



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK  
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora  
(1-28)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suranto  
(29-40)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan  
(41-54)*

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN  
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman  
(55-71)*

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM  
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais  
(72-83)*

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI  
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang  
(84-94)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu  
(95-105)*

**PENGARUH Kecerdasan Emosional TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro  
(106-117)*

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN  
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

**(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)**

*Windarko  
(118-129)*



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK  
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora*  
(1-28)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suramto*  
(29-40)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan*  
(41-54)

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN  
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman*  
(55-71)

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM  
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais*  
(72-83)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI  
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang*  
(84-94)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu*  
(95-105)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro*  
(106-117)

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN  
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

**(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)**

*Windarko*  
(118-129)

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

**Endro Praponco**

Dosen Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

*E-mail: endropraponco@gmail.com*

**Bayu Kurniawan**

Mahasiswa Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

*E-mail: Bayu77@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Bayu Kurniawan , NIM: 17022100089, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Distrik Navigasi Tanjung Priuk".*

*Tempat penelitian adalah Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjung Priok Jakarta, yang beralamat di Raya Ancol Baru No.3 Ancol, Kec. Pademangan, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta, Indonesia. Jumlah Populasi sebanyak 279 dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 74 responden.*

*Pelaksanaan diklat pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta sudah dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel diklat yaitu sebesar 69,1% menjawab baik.*

*Berdasarkan pengisian kuisioner yang dilakukan kepada responden mengenai bagaimana kinerja karyawan Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta sudah baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 67,4% menjawab baik.*

*Dengan menggunakan metode analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar :  $r = 0,294$  termasuk rendah, yang berarti terdapat hubungan yang rendah antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta.*

*Dengan menggunakan metode analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = a + bX$  sebesar  $Y = 18,065 + 0,157 X$ . Dimana apabila nilai  $b$  (+/positif) mengalami peningkatan variabel dependen (kinerja) yang didasarkan pada variabel independen (diklat).*

*Dengan menggunakan metode analisis determinasi dapat diketahui bahwa pengaruh pendidikan dan penelitian (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta sangat berpengaruh, dapat dilihat dari persentase yang dihasilkan dari perhitungan analisis determinasi yaitu 8,7 % dan sebesar 91,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu faktor individu (konsentrasi diri) dan faktor lingkungan (uraian jabatan yang jelas, komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja*

*harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai) yang mana tidak diteliti pada penelitian ini.*

*Dengan dilakukan uji t atau yang disebut dengan uji hipotesis untuk memperkuat hasil perhitungan untuk mengetahui kebenaran antara dua variabel tersebut. Dari uji t yang dilakukan didapat nilai t hitung : 2,613 dan t tabel : 2,0. Sehingga analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan dengan mekanisme : “t hitung > t tabel : menolak Ho, dan menerima Ha, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (diklat) terhadap variabel Y (kinerja)”.*

Kata kunci : *Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X), Kinerja Karyawan (Y).*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya tidak ada manusia yang dapat melakukan sesuatu dengan sempurna tanpa adanya bekal pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karena kemampuan manusia sangatlah terbatas. Banyak karyawan yang sesungguhnya mampu melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik, akan tetapi karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan, maka hasil pekerjaan menjadi kurang memuaskan dan kurang efisien. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan dapat disebabkan oleh kurangnya pengalaman dalam bidangnya, sehingga perlu diberikan pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan dapat menambah pengetahuannya dan bisa memiliki keterampilan yang bagus. Berawal dari pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam suatu organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia diperlukan kemampuan untuk dapat menjalankan perannya masing-masing sebaik mungkin sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pendidikan dan pelatihan untuk karyawan pada saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pendidikan dan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai suatu tingkatan standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan kepada karyawan yaitu selain untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi, juga untuk mengelola perusahaan agar perusahaan

dapat bertahan dan berkembang semakin baik.

Pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara maksimal, efektif dan produktif, sehingga prestasi kerja pun semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan berupaya terus memperbaiki kinerja para karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (*training*) sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar memperoleh kesejahteraan yang baik. Pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran dan menunjukkan bagaimana cara dan proses kerja terbaik.

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM.30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi dijelaskan kedudukan, tugas, fungsi dan klasifikasi Kantor Distrik Navigasi.

Kinerja karyawan Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta masih belum maksimal dan motivasi kerja karyawan masih rendah, terlihat dari belum maksimalnya hasil pencapaian target kerja, sehingga perusahaan terus mencoba supaya kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dan lebih baik. Salah satunya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada seluruh karyawannya. Namun sampai saat ini belum diketahui seberapa jauh pendidikan dan pelatihan (diklat) tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

## II. STUDI PUSTAKA

### A. Pengertian Diklat

Pengertian atau definisi dari pelatihan (diklat) sangatlah bervariasi, dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989) menyatakan pelatihan adalah proses melatih, kegiatan atau pekerjaan. Menurut Nitisemito (1996:35), mendefinisikan : “pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata”.

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982:282), mendefinisikan : “pelatihan (diklat) sebagai proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (ability) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi”.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2003:135), berpendapat bahwa : “pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar”.

Dalam definisi lebih lanjut, Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada

pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

## **B. Jenis-jenis Diklat**

Jenis-jenis Diklat pada dasarnya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri, tetapi dapat disimpulkan secara sederhana atau garis besarnya saja. Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat di klasifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa mengelompokan yang umum. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:318), meliputi:

1. Pelatihan atau Diklat yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan / teknis, memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah, dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial / kepemimpinan, pemecahan konflik).
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif, menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

## **C. Indikator Diklat**

Indikator merupakan penanda pencapaian suatu kompetensi dasar yang ditandai oleh perubahan perilaku yang dapat diukur yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Indikator dikembangkan sesuai dengan karakteristik peserta diklat, tujuan dari diklat, dan kebutuhan dari perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2004:240) indikator diklat adalah sebagai berikut :

- 1) Materi yang dibutuhkan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan diklat, kebutuhan untuk pengajar keahlian khusus.
- 2) Metode diklat, yang digunakan melalui metode-metode diklat secara sistematis.
- 3) Prinsip pembelajaran.
- 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program diklat.
- 5) Kemampuan peserta diklat.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (pegawai) dalam melaksanakan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dan definisi kinerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9): “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karna itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Menurut T. Hani Handoko (2001:235), penilaian prestasi kerja adalah :

“Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja perusahaan. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai

dasar untuk menentukan kenijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

## **2. Jenis-jenis Kinerja**

Kinerja suatu perusahaan baik yang bergerak di bidang yang berorientasi mencari keuntungan, perusahaan pemerintah atau perusahaan swasta semuanya tergantung kinerja dari karyawan perusahaan bersangkutan. Meskipun setiap perusahaan memiliki ragam tujuan yang berbeda di nilai berkinerja apabila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja karyawan sebagai palaku dalam perusahaan yang baik, keberhasilan suatu perusahaan dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta perusahaan yang bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan suatu perusahaan.

## **3. Indikator Kinerja**

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP,2000).

Indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja, dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan digunakan untuk mengukur kinerja tersebut.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006:50-51) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
3. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun implicit.
5. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa untuk mengukur suatu kinerja (indikator) dapat dilakukan dengan lima indikator yaitu, produktifitas, kualitas layanan,

responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

#### **4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

##### **a. Tujuan penilaian kinerja**

Veithzal Rivai (2006:312-313) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, tujuan penilaian kinerja karyawan meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, (kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif uang).
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
- 8) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja

##### **C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja seorang karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) :

## 1) Faktor individu

Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani), maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya dalam mencapai tujuan.

## 2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain, uraian jabatan yang jelas, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai

### **D. Hubungan Diklat dengan Kinerja**

Diklat dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Barry Cushway (1997:116), maksud diadakannya pelatihan dan pendidikan (diklat) adalah untuk, pengembangan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja, membiasakan karyawan dengan sistem, prosedur dan metode kerja, serta membantu karyawan baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta”.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjung Priuk Jakarta, yang beralamat di Raya Ancol Baru No.3 Ancol, Kec. Pademangan, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta.

Penelitian dilakukan selama 3 bulan dimulai pada bulan Januari sd April 2021. Jumlah Populasi sebanyak 279 dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 74 responden

### **B. Metode Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiono (2004:54) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Kantor Distrik Navigasi yang berjumlah 279 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Riduwan (2004,56) sampel penelitian adalah

sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana yang proporsional ( *Proportionate Stratified Random Sampling* ) dimana sample yang diambil telah ditentukan sebelumnya secara proporsional. Pada penelitian ini penulis menggunakan  $e = 10 \%$ , sehingga:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{279}{1 + 279(0,1)^2}$$

$$n = 73,61$$

dibulatkan menjadi 74 Sampel.

Jumlah Populasi sebanyak 279 dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 74 responden

### C. Metode Pengumpulan Data

1. Metode pengumpulan data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari obyek yang saya teliti secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai Kantor Distrik Navigasi.

2. Metode pengumpulan data sekunder

### D. Metode Pengumpulan Data

#### Operasional Variabel Penelitian

Didalam operasionalisasi konsep, hal yang perlu dilakukan adalah menentukan faktor – faktor atau keadaan – keadaan yang dicakup dalam konsep tersebut.

**Tabel.1. Indikator variabel x ( diklat ) dan y ( kinerja )**

No	Variabel	Indikator	No.Pertanyaan ( Instrumen )
1	Diklat (x)	a. Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan diklat.	1
		b. Metode diklat disajikan secara sistematis.	2
		c. Prinsip pembelajaran mudah untuk dimengerti.	3
		d. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas menunjang bagi terlaksananya program diklat.	4
		e. Kemampuan peserta didik bertambah setelah diadakan diklat.	5

2	Kinerja (y)	a. Tingkat produktivitas karyawan meningkat setelah diadakannya diklat.	6
		b. Kualitas layanan menjadi lebih baik setelah adanya diklat.	7
		c. Responsivitas karyawan semakin bagus setelah perusahaan mengadakan diklat.	8
		d. Responsibilitas karyawan meningkat setelah diklat.	9
		e. Akuntabilitas karyawan semakin tinggi setelah diadakannya diklat.	10

Sumber : Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006:50-51) dan Veithzal Rivai (2004:240).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Analisa Data

##### 1) Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui berapa besar hubungan dua variabel

antara Diklat terhadap Kinerja karyawan digunakan rumus sebagai berikut :

Correlations			
		Kinerja karyawan	Diklat
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	1	.294*
	Sig. (2-tailed)		.011
	N	74	74
Diklat	Pearson Correlation	.294*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	74	74

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

$$r_{xy} = 0,294$$

Berdasarkan hasil dari rumus analisis korelasi diatas diketahui, apabila nilai  $r = 0,294$  termasuk rendah (menurut Pedoman Interpretasi Koefisien

Korelasi). Hasil Koefisien korelasi  $r = 0,526$ , artinya terdapat hubungan yang rendah antara Diklat terhadap Kinerja karyawan.

## 2) Hasil Analisis Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.065	1.236		14.621	.000
	Diklat	.157	.060	.294	2.613	.011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$a = 18,065$$

$$b = 0,157$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka dibuat persamaan regresi linear sederhana :  $Y = 18,065 + 0,157 X$ .

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa :

- Jika tidak ada pelaksanaan diklat ( $X=0$ ), maka kinerja ( $Y$ ) = 18,065.

- Apabila nilai kualitas diklat bertambah 1, maka nilai rata-rata kinerja akan bertambah 0,157 .
- Nilai b (+), arah (koefisien regresi) mengalami kenaikan variabel dependen (kinerja) yang didasarkan pada variabel independen (diklat).

## 3) Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 <sup>a</sup>	.087	.074	.86543

a. Predictors: (Constant), Diklat

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,087 \times 100\%$$

$$KD = 8,7 \%$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa 8,7 % variasi dari kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variasi

dari pendidikan dan pelatihan (diklat) sedangkan sisanya  $100\% - 8,7\% = 91,3\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain. Misalnya, faktor individu (konsentrasi diri) atau faktor lingkungan (uraian jabatan yang jelas, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai), yang mana tidak dibahas didalam penelitian ini.

#### 4) Hasil Analisa Uji t

Analisis uji hipotesis (uji t) dilakukan untuk memperkuat hasil perhitungan dan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara dua variabel (X dan Y). Rumus untuk uji t adalah :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.065	1.236		14.621	.000
	Diklat	.157	.060	.294	2.613	.011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n - 2$  (Sugiyono, 2013:251), maka diperoleh nilai t tabel :

$$dk = n - 2$$

$$dk = 74 - 2 = 72 \rightarrow$$

Pada Ms Excel = TINV (0.05,72) sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,0

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dinyatakan t hitung > t tabel (2,613 > 2,0).

Sehingga analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan dengan mekanisme :

“t hitung > t tabel : menolak  $H_0$ , dan menerima  $H_a$ , artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel x (diklat) terhadap variabel y (kinerja)”.

## KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan uraian dari pembahasan penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pelaksanaan diklat pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta sudah dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil

rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel diklat yaitu sebesar 69,1% menjawab baik.

2. Berdasarkan pengisian kuisioner yang dilakukan kepada responden mengenai bagaimana kinerja karyawan Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta sudah baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 67,4% menjawab baik. Dengan menggunakan metode analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar :  $r = 0,294$  termasuk rendah, yang berarti terdapat hubungan yang rendah antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta. Dengan menggunakan metode analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = a + bX$  sebesar  $Y = 18,065 + 0,157 X$ . Dimana apabila nilai  $b$  (+/positif) mengalami peningkatan variabel dependen (kinerja) yang didasarkan pada variabel independen (diklat). Dengan menggunakan metode analisis determinasi dapat diketahui bahwa pengaruh pendidikan dan penelitian (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta sangat berpengaruh, dapat dilihat dari persentase

yang dihasilkan dari perhitungan analisis determinasi yaitu 8,7 % dan sebesar 91,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu faktor individu (konsentrasi diri) dan faktor lingkungan (uraian jabatan yang jelas, komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai) yang mana tidak diteliti pada penelitian ini. Setelah dilakukan analisis koefisien korelasi, regresi, dan determinasi kemudian dilakukan uji  $t$  atau yang disebut dengan uji hipotesis untuk memperkuat hasil perhitungan untuk mengetahui kebenaran antara dua variabel tersebut. Dari uji  $t$  yang dilakukan didapat nilai  $t$  hitung : 2,613 dan  $t$  tabel : 2,0. Sehingga analisis uji hipotesis (uji  $t$ ) dapat disimpulkan dengan mekanisme : “ $t$  hitung  $>$   $t$  tabel: menolak  $H_0$ , dan menerima  $H_a$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X$  (diklat) terhadap variabel  $Y$  (kinerja)”.

## **B. Saran**

1. Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yang akan dikemukakan sebagai berikut :  
Pelaksanaan diklat pada Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta sudah berjalan dengan baik maka perlu dipertahankan atau bisa ditingkatkan lagi.
2. Kinerja karyawan masih kurang, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan di Kantor Dinas Navigasi Tanjung Priuk Jakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan ada baiknya dihadirkan staf-staf pengajar dari luar Indonesia. Agar para karyawan lebih termotivasi lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Carrell Michael R, Kuzmits Frank E. (1982). *Management of Human Resources*, Newyork : Merrill.
- Cushway, Barry. (1997). *Human Resource Management*, Jakarta : PT. Gramedia.
- Dwiyanto, Agus. (1995). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta : PSKK-UGM.
- Flippo, Edwin B. (1988). *Management*, Boston : Allyn Bacon.
- Handoko, Hani T. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Lembaga Penerbit BPFE.
- Handoko, Hani T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Lembaga Penerbit BPFE .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri TB. (2003). *Manajemen Sumber Daya Strategik*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L, Jackson John H. (2006). *Human Resources Management*, Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir. (1988). *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex Soemadji. (1996). *Empat Puluh Lima Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grafiti.
- Pasolong, Harbani. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.
- PT. Bank OCBC NISP,Tbk. (2013). *New Employee Orientation*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. Supranto, J. (2009). *Statistik*, Jakarta : Erlangga.