aspek tuntutan non formal berupa kerjasama (team work) antara atasan dan rekan kerja dan kepercayaan atasan dalam bentuk pendelegasian wewenang. Kedua aspek tersebut apabila terpenuhi sesuai dengan harapan pegawai maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini nampak dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa pengharapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Levingson (1973 : 95) mengemukakan bahwa Individu dipengaruhi kelakuannya oleh dua sumber yang besar, yaitu tuntunan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan. Dan tuntutan formal yang diatur oleh kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja. Jadi ada daya-daya harapan secara formal dan informal yang kedua –duanya menuntut kelakuan tertentu dari individu. Sebagai akibat dari tuntutan ini, individu berusaha untuk menyusun suatu struktur dalam situasi sosial yang ia hadapi dan untuk mendefinisikan peranan dia di dalam struktur tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengharapan pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong berada dalam kategori rendah. Hal ini berarti bahwa harapan-harapan pegawai belum sepenuhnya diakomodir oleh pimpinan. Kondisi yang menyebabkan rendahnya pengharapan pegawai adalah promosi jabatan tidak didasarkan oleh prestasi kerja pegawai, pegawai yang telah menduduki jabatan tertentu sangat susah untuk diganti kalau tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran berat dari pegawai yang bersangkutan atau telah memasuki masa pensiun. Kondisi ini

menyebabkan tidak adanya regenerasi dalam instansi yang bersangkutan. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Kondisi ini didukung oleh insentif yang diterima pegawai rendah. Hasil penelitian sangat bertolak belakang dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (1995 : 177) bahwa insentif merupakan bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para pegawai yang ada dalam organisasi dan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Rendahnya insentif yang diterima oleh pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : bahwa insentif yang diterima oleh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong bukan insentif yang sebenarnya sama diterima oleh karyawan lain dalam suatu perusahaan, melainkan upah kerja yang diterima secara periodik dan merata oleh semua pegawai tanpa melihat beban kerja dan prestasi kerja dari pegawai. Dengan demikian insentif/pembakuan bukan merupakan sesuatu upah dari hasil kerja pegawai struktural dalam lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong melainkan suatu kebijakan dari pimpinan untuk membagi secara rata dari upah potongan pengawasan survey yang dilaksanakan oleh pegawai struktural. Hal ini disebabkan oleh misi organisasi yang mengutamakan adanya kebersamaan dari pegawai. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan merupakan usaha atau kegiatan manusia yang dijalankan dengan teratur, dan berencana untuk menambah wawasan. Pendidikan merupakan wadah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian melalui pendidikan kita akan mampu untuk mengembangkan kepribadian, sikap mental, kreativitas dan inovasi serta pengetahuan sumber daya manusia. Hasil analisis terhadap pendidikan, menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 0,505 berarti setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 tingkat akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,505. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan maka kecenderungan kinerja akan semakin besar pula. Pendidikan di dalam suatu organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan pendidikan bertujuan untuk mengembangkan individu secara formal disekolah, akademi dan perguruan tinggi, yang berfungsi untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika pendidikan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan bertambah pula. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Davis (1996 : 283) bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan konseptual. Dengan demikian pendidikan sangat penting oleh karena dalam setiap aktivitas manajerial kita dalam lingkungan organisasi apapun memerlukan keterampilan yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Pendidikan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk berkembang serta bekerja dengan baik dalam suksesi yang ditemui selama kariernya, persiapan karier jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi. Pegawai yang berpendidikan tinggi akan cenderung ditempatkan pada posisi yang tinggi dan sebaliknya pendidikan yang rendah akan sulit untuk pengembangan kariernya (Simamora, 1995 : 26). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi terhadap pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan dengan nilai t hitung sebesar 2.866 dengan tingkat

signifikansi $0,008 < \alpha = 0,05$; maka pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Dengan demikian bahwa dengan pelatihan para pegawai akan menjadi lebih memahami maksud dan tujuan serta tugas pokok organisasi dan dengan demikian mereka akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya masing-masing sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2001 : 349) pelatihan sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap individu dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, maka organisasi dapat melakukan evaluasi sekaligus memiliki hasil kerja karyawan (kinerja) guna peningkatan produktivitas pegawai. Pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan sumber daya manusia juga merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu (Simamora, 1997: 242). Sehingga adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maka organisasi dapat melakukan penilaian dan evaluasi mengenai hasil-hasil kerja pegawai guna meningkatkan produktivitas pegawai. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan apa yang dikemukakan oleh Manullang (1991 : 141) mengatakan bahwa hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakan (job contents) akan berhasil dengan baik yakni kandungan kerja, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapai dan pengalaman dalam tugasnya. Pengalaman dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan antara lain : 1) bahwa dalam menduduki jabatan struktural pada lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, semua pegawai sudah harus paham dan mengerti semua bidang tugasnya, sehingga pegawai yang mempunyai pengalaman kerja lebih lama dengan pengalaman yang kurang relatif mempunyai kemampuan yang hampir sama. 2) bidang tugas yang dikerjakan oleh pegawai struktural tidak pernah mengalami perubahan dalam artian bahwa pekerjaan mereka dari tahun kemarin dengan sekarang sama saja. Dengan kondisi ini faktor pengalaman bukan merupakan penentu tingginya kinerja pegawai. Siagian dalam Ponulele (2001 : 39) mengemukakan bahwa pengalaman secara implisit berarti pertumbuhan kapasitas kerja dalam arti kemampuan, seseorang yang telah lama bekerja tetapi tidak berkembang kemampuannya, maka orang tersebut tidak dapat dikatakan berpengalaman. Dalam peraturan kepegawaian masa kerja merupakan salah satu kriteria penentuan urutan kepangkatan, sementara urutan kepangkatan menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan untuk menduduki jabatan, karena masa kerja terkait dengan golongan kepangkatan pegawai. Masa kerja golongan juga menunjukkan tingkat senioritas seorang pegawai. Hal ini juga sering membuat pegawai yang mempunyai masa kerja baru, kurang motivasi dalam bekerja, karena biasanya yang ditunjuk sebagai penanggung jawab pekerjaan sering melihat tingkat senioritas, meskipun pegawai yang bersangkutan mempunyai kinerja kurang.

KESIMPULAN

Bertitik tolak dari pembahasan dan penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa secara simultan

faktor motif, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 16.421 dengan nilai $P = 0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis secara parsial dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa faktor pelatihan merupakan variabel yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dan Insentif dan pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Gomes, F. Cardoso, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Hasjrif S. 2016. Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Tesis pascasarjana UMI Tidak di publikasikan.
- Indira Latanro (2013). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Moekijat, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84–93.
- Mulawarman, 2013. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2013. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Nugroho, Soeprapto, 2013. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Saiful A. 2014. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak dipublikasikan
- Sastrahadiwiryo, 2013. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2013. "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2013. Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
Siamamora, Henry, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.
Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.
Stoner, Western., 2011. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.