



PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGEMBANGAN KARIER PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR

***Influence Competency, Education And Training Against Performance Through Development Carier At
The Distrik Navigasi Kelas I Makassar***

Esra Randa¹, Muhlis Ruslan², Herminawaty Abubakar²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

E-mail: muhlis.ruslan@universitaspbosowa.ac.id

Diterima 10 Juli 2018/Disetujui 4 Desember 2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (2) pengaruh pendidikan terhadap pengembangan Karier (3) pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (4) pengaruh kompetensi terhadap Pengembangan Karier (5) pengaruh pelatihan terhadap Pengembangan Karier (6) pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai (7) pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan Karier (8) pengaruh kompetensi, Pendidikan, Pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karier pada Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampling mengambil sampel penelitian sebanyak 71 orang dari Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar sebagai responden, Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen baik secara simultan maupun parsial menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (2) Pendidikan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap pengembangan karir (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Pendidikan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (6) Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (7) Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (8) Kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Kata Kunci: Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai dan Pengembangan Karier

ABSTRAK

The purpose of this study is to study, analyze and interpret, (1)The influence of competence on the performance (2) the influence of education on carier development (3) the effect of training on employee performance (4)The influence of competence on carier development (5) the effect of training on carieer development (6) the influence of carier development on employee performance (7) The influence of education on employee performance through carier (8) the influence of competence, training education on employee performance through carier development at Distrik Navigasi Kelas I Makassar. The research method used is sampling method take research sample counted 71 people from civil servant at Distrik Navigasi Kelas I Makassar as respondent, data collection techniques by using questionnaires to determine the effect of independent variables on the dependent variabele either simultaneously or partially using path analysis. The results of the research indicate that (1) Competence has nott direct effect on carieer development (2) education has a positive and significant effect on career development (3) Training has a positive and significant impact on carieer development (4) Competence has a positive and significant effect on employee performance (5)Education does not directly affects the performance of employees (6) Training has not effect and not significant on employee performance (7)Carieer development has a direct effect on employee performance (8)Competence, education and training affect the performance of employees through carieer development

Keywords: *Competence, education, Training, Employee Performance and Carieer development*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tuntutan untuk mengelola sumber daya manusianya semakin diperkuat dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). UUASN tersebut disusun untuk menjamin perlindungan pegawai negeri sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah naungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut adalah UPT yang melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran. Demi terciptanya keandalan, keamanan bernavigasi pada Alur Pelayaran Indonesia secara umum dan Alur Pelayaran Selat Makassar secara khusus.

Sesuai Hasil Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar tahun 2017 adapun permasalahan yang dihadapi yaitu Terbatasnya pelaksanaan pendidikan teknis untuk tenaga operasional terutama Tenaga Pelaut, Penjaga Menara Suar (PMS), Stasiun Radio Pantai (SRP), Stasiun Vessel Traffic System (VTS), Bengkel, dan Pengamatan Laut, Terbatasnya jumlah tenaga Pelaut yang mempunyai kompetensi dibidang Kepelautan, sehingga beberapa formasi diisi oleh tenaga dibawah standar yang kompetensinya dipersyaratkan, Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum berjalan secara optimal, Petugas Stasiun Radio Pantai yang memiliki Ijazah markonis, teknisi telekomunikasi pelayaran semakin berkurang karena pensiun dan sulit untuk mendapatkan Rekrutmen baru dikarenakan adanya moratorium Pegawai, Masih kurangnya Sumber Daya Manusia yang memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang dan jasa, Masih kurangnya personil kerja dan awak kapal yang memadai sehingga pekerjaan masih terkendala dengan waktu, Kurangnya petugas operasional instalasi SBNP (Penjaga Menara Suar) mengingat banyaknya Pegawai yang menjalani masa persiapan Pensiun, jumlah PMS

saat ini sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang (56.47%) dari kebutuhan minimal 85 (delapan puluh lima) orang, Kurangnya petugas Bengkel yang menguasai mesin-mesin perkakas seperti : Mesin Bubut, Mesin Frais, mesin Skrap sehingga perlu adanya peningkatan kualitas SDM yang profesional sehingga sasaran dan tujuan kerja dapat maksimal, Jumlah ABK Kapal Negara sesuai ketentuan masih kurang, sehingga perlu penambahan kuota pada penerimaan yang akan datang mengingat jumlah ABK untuk 2 (dua) Kapal yang sesuai prosedur sebanyak 60 (enam puluh) orang sedangkan jumlah ABK untuk saat ini sebanyak 42 (empat puluh dua) orang, Kurangnya personil yang menguasai peralatan survey yang baru pada Instalasi Laboratorium Dan Pengamatan Laut.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan salah satunya melalui kompetensi, pendidikan dan pelatihan yang pada dasarnya merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian serius bagi suatu organisasi pemerintahan, dimana dari kompetensi, pendidikan dan pelatihan tersebut dihasilkan pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu melalui perubahan perilaku yang diperoleh melalui *transfer* pelatihan.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan Penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
6. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
8. Bagaiman pengaruh kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui pengembangan karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karier pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
5. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar;

7. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai
8. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan:

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan
 - 1) Sebagai bahan pertimbangan teori yang dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan
 - 2) Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan kepustakaan dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan penelitian serta bagian kajian lebih lanjut oleh segenap civitas akademika.
2. Bagi Pihak Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi, pegawai, penentu kebijakan, pembuat kebijakan, dan pengambil keputusan (*decision maker*) dalam rangka pengembangan SDM di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar
3. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk masalah yang serupa
 - 2) Memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya baik secara teori maupun praktis sesuai dengan variable-variabel yang diamati

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Jl.Sabutung I No.30. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui pengembangan Karier

2.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*

Penelitian Eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (independent) Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan, sedangkan yang terikat (dependent) kinerja karyawan (Inter-vening) Pengembangan Karier

2.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu -individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun Penelitian ini Populasi 249 pegawai dan yang digunakan sebanyak 71 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 71 orang pegawai terdiri dari Bidang Tata usaha 21 Pegawai, Bidang Logistik 13 Pegawai, Bidang Operasi 20 Pegawai, Pengamatan Laut 5 Pegawai, Kapal Negara 8 Pegawai dan Bengkel 4 Pegawai

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporisional Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (2000) dalam Sani dan Maharani (2013: 181) yaitu sebagai berikut:

$$\eta = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian/ batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%. Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$\eta = \frac{249}{249 \cdot (0.1)^2 + 1} = 71$$

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 71 karyawan dari 249 karyawan Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan Dari jumlah pegawai sebanyak 249, dan sampel sebanyak 71 responden pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar menggunakan metode kuisioner yang telah disusun dan mendapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut ini analisis karakteristik responden dalam penelitian ini. Jumlah responden laki-laki memiliki responden sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 75 % dan responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 25 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki sangat dominan, hal tersebut sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan dan beban pekerjaan yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Sebelum membahas pembuktian hipotesis,

secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dirancang untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya, sehubungan dengan itu, pengujian hipotesis akan dilakukan melalui uji parsial (Uji-t)

Tabel 1 Hasil analisis regresi secara parsial I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.458	.549		-2.656	.010
	Kompetensi	-.284	.159	-.180	-1.781	.080
	Pendidikan	.415	.141	.352	2.939	.005
	Pelatihan	1.204	.168	.686	7.186	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir
Sumber: output SPSS 24

3.3.1. Pengujian Model I

1. Untuk hipotesis (H1), diperoleh Kompetensi = 0.080 lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_1 memiliki signifikansi $Kom < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $-1.781 > 1.666$, maka Kompetensi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap *pengembangan karier*
2. Untuk hipotesis (H2), diperoleh Pendidikan = 0.005 sama dengan 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $pen < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $2.939 > 1.666$ maka pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *pengembangan karier*

3. Untuk hipotesis (H3), diperoleh Pelatihan = 0.000 Lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666 oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $pel < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $7.186 > 1.666$ maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *pengembangan karier*

3.3.2. Pengujian Model II

Lebih lanjut diperoleh persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening menurut koefisien *standardized coefficient beta* sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil analisis regresi secara parsial II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.304	.444		.685	.496
	Kompetensi	.471	.125	.402	3.758	.000
	Pendidikan	.187	.115	.213	1.617	.111
	Pelatihan	-.005	.171	-.004	-.031	.976
	Pengembangan_Karir	.266	.094	.357	2.831	.006

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: output SPSS 24

1. Untuk hipotesis (H4), diperoleh Kompetensi = 0.00 lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_1 memiliki signifikansi $Kom < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $3.758 > 1.666$, maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*
2. Untuk hipotesis (H5), diperoleh Pendidikan = 0.111 lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $pen < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $1.617 > 1.666$, maka pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*
3. Untuk hipotesis (H6), diperoleh Pelatihan= 0.976 Lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666 oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $pel < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $-0.031 > 1.666$, maka pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*

4. Untuk hipotesis (H7), diperoleh $Y_0 = 0.006$ lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $PK < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $2.831 > 1.666$, maka pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan.

3.3.3. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi Total)

Koefisien diukur dengan menggunakan nilai Q-Square relevance (Q^2) untuk modal structural. Perhitungan Q^2 menggunakan data-data R^2 dari masing-masing variable endogenous. Nilai R^2 dari masing masing variable endogenous dapat disimak pada table berikut ini:

Tabel 3 Hasil Pengujian R-Square

Variabel Endogenus	R-Square
Pengembangan Karier	0,736
Kinerja Pegawai	0,723

Sumber: Output SPSS 24

Model SPSS 24 dievaluasi dengan melihat Q-Square *predictive relevance* untuk model konstruk. Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila Q-Square lebih besar dari nol (> 0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predektive relevance*, sedangkan nilai Q-Square lebih kecil dari nol (< 0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predektive relevance*. Perhitungan Q-Square dapat dihitung melalui rumus berikut ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

Diman R_1^2 , R_2^2 , R_x^2 adalah R-Square variable endogen dalam model persamaan, implementasi persamaan Q-Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,736^2)(1 - 0,723^2) \\ &= 1 - (1 - 0,542)(1 - 0,523) \\ &= 1 - (0,458)(0,477) \\ &= 1 - 0,218 \\ &= 0,782 \end{aligned}$$

Hasil pengujian *goodness of fit inner* model menunjukkan koefisien R-Square total sebesar 0,782. Hasil ini dapat didiskripsikan bahwa model penelitian yang menguji Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karier memiliki tingkat prediksi yang relevansi. Nilai *predictive relevance* sebesar 0,782 mengindikasikan bahwa keragaman data (informasi yang terkandung) dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 78,2% sedangkan sisanya 21,8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak disurvei model penelitian ini. Variabel eksogenus diprediksi loyalitas, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, etos kerja, kompensasi maupun yang lainnya. Pengujian *goodness of fit* tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan cukup baik memprediksi hubungan antar konstruk. Karena mampu menjelaskan 78,2% dari informasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kompetensi, pendidikan, pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karier sebagai variabel intervening (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar), menghasilkan beberapa simpulan yang terkait dengan tujuan penelitian antara lain:

1. Kompetensi tidak berpengaruh langsung pada pengembangan karier, ini dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan pada kantor distrik navigasi kelas 1 makassar tidak mempengaruhi pengembangan karier, dikarenakan karyawan yang bekerja kantor distrik navigasi kelas 1 makassar terkadang tidak sesuai dengan kompetensi yang ada
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, ini mengindikasikan bahwa besarnya tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi pengembangan karier, pada kantor distrik navigasi kelas 1 makassar dapat dilihat bahwa banyaknya pegawai dengan jenjang

pendidikan S1 dan S2 tidak mempengaruhi secara langsung terhadap pengembangan karir

3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karier, ini mengindikasikan bahwa pelatihan mempengaruhi secara langsung terhadap pengembangan karier, sesuai dengan laporan tahunan 2017 bahwa jumlah diklat yang diikuti sebanyak 16 jenis diklat dan diikuti oleh 30 orang pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini mengindikasikan bahwa besarnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dimana kompetensi merupakan karakteristik dasar pada setiap individu agar melakukan tugas dan fungsinya pada kantor distrik navigasi kelas 1 Makassar Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,
5. Pendidikan tidak berpengaruh langsung pada pengembangan karier, ini mengindikasikan bahwa pendidikan tidak mempengaruhi secara langsung terhadap pengembangan karier walaupun pada penelitian jumlah responden dengan jenjang pendidikan S1 dan S2 lebih dominan tetapi tidak berpengaruh secara langsung karena jumlah pegawai pada tahun 2017 sesuai laporan tahun sebesar 249 jadi dalam penelitian ini hanya mengambil sampel sebesar 71 orang pegawai jadi hanya sekitar 28.11% jadi masih ada sekitar (100-28.11%) 71,88% yang belum diukur
6. Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ini mengindikasikan bahwa walaupun hanya sekitar 12.5% yang mengikuti pelatihan pada tahun 2017 tetapi tidak mempengaruhi kinerja pegawai yang lain untuk bekerja karena sudah dijadwalkan untuk mengikuti pelatihan atau diklat sesuai dengan Kompetensi, pendidikan dan masa kerja pegawai, sehingga para pegawai bekerja sesuai dengan Tupoksi yaitu terciptanya keselamatan pelayaran di wilayah kerja Distrik Navigasi Kelas I Makassar
7. Pengembangan karier berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dikarenakan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpotensi untuk dapat mengembangkan karier
8. Kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara simultan kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jadi semakin baik kompetensi, pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai akan semakin baik

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos. Dan Riduwan. (2008). Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur. Bandung : Alfabeta
- Achmad Sani, Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UIN-Malang, Maliki Press
- Akdon dan Riduwan . (2007). Rumus dan Data dalam Analisis Statistika . Bandung: Alfabeta
- Ambar Teguh Sulistyani, (2004), Kemitraan dan Model - Model Pemberdayaan . Yogyakarta : Graha Ilmu
- Angga Rahayu Shaputra, Susi Hendriani, (2015), Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan pengembangan Karier

- terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru Vol VII No.I I Januari 2015 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*
- Anshari, Rachman. (2011). *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Mediakom
- Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bohlander , George., and Snell , Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason , OH: South Western –Cengage Learning
- Boulter, Nick ., Murray Dalziel., and Jackie Hill. (2003). *People and Competencies. The Route to Competitive Advantage*, Crest Publishing House, New Delhi.
- Cascio. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Danang, Sunyoto,(2012), *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, cetakan pertama, Penerbit : Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Dessler, Gary.,(2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks:Jakarta
- Desseler, G. (2000) *Manajemen sumberdaya Manusia (Human Resources and Personal Management)*. Edisi Bahasa Indonesia , Jilid II. Jakarta. PT.Prehalindo.
- Dessler, Gary, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: PT. Indeks
- Distrik Navigasi Kelas I Makassar (2017), *Laporan Tahunan*
- Dina Herlina (2014) *Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda*
- Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2015) *Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Pegawai direktorat perimbangan keuangan*
- Eddy Yunus *Eddyyunus67@Yahoo.Com* Program Pascasarjana Universitas Narotama Surabaya *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya* Ekuitas: *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* Issn 1411-0393 Akreditasi No. 110/Dikti/Kep/2009
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)* Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang *E-Mail: Edipakpahan@Rocketmail. Com Jurnal Administrasi Publik (Jap), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121/116*
- Edwin B. Flippo (2013), *Personel Management (Manajemen Personalialia)* , Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. (2012). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Jilid 1. Cetakan 8. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Fahmi & Irham. (2011). *Analisis Laporan Keuangan* . Lampulo: ALFABETA.
- Fuad. H. Ihsan. (2011). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harsono. (2010). *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia. Bandung
- Harsono, (2011), *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T, Hani. (2000). *Manajemen*. Edisi Kedua: Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T Hani (2011) *Manajemen Personalialia Sumberdaya Manusia*, BPFE, Andi Yogyakarta
- Hardjanto, Imam. (2012) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah* . Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Malayu, S. P., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbullah.(2012). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husein Umar (1998). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi* . PT. gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Husein, Umar. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Instruksi Presiden no. 15 tahun 1974 *Pengertian pendidikan*
- Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari (2015), *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, April 2015 Volume 1 Nomor 1
- Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Jl.Sabutung I No.30.
- Listio, Ronald. (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Allianz Life Indonesia Jawa Barat*. Tesis. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Lucia Nurbani Kartika (April 2014) *Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Ciakartika@Yahoo.-Com Agus Sugiarto Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Agus.Sugiarto@-Staff.Uksw.Edu* *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Volume Xvii No. 1,
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan* . Bogor: PT. Penerbit IPB Press
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Diatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, (2012). *Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South-Western, United States
- Martoyo, Susilo.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE –JogJakarta

- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masri Singarimbun et al. (1987). *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta
- Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005, h. 770) kinerja diartikan sebagai “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Moh. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mohamad Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Natalia R Onibala , Bernhard Tewal, Greis M Sendow (2017), Pengaruh, Pendidikan Pelatihan dan pengembangan Karier terhadap kinerja Pegawai pada kanror pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Manado , Jurnal Emba VOL. 5 No.2 september 2017, Hal.2790-2798, onabela@yahoo.com, tewalb@yahoo.com Greissendow@gmail.com
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengantar Pendidikan Kesehatan Dan Ilmu Perilaku Kesehatan* . Edisi I, Andi Offset , Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*.. Yogyakarta: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Jakarta
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Pasal 1 ayat 9 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Pesta Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum berjalan secara optimal;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Perengki Susanto Dan Rina Devita Sari (2013) Pengaruh Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar Pt. Semen Padang Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 2, Nomor 2, September
- Probosemi, K. (2011). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan Pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bogor . Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor: tidak diterbitkan
- Rafika. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan*
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Riza Rezita (2015) Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap Kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah Daerah istimewa Yogyakarta (BPAAD DIY)
- Rivai & Sagala. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 2. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, Stephen P.(2000). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* , Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2006), “Perilaku Organisasi , Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. (2008) . *Perilaku Organisasi* Buku 1, Salemba Empat , Jakarta
- Sandi Wulandari (2013) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di departemen customer care pada PT. Toyota Astra Financial Services
- Sani, Achmad & Vivin Maharani.(2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisioner dan Analisis Data)*. Malang : UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Santiasih, Ni Wayan. (2013). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupaan Kabupaten Tabanan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3. No 1. Hal 1 -10
- Saroni, Muhammad. (2011). *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sarwono. (2007). *Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP Melalui Pembelajaran dalam Kelompok Kecil dengan Strategi Mastery Learning*. Bandung: SPs UPI. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Sedarmayanti,(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, cetakan kelima, Penerbit :Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia , reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YK-PN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan, (2001),tentang Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara. Berdasarkan
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi Herman, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, PT. Graha Ilmu.
- Soekidjo Notoatmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiyono . (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep, teori dan*

- Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*). Yogyakarta, Graha Ilmu
- Suwatno.(2013). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis . Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama . Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiona.(2000). Metod Penelitian Bisnis, Bandung. Cv alfabeta
- Swasto.(2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YKPN
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun (2003) Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang aparatur Sipil Negara (ASN)
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
- Undang-undang No 13 pasal 1 ayat 9 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan
- UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan
- Wells, Ingrid. (2010).Psychological well being; psychology of emotions, motivations and actions.New york : Nova Science Publisher, Inc.
- Werther, WB dan Davis, K. (1996).Human Resources and Personel Management .McGraw Hill Inc, New York.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijono, Sutarto. (2010). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia . Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Wilson , Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Erlangga