



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI
OLEH KOMPETENSI
(Studi Pada Pegawai Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan)**

Chamariyah¹⁾, Imam Puuji²⁾, C.Sri Hartati³⁾

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

¹⁾chmariyahs@yahoo.co.id ²⁾imampuuji@gmail.com ³⁾c.srihartati@gmail.com

(Submit : 11 April 2022, Revised 21 April 2022, Accepted : 9 Mei 2022)

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) To examine and analyze the effect of education on employee performance in Tlanakan Subdistrict, Pamekasan Regency; 2) To test and analyze the effect of education on competence in Tlanakan Subdistrict, Pamekasan Regency; 3) To test and analyze the effect of competence on the performance of employees in Tlanakan Subdistrict, Pamekasan Regency; and 4) To examine and analyze the effect of education on the performance of the employees of the Tlanakan Subdistrict, Pamekasan Regency which is mediated by competence. The research method used is quantitative method, with a sample of 62 employees.

Based on data analysis using PLS, the results showed that; 1) Education has a significant effect on employee performance, with the original sample value of 0.319; 2) Education has a significant effect on competence, with the original sample value of 0.545; 3) Competence has a significant effect on employee performance, with the original sample value of 0.338; and 4) Education has a significant effect on employee performance mediated by competence, with the original sample value of 0.184. The significance value of all research variables at $\alpha = 0.05$ with a 95% confidence level. The variable that has a significant dominant effect is education on competence.

Keywords: Education, Training, Competence, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga optimalisasi sumber daya

manusia perlu untuk dilakukan (Andi, 2016). Faktor manusia, diletakkan pada bagian pertama, karena manusia adalah pelaksana yang merupakan faktor esensial dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, pentingnya faktor ini karena manusia merupakan subyek dalam setiap aktivitas pemerintahan,

manusia yang merupakan pelaku dan penggerak proses mekanisme dalam sistem pemerintahan. Jadi, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan, turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan PNS sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah dalam rangka pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berkompeten memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka diadakan seleksi pegawai negeri sipil melalui tahapan seleksi tes yang ketat serta tidak seluruhnya dapat dinyatakan lulus. Mengingat peranan yang penting tersebut pembinaan pegawai harus dimulai sejak awal seleksi, penerimaan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, maupun pengawasan dan pengendaliannya hingga pensiun. Dalam hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan, maka Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan adalah juga merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan (ditinjau dari segi sumber daya manusianya) yang merupakan abdi negara dan abdi masyarakat, serta berkedudukan sebagai unsur Aparatur negara dan bertugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Intinya, PNS merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah.

Sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah dimaksud, banyak masalah-masalah yang secara umum dihadapi daerah berkaitan dengan

kualitas dan kinerja Pegawai Pemerintah Daerah, antara lain adalah masih kurangnya sumber daya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas di daerah, ini ditandai dengan jumlah tenaga-tenaga PNS yang kompeten masih sedikit yang menyebabkan kurang maksimalnya kualitas kerja pegawai di daerah.

Selanjutnya, proses pengembangan sumber daya PNS daerah yang belum dilaksanakan secara maksimal, membuat produktivitas kerja PNS tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja PNS secara menyeluruh. Masalah lain yang tak kalah penting dan mesti menjadi perhatian Pemerintah Daerah ialah, kurangnya motivasi PNS untuk bekerja maksimal karena merasa pemberian imbalan materi baik berupa gaji maupun tunjangan, belum dapat memenuhi standar kebutuhan PNS dimaksud, hal tersebut umumnya terjadi karena standar kebutuhan hidup yang terus meningkat, sementara penghasilan PNS belum dapat sepenuhnya mengimbangi peningkatan tersebut.

Menurut Sutrisno, (2015), menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Veithzal Rivai, 2013:212).

Pakpahan, *et. al.* (2014), dalam penelitiannya menghasilkan temuan penelitian bahwa s terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian Pakpahan, *et. al.* (2014), ini diperkuat oleh penelitian pendalunya yang dilakukan Pojoh, *et. Al.* (2014), dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai,

Ditinjau dari sisi pendidikan, Sirait, (2015), menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme saat ini dan kinerja di masa mendatang (Veithzal Rivai, 2013:212).

Untuk dapat mewujudkan pegawai agar bisa kompetitif dan berdaya saing, maka yang harus dilakukan organisasi memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia/pegawai serta mengelolanya supaya dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Berbagai upaya yang bertujuan mewujudkan kinerja semakin optimal tersebut bisa melalui faktor pelatihan.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan PNS yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu, seorang PNS dituntut memiliki sikap/prilaku yang jujur, profesional, dan

adil secara optimal dalam melayani publik.

Hal di atas sesuai dengan tuntunan nasional dan tantangan global, bahwa untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan. Ini terjadi karena sifat hakikat pekerjaan dan organisasi modern mulai berubah. Pekerjaan mulai berubah dari pekerjaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge - based works*) dan kebutuhan sumber daya manusia juga berubah ke arah pekerja yang berpengetahuan (*knowledge workers*). Karena itu, tugas pekerjaan yang bersifat sederhana dan rutin (*meaningless repetitive task*) mulai diganti pada pekerjaan yang menekankan pada inovasi dan perhatian (*innovation and caring*). Keahlian dan keterampilan tunggal (*single skilled*) mulai ditinggalkan diganti dengan profesionalisasi dengan ketrampilan ganda (*multi skilled*), disamping itu penugasan yang bersifat individual (*individual work*) mulai berubah menjadi pekerjaan tim (*team work*) (Pinchot dan Pinchot dalam Kaloh, 2012:34).

Sejalan dengan hal tersebut di atas, berdasarkan Keputusan Kepala LAN Nomor 541/XIII/10/6/2001, untuk dapat membentuk sosok PNS dimaksud, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada upaya peningkatan: Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya, Efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Kajian empiris bidang pendidikan dengan kinerja pegawai sudah banyak dilakukan oleh para ahli.

Berdasarkan studi literturnya yang dilakukan oleh Rahmat, (2018), menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustinus, (2016), hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Surakarta. Selanjutnya peneliti yang dilakukan Rahmat, (2018), yang melakukan penelitian pada karyawan PT. Utama Agung di Jakarta, dimana hasil temuan penelitiannya memperkuat temuan penelitian Agustinus, (2016), yang mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Bertitik tolak dari studi empiris peneliti terdahulu yang dilakukan Rahmat, (2018), dan Agustinus, (2016) ini, melatarbelakangi peneliti untuk mengkaji kembali apakah benar ada hubungan yang signifikan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai?. Selanjutnya peneliti menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan peneliti pendahulunya dimana penelitian terdahulu menggunakan objek di PT. Utama Agung Jakarta Indonesia sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang tentunya memberikan keragaman responden yang akan diteliti

serta responden memiliki karakteristik yang berbeda pula dalam merespon penelitian yang akan dilakukan. Diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini akan menghasilkan konseptual baru yang berbeda dengan peneliti pendahulunya sehingga menambah khasanah keilmuan manajemen sumber daya manusia ditinjau dari sisi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuan/kompetensinya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif, (Spencer & Spencer, 2015:23). Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kompetensi (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh

karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Berdasarkan studi empiris/hasil penelitian terdahulu, Asi, (2020), mengemukakan dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka akan dapat memprediksi hasil kinerja seseorang. Selanjutnya, Asi menjelaskan karyawan sebagai salah satu hal terpenting dalam menjalankan perusahaan tentunya membutuhkan timbal balik. Maka harus melakukan berbagai cara dalam mendorong kinerja pegawai sehingga dapat semakin meningkat. Kompetensi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu Asi, (2020), dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang sesuai mampu meningkatkan kinerja pegawai semakin meningkat optimal. Disisi lain, hasil penelitian pendahulu lainnya yang dilakukan Prawiro, (2020), dalam jurnal internasional yang melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dari level Kepala Bagian hingga Manajer Senior atau yang langsung terlibat dalam proses produksi dan fungsi pendukung lainnya di perusahaan. Hasil penelitian Prawiro, (2020), ini menemukan adanya hubungan yang tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian (Asi, 2020), menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dengan kinerja pegawai, bertolak belakang dengan hasil terdahulu yang dilakukan Prawiro, (2020), yang menjelaskan temuan penelitiannya yang berbeda yaitu terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil

penelitian pendahulu ini merupakan celah/*Gap Reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan. Perbedaan hasil temuan penelitian Asi, (2020), dan Prawiro, (2020), merupakan *gap reseach* yang memberikan celah untuk penelitian yang akan dilakukan ini/penelitian lanjutan guna pengembangan keilmuan serta menghasilkan konseptual baru tentang kompetensi dan kinerja pegawai.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi sangatlah penting. Hal ini karena berkaitan langsung dengan bagaimana cara meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan yang telah dirumuskan organisasi. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai serta peran pemimpin. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai yang berkinerja baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan adanya faktor pendidikan, pelatihan dan kompetensi. Menurut Setiawan dan Waridin, (2013:83), kinerja pegawai/ merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan faktor kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Siagian, (2014), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengalaman kerja, tingkat pendidikan, motivasi serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. Selanjutnya Menurut Wibowo, (2015), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Siagian, (2012), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pendidikan, pelatihan, kompetensi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor pendidikan, pelatihan dan kompetensi. Organisasi selaku induk kerja harus memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif.

Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut (Hendy 2014), menegaskan bahwa bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Lebih lanjut Simamora, (2014:51), menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan

harus dimiliki pegawai adalah mempunyai komitmen yang tinggi, motivasi kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpu.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang pegawai dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya.

Kemudian, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, pasal. 10 disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, yaitu disebut dengan diklat kepemimpinan, yang terdiri dari: Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan Struktural Eselon IV, Diklatpim Tk. III adalah Diklatpim untuk jabatan Eselon III, Diklatpim Tk. II adalah Diklatpim untuk jabatan Eselon II dan Diklatpim Tk. I adalah Diklatpim untuk jabatan Eselon I. Selanjutnya, meskipun upaya Diklat telah dilaksanakan, namun sering pandangan publik terhadap kinerja PNS masih negatif, berbagai masalah yang sering menjadi keluhan publik terkait pelayanan PNS sebagai birokrat pemerintahan ialah, PNS sering dianggap tidak profesional, kurang kompeten, prosedural (dalam arti negatif yaitu berbelit-belit), dan sering mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, diantaranya dapat disebutkan adalah: memperlambat proses pembuatan surat-surat, mencari berbagai alasan seperti berkas yang tidak lengkap, memberikan alasan keterlambatan dalam pengajuan

permohonan (dalam arti permohonan yang diajukan oleh publik dianggap telah melewati batas waktu pengajuan yang ditentukan), adanya kesibukan melaksanakan tugas lain, dan sering menunda penyelesaian dan penyerahan hasil kerja dengan kata-kata “masih dalam proses”, serta tidak adanya kepastian waktu tentang berapa lama hasil kerja atau produk pelayanan yang diberikan oleh PNS tersebut, dapat diterima publik.

Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang merupakan salah satu kecamatan di wilayah teritorial Kabupaten Pamekasan dalam menjalankan tugas dan keajibannya yaitu membantu Bupati Pamekasan di tingkat Kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan program-program yang telah dicanangkan satu tahun kedepan. Tugas-tugas administrative yang dimiliki Kecamatan Tlanakan diantaranya melaksanakan urusan umum, perlengkapan kepegawaian, kearsipan, program dan perencanaan; memberikan pelayanan tata pemerintahan di tingkat desa; serta pemberdayaan masyarakat desa dan pemberdayaan masyarakat desa secara umum.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan pada hari selasa tanggal 25 Januari 2022 di ruang kerjanya, menjelaskan adanya beberapa faktor penyebab masih rendahnya kinerja pegawai di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan baik dari sisi internal maupun eksternal meliputi :

1. Pendidikan yang telah diikuti pegawai tidak semuanya mampu diterapkan karena kondisi sarana prasarana yang ada kurang mendukung.
2. Berbagai pelatihan yang diikuti pegawai, tidak bisa digunakan

sesuai kebutuhan dilapangan dalam memberikan pelayanan administrative karena kemampuan individu pegawai yang berbeda-beda

3. Seringnya pergantian pimpinan/Camat karena rotasi manajemen, mutasi dan promosi menyebabkan pimpinan dan pegawai membutuhkan waktu untuk beradaptasi.
4. Kurangnya kesadaran pegawai untuk memenuhi kewajibannya untuk menjalankan tugas tanpa harus diawasi dan kurangnya kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dipahami bahwa meskipun upaya pendidikan, pelatihan, peningkatan kompetensi telah banyak dilakukan, tetapi hingga saat ini PNS yang profesional yang dapat menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, yang memberikan pelayanan secara optimal, yang menjadi sasaran dari program pendidikan dan pelatihan tersebut, belum sepenuhnya tercapai, dimana profesionalisme PNS masih harus terus dikembangkan.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan peneliti di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan dalam kaitan dengan pelayanan publik, adanya fenomena kompetensi pegawai kurang sesuai dengan harapan/belum optimal, Hal ini diduga disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya 3 faktor utama yang menyebabkan kurang optimalnya pelayanan publik yang dilakukan oleh PNS, yaitu: (1). Faktor sumber daya manusia, yaitu masih kurangnya PNS yang memiliki kompetensi dan berkualitas. (2). Faktor kesadaran, yaitu kurangnya kesadaran dan kemauan PNS untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat, (3). Faktor sarana pendukung, yaitu masih kurangnya jumlah peralatan, perlengkapan, dan fasilitas kerja untuk menunjang kegiatan pelayanan publik dimaksud.

Berdasarkan uraian latar belakang, *gab reseach* dan fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh “**Analisis Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan)**”.

- .

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Menurut Gibson *et al.* (2013:95), kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Sedangkan Menurut Rokhman dan Harsono, (2012:58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses dimana suatu bangsa mempersiapkan generasi mudanya untuk menjalankan kehidupan dan memenuhi tujuan kehidupan secara efektif dan efisien. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, karena dalam kenyataan pendidikan adalah suatu proses dimana

suatu bangsa atau negara membina atau mengembangkan kesadaran diri diantara individu-individu, dengan kesadaran tersebut, suatu bangsa atau negara dapat mewariskan kekayaan budaya atau pemikiran kepada generasi berikutnya, sehingga menjadi inspirasi bagi mereka dalam setiap aspek kehidupan.

3. Kompetensi

Menurut Suparno, (2013:77), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Sedangkan kompetensi menurut Ardiyansyah, (2013), menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

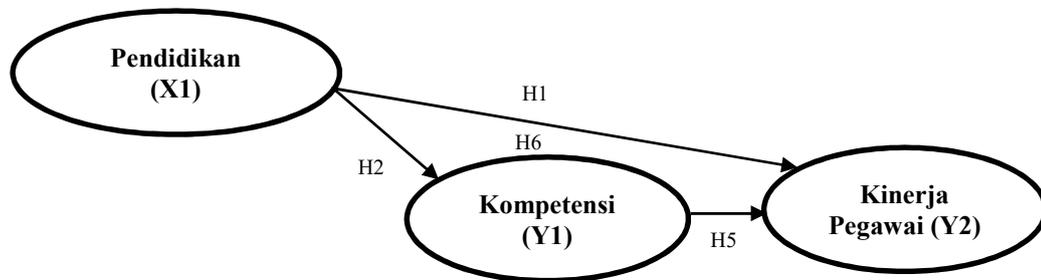
III. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Hasil kajian empiris yang dilakukan Agustinus, (2016), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh yang signifikan kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Musyarrofah, (2014), dimana hasil penelitiannya menjelaskan adanya hubungan pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan, kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan PT Askes (Persero) Cabang Pamekasan. Berdasarkan studi empiris yang dilakukan Rezita, (2015), yang meneliti di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, hasil penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka

dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

IV. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan.
- H2: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan.
- H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan.
- H4: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh kompetensi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use

to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

V. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatori* (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal

juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto, (2016:82) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu gejala tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

Supranto (2019:44) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi, sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal 30 orang responden, semakin besar sampel semakin memberikan hasil akurat. Sampel dalam penelitian ini yaitu 62 orang diambil dari seluruh populasi karena jumlahnya kurang dari 100. Metode pengambilan sampel ini disebut penelitian populasi. Menurut Arikunto, penelitian populasi adalah keseluruhan populasi dijadikan sampel subjek penelitian.

Sesuai dengan teori Arikunto (2019:112) yang menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian ini disebut juga sebagai penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %.

VI. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CA) dan *cronbach's alpha* (CR)

Variabel	Nilai CA	Nilai CR
Kinerja Pegawai	0,934	0,945
Kompetensi	0,904	0,919
Pendidikan	0,906	0,925

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3,0*, diolah, 2022

Pada tabel hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa

jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
----------	--	------------

Kinerja Pegawai	0,638	Valid
Kompetensi	0,536	Valid
Pendidikan	0,610	Valid

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3,0*, diolah. 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel

dalam penelitian ini yaitu pelatihan, pendidikan, kompetensi dan kinerja pegawai mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Korelasi	P Values	Keterangan
Pendidikan -> Kinerja pegawai	0,011	Signifikan
Pendidikan -> Kompetensi	0,000	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja pegawai	0,003	Signifikan

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji signifikansi koefisien jalur menunjukkan

semua variabel karena nilai P values < nilai signifikansi 0,05.

Tabel 4 Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pendidikan -> Kinerja pegawai	0,319	Pengaruh Positif
Pendidikan -> Kompetensi	0,545	Pengaruh Positif
Kompetensi -> Kinerja pegawai	0,338	Pengaruh Positif

Sumber: Data sekunder, *smartPLS*, diolah, 2022

Hasil pengaruh langsung pendidikan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yaitu 0,319. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pendidikan terhadap kinerja

pegawai. Pendidikan terhadap kompetensi berpengaruh positif yaitu 0,545. Kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yaitu 0,338.

Tabel 5 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pendidikan -> Kompetensi -> Kinerja	0,184	Pengaruh Positif

Sumber: Data sekunder, *smartPLS*, diolah, 2022

Hasil analisis pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai berpengaruh positif

yaitu 0,184. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pendidikan

terhadap kompetensi dan kinerja pegawai.

Tabel 6 Hasil Uji *Path Coefficients*

Korelasi	P Values	Keterangan
Pendidikan -> Kinerja pegawai	0,011	Signifikan H ₁ diterima
Pendidikan -> Kompetensi	0,000	Signifikan H ₂ diterima
Kompetensi -> Kinerja pegawai	0,003	Signifikan H ₅ diterima
Pendidikan -> Kompetensi -> Kinerja pegawai	0,016	Signifikan H ₆ diterima

Sumber: Data sekunder , *smartPLS*, diolah, 2022

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel di atas dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,011 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh pendidikan (X1) terhadap kompetensi (Y1)

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan (X1) terhadap kompetensi (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh kompetensi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,003 dengan

menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka hipotesis 5 diterima.

4. Uji pengaruh pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh kompetensi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,016 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi karena nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, maka hipotesis 6 diterima.

VII. Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal kantor yang melibatkan pegawai dan atasan di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan sebagai responden penelitian. Hasil evaluasi persamaan *Partial Least Square (PLS)* secara yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk mempresiksi hubungan antar variabel penelitian.

Langkah selanjutnya, akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pengelolaan pendidikan mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal/meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Asi, (2020), Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA (persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Gorontalo, juga sejalan dengan hasil penelitian Rahmat, (2018), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pendidikan terhadap kinerja pegawai, juga sejalan dengan hasil penelitian Umar, (2018). Hasil studi literatur ini menemukan: 1) Adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai, studi ini memberikan garis besar yang komprehensif serta sistematis yang berlangsung di setiap fase. Berdasarkan Hasil analisis PLS, dijelaskan bahwa nilai loading faktor keempat indikator dari pendidikan menunjukkan bahwa semuanya kuat.

2. Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti tingginya nilai pendidikan pada pegawai dapat berpengaruh terhadap kompetensi, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek

yang mampu menumbuhkan pendidikan pegawai maka kompetensi pegawai dapat meningkat pula. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan pendidikan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi pada arah yang positif karena dengan meningkatkan kompetensi pegawai dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya jika mereka memiliki tingkat pendidikan yang cukup. Pada pegawai Kecamatan Tlanakan dicerminkan dari pendidikan mampu melakukan pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini faktor utama yang membuat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi adalah penerapan indikator puas terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sangat setuju. Pegawai menganggap pekerjaan yang dijalannya saat ini dapat menjadikan mereka sukses dalam berkarir. Pegawai Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki pendidikan, pendidikan akan terbentuk ketika organisasi memberikan dukungannya sehingga pegawai dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Umar, (2018), yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Prawiro, (2020), yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Agustinus, (2016) yang menjelaskan temuan penelitiannya kompetensi dan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Surakarta. Mengingat peran Kompetensi sangat penting dalam penentuan dan pencapaian tujuan organisasi, maka salah satu aspek yang paling dibutuhkan adalah kompetensi. Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh kompetensi dalam suatu organisasi akan menentukan kualitas kompetensi itu sendiri sekaligus menentukan kinerja pegawai. SDM dengan kompetensi yang baik akan dengan mudah menyelesaikan target kerja yang ingin dicapainya.

Berdasarkan Hasil analisis PLS, dijelaskan bahwa nilai loading faktor kelima indikator dari kualitas pelayanan menunjukkan bahwa semuanya kuat mencerminkan kompetensi.

4. Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi. Hal ini berarti tingginya nilai pendidikan pada pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi, dengan kata lain apabila pendidikan memiliki efek positif langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi. Keakuratan dalam memberikan hasil imbalan dalam meningkatkan pegawai Kecamatan Tlanakan, pendidikan merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh pimpinan bahwa pegawai memiliki kinerja pegawai dan kompetensi yang tinggi. Pendidikan nonfinansial berupa pujian, perhatian dari atasan dan promosi tidak kalah penting untuk diperhatikan karena imbalan finansial adalah gaji dan hadiah.

VIII. Penutup

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Pendidikan pegawai di kecamatan Tlanakan terbanyak dengan latar belakang pendidikan S1 dan S2, yang artinya memiliki kecakapan dan pengetahuan yang mendukung dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan namun belum mendukung sepenuhnya dalam meningkatkan kinerja. Rata-rata pegawai sudah mengikuti pelatihan yang ditugaskan oleh kantor namun pelatihan tersebut tidak sepenuhnya bisa diterapkan di kantor karena materi pelatihan tidak bersinggungan langsung dengan pelayanan sehingga tidak sepenuhnya mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Begitu pula dengan kompetensi, seharusnya dengan masa kerja yang cukup lama, pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kompetensi, Fenomena dilapangan kompetensi pegawai tidak sepenuhnya bisa dimanfaatkan yang seharusnya

karena pegawai yang memiliki kompetensi cukup baik tersebut menduduki bagian yang tidak sesuai bidangnya.

2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi nilai pendidikan yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, yang berarti bahwa semakin tinggi nilai pendidikan yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat pula kompetensi.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan.
5. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi pada pegawai Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan. Hal tersebut berarti bahwa kompetensi dapat memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.

IX. DAFTAR PUSTAKA

ABD Malik, 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Mandiri Cabang Mpu Tantular Semarang*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Adi, Wirathama, 2016. *Pengaruh Diklat, Kompetensi SDM, dan Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum sekretariat Kabupaten Bondowoso)*. Jurnal Mirai Management, 1, 262-186.

Agustinus, (2016), "*Pengaruh Kompetensi dan Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*".Dinas Pekerjaan Umum Surakarta.

Agustinus, Madauw. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Surakarta)*. SKRIPSI.Universitas Slamet Riyadi UNISRI Surakarta.

Andi, Kamrida. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*.Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.

Andi, Rasma Ayu. Gunawan. Hafiluddin. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management.STIE Amkop, Makassar.

Asi. 2020, "*The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. PERTAMINA (persero)*". Terminal Bahan Bakar Minyak Gorontalo.

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal*

Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425.

Dale, Timpe. 2015. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Dharma, S. 2015. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dina, H. 2014. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda*.e journal Ilmu Administrasi Negara.Vol.4 (2) 2014.

Donaldson, L, dan Scannel, E. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Panduan Bagi Pelatih Pemula*, Edisi terjemahan oleh Suyuti, Ya'kub., Moh, dan Syafruddin, Eno, Jakarta: Gaya Media Pratama.

Dzatmiati, S. 2016. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Anggaran II-Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan)*.Jurusan Manajemen.Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Fredson, K, Pierre Senjaya, Ratna Setyowati, Carter Bing. 2015. *Kompetensi atau Komunikasi: Dari Profesional SDM Untuk Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai*. JMK, VOL 22, No. 1, MARCH 2020, 33–44 DOI: 10.9744/jmk.22.1.33–44 ISSN

1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online

Ghazali, Imam. 2018. *Generalized Structured Component Analysis (GSCA) :Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen* .Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.

Hestita, (2018), “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretrariat Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara*”.

Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.

Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3,Hal. 560-569.

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.

- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Melvin Grady Lolowang. Adolfina. Genita Lumintang. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Manado*. Jurnal EMBA. Hal 177-186.
- Musyarrofah, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi SDM, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Askes (Persero) Cabang Pamekasan*. Jurnal KARSA (ISSN 2442-3289 and e-ISSN 2442-4285).
- Natalia R. Onibala. Bernhard Tewel. Greis M Sendow. 2017. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5. N.2.
- Nurmadiyah, MA. 2015. *Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Al Akbar. Vol. III No. 2. 2015.
- Nurwati Ningsih, 2017. *Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN Bangkalan*. SKRIPSI. Universitas Trunojoyo Madura.
- Pakpahan, Edi Saputra., Siswidiyanto, dan Sukanto. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.
- Pojoh, Tirza P., Bernhard T., dan Silcyljeova M. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttengo*. Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4 Desember 2014, Hal. 424-434.
- Prawiro. (2020), jurnal internasionalnya yang berjudul "The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta".
- Rahmat. (2018), "Job education and training on employee performance". PDAM Giri Menang Mataram.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Parluhutan. 2015. *Analisis Terhadap Implementasi Panduan Pendidikan dan*

- Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III di Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sumatera Utara (Tesis)*, Medan: Program Pasca Sarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Sirnamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. 2015. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Administrasi Pegawai Negeri Sipil : Studi Pada Pelaksanaan Diklatpim III Bagi Pejabat Eselon III di Lingkungan Pemerintah Propinsi Sumatera Utara (Tesis)*, Medan: Program Pasca Sarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Umar. (2018), jurnal internasionalnya yang berjudul “*The Effect of Education and Training to Employee Performance Through Leadership as Intervening Variables at PT. Hutama Agung Jakarta*”
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.