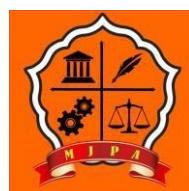




Available online at <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/index>



Musamus Journal of Public Administration

(eISSN/pISSN: 2622917X/26226499)

Vol. 7 No. 2 April , 2025

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke

¹ Cosmas; ²Beatus Tambaip.; ³Ransta Lekatompessy

¹²³ Administrasi Publik Program Magister, Universitas Musamus, Jl. Kamizaun Mopah Lama, Rimba Jaya, Kec. Merauke, Kabupaten Merauke, Papua Selatan 99611, Indonesia

Email: ccosmas915@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of education, training and incentives on employee performance. The research method used is quantitative, for questionnaire data analysis techniques and literature studies. SPSS Analysis. Data Analysis Based on the results of the regression test, there is a positive influence between education and employee performance at the Merauke Class III Navigation District Office. This can be proven from the results of the t-calculated value of 2.899 and the significance value of 0.05. Based on the results of the regression test, the training at the Class III Navigation District Office of Merauke Papua has a positive influence on employee performance. This result can be proven from the results of the calculated t-value of 2.693 and the significance value of 0.008. Because the significance value is $0.008 < 0.05$, therefore it can be said that training has a significant effect on employee performance. Based on the results of the regression test, the incentive has a significant effect

Keywords:
Education;
Training;
Incentive;
Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pendidikan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, untuk teknik analisis data kuesioner dan studi pustaka. Analisis Data analisis SPSS Berdasarkan hasil uji regresi maka terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,899 dan nilai signifikansi sebesar 0,05..Berdasarkan hasil uji regresi maka pelatihan yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke Papua memberikan pengaruh positif kepada kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.Berdasarkan hasil uji regresi maka insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil dari nilai t hitung sebesar 2,583 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif sehingga insentif pengaruh berhadap kinerja pegawai bersifat positif.

Kata Kunci:
Pendidikan;
Pelatihan;
Insentif; Kinerja
Pegawai

¹ CONTACT: ccmas915@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i2.6013>

© 2024 by the authors. Licensee Musamus Journal of Public Administration, Program Study State Administration Science, Musamus of University. This is an open access article under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC-BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).x

1. Pendahuluan

Dalam dunia yang semakin modern dan semakin maju dengan semakin majunya teknologi maka Aparatur Sipil Negara (ASN) juga harus dituntut untuk mampu mengimbangi perkembangan tersebut dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh suatu lembaga atau instansi, maka harus didukung dengan kemampuan dari Sumber Daya Manusianya, Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus mampu dikelola dengan optimal sehingga apa yang menjadi tujuan dari suatu instansi dapat terwujud.

Kinerja, juga disebut prestasi kerja, adalah "kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja seseorang merupakan gabungan antara kemampuan, usaha, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya.

Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke di bawah naungan Kementerian Perhubungan khususnya Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang memiliki UPT (Unit Pelayanan Teknis) di seluruh Indonesia dari Sabang sampai Merauke memiliki sekitar 360 UPT, salah satunya Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke yang dibagi menurut nomenklatur struktur, organisasi dan jabatan yang ditunjuk langsung oleh Menteri Perhubungan di antaranya 1 Kepada Kantor dan 3 Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Bidang Operasi yang membawahi beberapa instalasi seperti Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), Kapal Negara (KN) Stasion Radio Pantai (SROP), Armada dan Pangkalan (Bengkel dan Galangan Kapal) dan Pengamatan Laut (Survei Perairan), Kepala Seksi Tata Usaha (TU) yang membawahi administrasi perkantoran, hubungan masyarakat, kerumahtanggaan dan keuangan, dan Kepala Seksi Bagian Logistik yang menyiapkan keperluan perkantoran sampai dengan operasional secara teknis untuk seluruh kebutuhan yang diperlukan.

Dengan keadaan seperti itu seharusnya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secepatnya dilakukan, untuk memberikan pemahaman dan pengalaman kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya. Ada 4 (empat) insentif yang diterima ASN berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 67 Tahun 2023 tentang Insentif, yang diantaranya termasuk honor kegiatan, uang lembur, uang transport, dan uang akhir tahun. Honor Kegiatan adalah insentif yang didapat ketika menyelesaikan suatu kegiatan, uang lembur diberikan saat pegawai mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja disesuaikan dengan jumlah hari lemburnya, uang transport diberikan kepada pegawai yang pada kegiatan-kegiatan tertentu misalnya pekerjaan lapangan, begitu juga dengan uang akhir tahun yang diberikan pada saat akhir tahun disesuaikan dengan kemampuan bidang masing-masing. Pemberian tunjangan kinerja pada kantor Navigasi diberikan dengan berpedoman pada PP Nomor 114 tahun 2018 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Perhubungan PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai DiLingkungan Kementerian perhubungan.

Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke memiliki jumlah pegawai 83 pegawai yang notabene memiliki pendidikan dan pelatihan serta skill yang berbeda, karena kebanyakan bidang kerja dan mencangkup secara teknis, hal ini yang menyebabkan adanya persaingan yang sehat guna menunjang karier dan keuangan.

ASN hendak memiliki kemampuan dan keterampilan yang unggul agar dapat melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, karena kunci kesuksesan suatu lembaga pemerintah akan dilihat dari kinerja pegawainya. Salah satu elemen penting dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi atau institusi adalah superior skill dan superior

resources yang dimiliki. Elemen ini menjadi basis bagi organisasi atau institusi untuk menyusun strategi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada Instansi pemerintah. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Wihelmina Jeujanan, 2024)

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang menjalankan tugasnya dalam suatu institusi dan untuk melihat suatu kinerja baik atau tidak harus dilihat dari hasil pekerjaan itu yang sudah optimal dan sesuai dengan standar yang ada pada setiap institusi. peningkatan kinerja pegawai akan membawa dampak pada institusinya yakni menjadikan institusi tersebut semakin maju yang dapat bersaing di zaman yang semakin maju ini.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang perlu diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam suatu instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga oleh beberapa faktor lainnya diantaranya adalah tersedianya SDM yang siap pakai. SDM yang dimiliki oleh instansi tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh SDM itu sendiri. Apabila Pegawai dapat bekerja dengan maksimal maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya akan sesuai dengan harapan instansi (Jecqueline Fritzie Najoan, 2018).

Kinerja pegawai akan menunjukkan sejauh mana pegawai dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal di dalam suatu instansi. Tercapainya kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam suatu instansi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja instansi tersebut. Pemberian tunjangan kinerja tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu instansi. Pemberian tunjangan kinerja merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Semangat tidaknya pegawai untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima pegawai tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pegawai akan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada pelaksanaan tugas pegawai tersebut (Kadarisman,2014). Dengan adanya pembayaran Tunjangan Kinerja yang telah ditetapkan maka seharusnya PNS pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Rendahnya kinerja dapat disebabkan oleh aspek-aspek teknis dalam budaya atau sistem kerja yang kurang mendukung, seperti tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi dari seorang pegawai, beban kerja yang tinggi (dapat disebabkan karena kurangnya jumlah pegawai, volume kerja yang tinggi), dan kurang sepadannya imbalan jasa terhadap volume pekerjaan yang tinggi.Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Distrik Navigasi Klas III Merauke

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	GOLONGAN	JUMLAH
1.	Strata 1	14	IV	1
2.	Diploma 1	8	III	38
3.	SLTA	61	II	44
	TOTAL	83		83

Sumber: Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke, Tahun 2023

Tabel di atas terlihat bahwa jumlah Pegawai yang masih golongan II lebih banyak karena mereka hanya berpendidikan terakhir SMA/SMK sehingga banyak pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaan karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan atau karena adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kebutuhan dan bidang ilmu yang ada sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi lemah. Hal ini dikarnakan karyawan tidak mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan didalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu memberikan pelatihan dan pendidikan (Diklat) kepada pegawai yang ada secara terencana dan terprogram sesuai dengan bidang masing-masing. Tidak meratanya penempatan pegawai bagi tiap-tiap bidang pada kantor navigasi mengakibatkan tingginya beban kerja pada sebagian pegawai dan hal itu tidak didukung oleh pemberian insentif seperti penghargaan, bonus, hadiah sebagai bentuk motivasi dan apresiasi terhadap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sehingga lama-kelamaan pegawai menjadi masa bodoh dan malas mengakibatkan kinerja menurun.

Adapun jenis pelatihan dan pendidikan yang dilakukan adalah 1) Diklat Profesi yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi bidang yang sesuai dengan Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) baik jabatan struktural maupun fungsional. 2) Diklat Profesi untuk bidang yang bertanggung jawab dalam pengembangan dan penyempurnaan Profesi dalam rangka mendukung penyelenggaraan pengelolaan sistem pembinaan kompetensi (khususnya kompetensi bidang), pengembangan karir serta pengelolaan talenta Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap pegawai pada kantor Navigasi diberi kesempatan untuk mengikuti diklat profesi sesuai dengan bidangnya. Diklat profesi dapat dilaksanakan oleh Pusdiklat perhubungan atau bekerjasama dengan institusi lain terutama yang sudah terakreditasi dan memiliki wewenang memberikan sertifikasi kompetensi berskala nasional.

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) bahwa kinerja pegawai masih belum berjalan secara optimal, hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasution, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif, Pendidikan, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik pegawai yang telah mengikuti pelatihan secara berkala maupun pegawai yang belum mengikuti pelatihan. Besarnya pengaruh pemberian insentif sangat menentukan kinerja pegawai.

Melihat pemasalahan tersebut mendasari penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pendidikan dan pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta

melihat insentif pegawai berpengaruh kepada kinerja

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Distrik Navigasi Klas III Merauke dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survei. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Berdasarkan data hasil survei yang telah terkumpul, dilakukan uji verifikasi untuk menguji hipotesis (*hypotheses testing*) yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distrik Navigasi Klas III Merauke yang berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi penelitian

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu: Kuesioner dan studi pustaka. Hasil analisis berupa statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik *t*. Perhitungan nilai statistik *t* disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), dan disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima. Atau dengan membandingkan tingkat signifikansi *t* dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau membandingkan antara *t*-hitung dengan *t*-tabel. Apabila tingkat signifikansi *t*-hitung $< 0,05$, atau apabila nilai *t*-hitung $> t$ -tabel, maka hipotesis diterima.

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yakni pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan pemberian insentif (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26.

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,284	2,030			4,574	0,000
Pelatihan dan pendidikan	0,213	0,073		0,256	2,899	0,005
Pemberian Insentif	0,213	0,079		0,252	2,693	0,008

a. *Dependent Variable*: Kinerja pegawai
 $R = 0,593$
 $R^2 = 0,351$
 $Adjusted R^2 = 0,333$

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.17, kemudian dapat dirumuskan persamaan linear sebagai berikut.

$$Y = 9,284 + 0,213 X_1 + 0,213 X_2 + 0,227 X_3$$

Adapun asumsi dari persamaan yang terdapat pada tabel di atas yaitu:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 9,284. Dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai sebelum adanya variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 9,284 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) = 0,213. Nilai tersebut menjelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat sebanyak 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,213 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan atau tidak berubah.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) = 0,213. Nilai tersebut menjelaskan bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat sebanyak 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,213 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan atau tidak berubah.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) = 0,227. Nilai tersebut menjelaskan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat sebanyak 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan atau tidak berubah.

b. Uji t

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dinyatakan terdapat pengaruh signifikan apabila nilai probabilitas atau signifikasinya lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Sebaliknya jika nilai signifikasi lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai probabilitas atau signifikansi dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari hasil analisis regresi. Berikut adalah rangkuman hasil uji t.

Tabel 4.2
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T	Nilai Sig.	Keterangan
Pendidikan	2,899	0,005	Signifikan
Pelatihan	2,693	0,008	Signifikan
Kinerja Pegawai	2,583	0,011	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan data hasil uji t pada tabel 4.17 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Variabel Pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai
Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,899 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dikarenakan nilai signifikasi sebesar $0,005 < 0,05$,

oeh karena itu disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke diterima.

2) Pengaruh pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke diterima.

3) Pengaruh Variabel insentif (X3) terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,583 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke diterima.

c. Uji R^2 (Determinasi)

Berikut ini nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,593a	0,351	0,333	2,226

a. *Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan, Insentif*

Sumber: Data diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) secara parsial. Hasil dari perhitungan SPPS diperoleh nilai $R^2 = 0,351$ yang berarti bahwa sebesar 35,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, Pelatihan dan insentif. Sedangkan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang

mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Berdasarkan hasil uji regresi maka terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke. Hasil ini memberikan makna bahwa aspek pendidikan pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,899 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif sehingga pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) = 0,213 menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan meningkat sebesar 1 satuan maka akan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,213 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain tetap atau tidak berubah.

Jika dilihat berdasarkan analisis distribusi jawaban responden, pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni pernyataan “Kebutuhan untuk berhubungan dan menjalin ikatan sosial dengan teman kerja dan orang lain sangat penting” sebesar 4,31. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi selanjutnya yakni “Kebutuhan untuk saling terbuka dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, relasi, dan atasan sangat penting” sebesar 4,24. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Jecqueline Fritzie Najoan, dkk ,(2018). Pendidikan dapat menambah wawasan pengetahuan dan kemampuan dalam diri seseorang. Begitu pula dalam suatu organisasi atau perusahaan pendidikan merupakan hal yang penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, sehingga dapat memberikan keuntungan tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Pernyataan dengan nilai jawaban rata-rata terendah adalah “Berusaha bekerja dengan baik dengan mengharapkan adanya pengakuan dari rekan kerja dan atasan yang dapat memberikan pengaruh di tempat kerja” sebesar 3,56. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan dari indikator kebutuhan akan kekuatan (*power*). Suprianto (2003) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke tidak terlalu termotivasi untuk berkuasa.

Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah berikutnya yakni “Menyukai persaingan dan berupaya mencapai prestasi yang tinggi” sebesar 3,72. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan dari indikator kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk sukses bersaing yang diukur dengan standar pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke tidak terlalu termotivasi untuk berprestasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuattinggi tingkap penndidikan dan pelatihan, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan

memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai .

Menurut Siagian, (2008) definisi pelatihan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektifif..

Berdasarkan hasil uji regresi maka pelatihan yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke Papua memberikan pengaruh positif kepada kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) = 0,213, menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka berpengaruh pada peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,213 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke merupakan pendidikan dan pelatihan yang memberikan pengaruh ideal, yaitu mereka para pegawainya di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Menurut pendapat dari Dessler, (2010) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Widodo, (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai & Sagala, (Salju, 2023) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Invacevich et al., (Salju, 2023) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan bahwa pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”.

Berbagai pandangan tentang konsep pelatihan di atas menggambarkan bahwa Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara terencana dan tertata terkait guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pengaruh insentif terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) Diperjelas bahwa: "Insentif adalah tambahan upah yang diberikan kepada pegawai tertentu yang kinerjanya melebihi standar kinerja. Insentif ini merupakan alat yang digunakan oleh para pendukung prinsip pengupahan yang adil. Selain itu, Siagian (2017) menjelaskan meskipun "insentif diberikan untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih besar bagi karyawan.

Jadi menurut pendapat-pendapat Penulis diatas dapat menyimpulkan bahwa insentif merupakan suatu hal yang mendorong seseorang agar mau bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang tinggi dalam bekerja, karena dapat menimbulkan semangat dan motivasi kerja pada diri karyawan. Meski pada prinsipnya tawaran insentif menguntungkan kedua belah pihak. Pemerintah berharap hal ini dapat menimbulkan kekuatan atau semangat di kalangan penerima insentif sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam arti lebih produktif. untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan, dan juga bagi karyawannya. cara untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan hasil uji regresi maka insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil dari nilai t hitung sebesar 2,583 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif sehingga insentif pengaruh berhadap kinerja pegawai bersifat positif. Nilai koefisien regresi variabel insentif (X_3) = 0,227, menunjukkan bahwa jika variabel insentif meningkat sebesar 1 satuan maka berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah.

Insentif merupakan alat motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan keterampilan optimal, yang dirancang sebagai penghasilan tambahan di samping gaji yang telah ditentukan (Robert dan Jackson, 2017). Tawaran insentif tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Istilah sistem insentif umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran gaji yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan standar yang berbeda. kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.yang ada di instansi tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pendidikan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke. Artinya kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri melalui pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Di sisi lain kinerja pegawai dapat dirangsang dengan memberikan insentif sebagai stimulus bagi pegawai terhadap kinerja yang dicapai. Pemberikan insentif sebagai rangsangan untuk membangkitkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi maka terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,899 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji regresi maka pelatihan yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Merauke Papua

memberikan pengaruh positif kepada kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi maka insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil dari nilai t hitung sebesar 2,583 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi memiliki nilai yang positif sehingga insentif pengaruh berhadap kinerja pegawai bersifat positif.

5. Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 10). PT Indeks. jakarta Barat.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jecqueline Fritzie NajoanLyndon R.J. PangemananEllen G. Tangkere. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Agri-Sosio Ekonomi. Unsrat, ISSN 1907-4298, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018:
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurfajria Noviana, Lukman Hakim, Sudarm. (2022). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Volume 3, Nomor 4, Agustus 2022
- Rivai, & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Rajawali Press.
- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* Volume : 3 | Nomor 2 | Juli 2023| E-ISSN : 2797-7161 | DOI: <https://doi.org/10.47709/jebma.v3n2.2569>
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE:Yogyakarta:
- Siagian, Sondang. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yusuf, Burhanuddin, Manajemen Sumber Dayamanusia Di Lembaga Keuangan
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Makassar.
- Wihelmina Jeujanan, dkk, (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelapa Lima. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial* Vol. 13 No 2 November 2024, Hal 342-350 P_ ISSN: 2252-603X, e_ISSN: 2354-7693 <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas>