
**PENGARUH DIKLAT, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI DIKLAT PENERBANGAN PALEMBANG**

Baidowi Abdhie¹⁾, Syahyuni²⁾

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Tridianti^{1,2)}

E-mail : abdhie_utp@yahoo.com¹⁾, sahyuni@univ-tridianti.ac.id²⁾

ABSTRACT

This case study research aims to determine the effect of education and training. Competence and Motivation on the Performance of City Aviation Training Center Employees In this study the population was all Palembang City Aviation Training Center employees, with a sample of 50 people.

From the results of the research, the regression coefficient for the Education and Training variable (X_1) is 0.339, Competence (X_2) is 0.467, Motivation (X_3) is 0.228 and also produces a constant value of 12.341. so that the Multiple Linear Regression equation is as follows: $= 12.894 + 0.339 X_1 + 0.467 X_2 + 0.228 X_3 + e$. The result of the correlation coefficient is 0.881, which means that it has a very strong relationship between the independent variable and the dependent variable, and the coefficient of determination (R^2) is 0.762. This value can be interpreted that the percentage of the influence of Training, Competence and Motivation on Performance is 76.20% while the remaining 23.80% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Performance, Training, Competence and Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian studi kasus ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Diklat, Diklat. Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Kota Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Balai Diklat Penerbangan Kota Palembang, dengan jumlah sampel 50 orang.

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel Diklat (X_1) sebesar 0,339, Kompetensi (X_2) 0,467, Motivasi (X_3) 0,228 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 12,341. sehingga persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 12,894 + 0,339 X_1 + 0,467 X_2 + 0,228 X_3 + e$. Hasil koefisien korelasi 0,881 yang berarti mempunyai hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, juga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,762. Nilai ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh Diklat, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 76,20% sedangkan selebihnya 23,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja, Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kondisi lalu lintas penerbangan menyebabkan ruang udara yang tersedia semakin padat di penuhi oleh lalu lintas penerbangan yang memerlukan pelayanan dari tenaga-tenaga profesional dalam bidang penerbangan, sehingga faktor keselamatan penerbangan yang menjadi tolok ukur kualitas pelayanan penerbangan, tetap dapat dipenuhi sesuai

standar operasional yang ditetapkan. Perkembangan teknologi penerbangan yang maju dengan pesat, tentunya harus diantisipasi dengan penyiapan Sumber Daya Manusia yang lebih professional seiring perkembangan teknologi penerbangan.

Dalam rangka menyiapkan kualitas Sumber Daya Manusia itu adalah melalui Diklat. Diklat yang dimaksud disini adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar

dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut masalah Kompetensi sumber daya manusia dalam kemampuan teknis, konsektual, dan Pengaruh manusiawi. Pengelolaan Kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa Kompetensi sumber daya manusia seperti : Kompetensi berbasis input, Kompetensi transpormasioal, Kompetensi output.

Secara umum Kompetensi dinyatakan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*, ini berarti inti utama dari sistem atau model Kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat Kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat

dari gambaran bahwa Kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki Pegawai.

Sesuai dengan uraian diatas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berlokasi di Palembang, yaitu Balai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penerbangan Palembang yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Perhubungan yang mencetak tenaga ahli di bidang penerbangan di Indonesia secara terus menerus dan berkesinambungan melaksanakan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi serta memotivasi pegawai sehinggann setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan, tepat waktu, serta tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, Keterampilan, dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa pegawai adalah tenaga kerja terampil, dibutuhkan untuk kemajuan organisasi.

Program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan di tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pendidikan dan Pelatihan Balai Diklat Penerbangan Palembang Tahun 2019

No	Nama Diklat	Hasil yang dicapai
1	Manajemen Bandar Udara – XV dan XVI	36 Orang
2	Keudaraan Tingkat Dasar – XII, XIII dan XIV	60 Orang
3	Basic Aviation Security -	54 Orang
4	Teknik Komputer – XI	17 Orang
5	Junior PKP – PK – XVI, XVII, XVIII, dan XIX	80 Orang
6	Keudaraan Tingkat Sarjana – X	20 Orang
7	Safety Manajemen System – VI, VII, VIII dan IX	79 Orang
8	Junior Aviation Security – XII, XIII dan XIV	60 Orang
9	Kawasan Bandar Udara – X, XI dan XII	55 Orang
10	Dangerous Goods – VII, VIII dan IX	58 Orang
11	Basic PKP – PK – XXII	18 Orang
12	Aviation English – XI dan XII	35 Orang
13	Komputer Data Penerbangan – VI	20 Orang
14	Hukum Udara – III	20 Orang
15	Senior PKP – PK – VII dan IX	40 Orang
16	Breathing Apparatus Operation – III dan IV	40 Orang
17	Penyelamatan diri saat keadaan darurat di Pesawat udara – V, VI dan VII	59 Orang
18	Foam Tender Operation and Defensive Driving – III dan IV	40 Orang
19	Airport Information Officer – V	16 Orang
20	Senior Aviation Security – VII	20 Orang
21	Bangunan dan Landasan – IX	20 Orang
22	Perawatan Kendaraan PKP – PK – III	20 Orang
23	Apron Movement Control - VIII	20 Orang
	J U M L A H	885 Orang

Sumber: Laporan Tahunan Balai Diklat Penerbangan Palembang (2019)

Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Palembang sesuai dengan KM nomor 18 Tahun 2014, dibentuk dalam rangka memenuhi kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi untuk mendukung keamanan

dan keselamatan penerbangan, maka diperlukan lembaga pendidikan dan pelatihan penerbangan, dengan tugas pokok melaksanakan pendidikan dan pelatihan kompetensi di bidang penerbangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.

Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang?
2. Apakah Diklat terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang?
3. Apakah Kompetensi terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang?
4. Apakah Motivasi Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Kinerja

Simamora (2005 : 327) yang menyebutkan “kinerja sebagai suatu

keadaan atau tingkah laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu". Kinerja merupakan hasil kerja seseorang Pegawai dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target/tujuan atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Griffin (2007: 389) melihat paling tidak ada tiga hal yang menentukan kinerja seseorang, yaitu kemampuan, Motivasi Kerja, dan lingkungan. Yang dimaksud dengan lingkungan disini adalah metodologi yang tepat, material serta alat-alat yang tersedia untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, jelas bahwa kinerja merupakan sifat atau karakteristik suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam catatan-catatan kerja seseorang, kelompok atau organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka seseorang harus memiliki kecakapan, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja yang diperlukan. Ketiga faktor ini tidak bisa dipisah antara satu dengan yang lainnya sehingga merupakan faktor yang saling ketergantungan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan optimal dari seseorang.

Kinerja seorang Pegawai yang dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang dalam melaksanakan tugasnya :

a. Kuantitas *Out put*

Kuantitas *out put* dari kinerja seseorang dapat dilihat dari kecepatan dan hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, jika volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang lebih sedikit dari yang ditentukan oleh organisasi maka dapat dikatakan kinerjanya belum maksimal.

b. Kualitas *Out put*

Kualitas pekerjaan juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja seseorang dalam bekerja. Kualitas ini dapat dilihat dari ketepatan, penguasaan pengetahuan, kebersihan, ketelitian, memahami tanggung jawab dan wewenang.

c. Sikap Pegawai

Sikap Pegawai yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dapat dikatakan sebagai kinerja dari seorang Pegawai. Seorang Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan

tanggap, bekerja keras dan tertib dalam bekerja.

d. Konsistensi

Konsistensi pekerjaan juga dapat dilihat dari inisiatif, hati-hati dalam bekerja dan rajin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa secara konseptual yang dimaksud terhadap Kinerja adalah sebagai suatu keadaan atau tingkah laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Hasil kerja seseorang Pegawai dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target/tujuan atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Secara operasional kinerja teridentifikasi melalui :

1. Kuantitas *out put*
2. Kualitas *out put*
3. Sikap Pegawai
4. Konsistensi.

Diklat

Diklat merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena Diklat mempunyai peran strategis

terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Di sisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karier pegawai dan dapat meningkatkan kualitas profesionalnya.

Kompetensi

Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan. Faktor yang mempengaruhi kemampuan Pegawai adalah faktor pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000 : 67) yang merumuskan bahwa *ability = Knowledge + skill*. Secara psikologis kemampuan Pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya Pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan. Oleh karena itu, Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

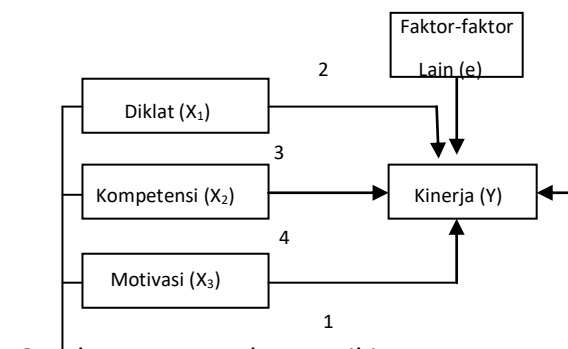
Dari kajian teori diatas dapat disimpulkan bahwa secara konseptual yang dimaksud dengan Kompetensi dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dibutuhkan Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang dalam menjalankan tugasnya, secara operasional Kompetensi didefinisikan sebagai suatu fenomena untuk menjelaskan secara tepat.

Motivasi Kerja

Dari pengertian Motivasi Kerja dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Motivasi Kerja adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Secara operasional, Motivasi Kerja ditandai oleh adanya semangat yang tinggi untuk berprestasi, ingin mendapatkan pengakuan, mendapatkan kompensasi, merasa puas dalam bekerja dan lingkungan kerja sesuai harapan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitian adalah :

1. Diduga Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja terdapat Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.
2. Diduga Diklat terdapat Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.
3. Diduga Kompetensi terdapat Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.
4. Diduga Motivasi Kerja terdapat Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Diklat Penerbangan Palembang yang penelitian ini diharapkan dapat

memberikan andil dan manfaat dalam peningkatan Diklat, Kompetensi, Motivasi Kerja dan kinerja.

Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan dari bulan November 2018 sampai bulan Maret 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 50 orang.

2. Sampel dan dan Teknik Sampling

Adapun pengambilan sampel dengan *Sampling Jenuh*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan sebanyak 50 orang sebagai data penelitian dan sekaligus sebagai data uji coba.

Rancangan Penelitian

Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam Pengaruhnya dengan teknik survey ini, Haryono (2007, h.62) lebih lanjut

menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan penggunaan kuesioner.

Instrumen Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data selain penyajian tabel dan grafik untuk mengetahui deskripsi data diperlukan ukuran yang lebih eksak. Dua ukuran penting yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah :

- Mencari *central tendency* (kecenderungan terpusat) seperti mean, median dan modus.
- Mencari ukuran *dispersion* seperti range, standar deviasi dan varians

Selain kedua ukuran diatas, ukuran lain yang bisa dipakai adalah *skweness* dan *kurtosis* untuk mengetahui kemiringan data. Untuk bentuk grafik, dianjurkan menggunakan histogram dengan kurva normalnya.

a. Regresi Linier Berganda

Pengaruh Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel Kinerja
a : Konstanta
X₁ : Variabel Diklat
X₂ : Variabel Kompetensi
X₃ : Variabel Motivasi Kerja
b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
e : Residu

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R². Nilai R² ini berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 nilai R² tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y). analisis terhadap nilai *R-square* (R²) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X₁ dan X₂) dapat menerangkan Pengaruh perubahan variabel terikat (Y). sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai *R-square*.

c. Uji Hipotesis Statistik

1. Uji secara simultan, digunakan Uji F yaitu :

- a. H₀ : b₁, b₂, b₃ = 0, artinya tidak ada Pengaruh antara Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.
- b. H₁ : b₁, b₂, b₃ ≠ 0, artinya terdapat Pengaruh Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.

Kriteria pengujian :

- Terima H₀, jika sig.F ≥ 0,05
- Tolak H₀, jika sig.F < 0,05

2. Uji secara Parsial, digunakan Uji t

- a. H₀ : b₁ = 0, artinya tidak ada Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.
H₁ : b₁ ≠ 0, artinya terdapat Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.
- b. H₀ : b₂ = 0, artinya tidak ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.

c. $H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.

$H_1 : b_3 \neq 0$, artinya terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.

Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} \geq 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig.t} < 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12.894	6.181		2.086	.043
	DIKLAT (X1)	.339	.064	.392	5.262	.000
	KOMPETENSI (X2)	.467	.130	.430	3.603	.001
	MOTIVASI (X3)	.228	.101	.267	2.263	.028

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Diklat (X_1) 0,339, Kompetensi (X_2) 0,467, Motivasi Kerja (X_3) 0,228 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 12,894. sehingga persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 12,894 + 0,339X_1 + 0,467X_2 + 0,228 X_3 + e$

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Diklat (X_1) sebesar 0,339, Kompetensi (X_2) 0,467, Motivasi Kerja (X_3) 0,228 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 12,894 Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar ,12,894 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Diklat (X_1) Kompetensi (X_2) (secara matematika, X_1 , dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Pegawai tetap sebesar ,12,894 unit skor. Hal

- ini bisa dipahami, karena masih banyak variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti variabel Kompetensi, Diklat dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Diklat (X_1) 0,339 atau sama dengan 33,90% Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Diklat (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Diklat sebesar 100 % maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Pegawai 33,90% dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
 - Koefisien regresi Variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,467. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Kompetensi sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Pegawai 46,70% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
 - Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,228. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Motivasi Kerja sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Pegawai 22,80% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
2. Ketiga variabel bebas tersebut variabel Diklat (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya Bila variabel Diklat (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya, apabila variabel Diklat (X_1) Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) menurun maka Kinerja Pegawai juga akan menurun.
 3. Bahwa antara variabel Diklat (X_1), Kompetensi (X_2) Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan

dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat korelasi sebesar 0,881 termasuk pada katagori tingkat pengaruh yang sangat kuat dan Korelasi tersebut signifikan, karena setelah dikonsultasikan dengan nilai (r) pada tabel kritik (r) product moment, nilai (r) hitung lebih besar dari nilai (r) tabel.

4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,762, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Diklat (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Balai Diklat Penerbangan Palembang. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Diklat (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Balai Diklat Penerbangan Palembang adalah sebesar 76,20% sedangkan selebihnya 23,80% dijelaskan/ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, variabel Diklat (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –F dimana nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).
2. Secara parsial, variabel Diklat terdapat pengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai, variabel Kompetensi terdapat pengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai demikian juga variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –t dimana nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).
3. Dilihat dari korelasi parsial variabel Diklat, variabel Kompetensi dan variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang erat dan positif (searah) dengan Kinerja Pegawai, hal

ini dapat dilihat dari nilai r lebih besar dari 0,50 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

4. a. Dari hasil koefisien korelasi $R = 0,881$, artinya pengaruh antara variabel Diklat, Kompetensi dan Motivasi Kerja sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 88,10%.

b. Diperoleh koefisien Determinasi ($R^2 = 0,762$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 76,20% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Diklat (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap variable Kinerja Pegawai, sedang sisanya 23,80% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang.

1. Agar pihak Pimpinan terus menerus berupaya untuk memberikan Diklat yang efektif dan memberikan kesempatan yang sama untuk diikuti sebagai peserta pelatihan dalam meningkatkan Kompetensi Pegawai,

memberikan Motivasi Kerja, sehingga dengan sadar mereka secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Pegawai.

2. Perlu adanya peningkatan Kinerja pegawai melalui “tertib dalam bekerja”, peningkatan Diklat melalui “Ketepatan Waktu” dan peningkatan Kompetensi melalui “ Kepercayaan diri “ serta peningkatan Motivasi Kerja melalui fasilitas kerja.

3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Kinerja Pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko Sanjaya, 2008. *Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Exa Mandiri Solusi Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Haryono, Siwoyo, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Haryono, Siwoyo, 2008. *Statistika Penelitian Mnajemen dengan Bantuan Program SPSS*. Unanti, Palembang
- Hasibuan, 2001. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk, Jakarta*. Bumi Aksara
- Hodgetts, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Kreitner, Robert & Kinicki Angelo, 2005. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, 2003. *Prilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie, 2013, *Panduan Pengolahan Data dengan Program SPSS*, Edisi Revisi, Penerbit Unsri Palembang.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soelaiman, Sukmalana. 2005. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridianti Palembang.
- Soejono, 2003. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Somantri, Ating. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Pustaka Setia. Jakarta
- Ziglar, Russel, Schuller, 2008. *Prilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.