

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI *SKILL* PADA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**Nama : DIMAS PRAYOGI**  
**NPM : 2005160124**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 16 Mei 2024, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : DIMAS PRAYOGI  
N P M : 2005160124  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SKIL PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.SI)

(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, SE., MA)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DIMAS PRAYOGI  
NPM : 2005160124  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI MELALUI SKILL PADA DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, April 2024

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE., MA

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA





**UMSU**  
Innovatif, Cerdas, Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Dimas Prayogi  
 NPM : 2005160124  
 Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Skill pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan latar belakang, identifikasi, rumusan masalah Tujuan penelitian, perbaikan konsep dasar dan penelitian sesuai judul	27/1-2024 30/1-2024	Sf
Bab 2	Perbaikan teori masing-masing variabel khususnya indikator kerangka konsep dan hipotesis	30/1-2024 5/2-2024	Sf
Bab 3	Perbaikan metodologi penelitian, pahami analisis SEM-PLS dengan menggunakan smart-PLS	5/2-2024	Sf
Bab 4	Perbaikan analisis data, interpretasi hasil penelitian, pembahasan yang terdapat dalam inner-outer model, direct, indirect total effect	2-3-2024 23/4/2024	Sf
Bab 5	Perbaikan kesimpulan dan saran sesuai hasil penelitian	23/4/2024	Sf
Daftar Pustaka	Ms Ok	23/4/2024	Sf
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ms Ok	23/4/2024	Sf

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Saprinal Manurung, SE., MA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIMAS PRAYOGI  
NPM : 2005160124  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SKILL  
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI  
SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2024

Yang membuat pernyataan

METERAL  
TEMPEL  
BABALX142391812

DIMAS PRAYOGI

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *SKILL* PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dimas Prayogi  
Program Studi Manajemen  
Email: [pray.dimas26@gmail.com](mailto:pray.dimas26@gmail.com)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Salah satu faktor pendukung yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pendidikan, pelatihan, dan *skill*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Skill* secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan kepada 44 pegawai menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pendidikan tidak berpengaruh terhadap *skill*, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap *skill*, *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pendidikan melalui *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pelatihan melalui *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, *Skill*, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH SKILLS AT DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dimas Prayogi  
Program Studi Manajemen  
Email: [pray.dimas26@gmail.com](mailto:pray.dimas26@gmail.com)

*Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by employees in carrying out the work assigned. One of the supporting factors that is considered to influence employee performance is education, training and skills. The aim of this research is to determine the effect of education and training on employee performance through skills partially and simultaneously. Research was conducted on 44 employees using a questionnaire. The research method uses Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that education has a significant effect on employee performance, training has no effect on employee performance, education has no effect on skills, training has a significant effect on skills, skills have no effect on employee performance, education through skills has no effect on employee performance, training through skills has no influence employee performance.*

**Keywords: Education, Training, Skills, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul proposal ini ialah **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari banyak kesulitan yang di alami karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi dari keluarga, dosen dan teman-teman akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini dengan sebaik mungkin. Dengan itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya terutama kepada seluruh pihak terkait yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini, yaitu:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa yaitu Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan berupa kesehatan, kesempatan, dan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta Rasulullah

Shallallahu ‘alaihi wasallam sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui Al-Qur’an.

2. Kedua orang tua peneliti tersayang, Ayahanda Sunarto dan Ibunda Sujiati sebagai pemberi sebaik-baiknya motivasi terhadap peneliti yang telah banyak berkorban baik secara moril dan materil guna mendidik dan membesarkan peneliti menjadi anak-anak yang berguna bagi Bangsa dan Negara
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Januri, S.E., M.Si, CMA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak H. Jasman syarifuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
9. Bapak Saprinal Manurung, SE., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pelajaran dan penghargaan semasa perkuliahan.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pelajaran dan penghargaan semasa perkuliahan.
  11. Bapak H. Dr. Faisal Arif Nasution, S.Sos., M.Si Selaku Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
  12. Ibu Masyithah, S.AP, Selaku Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan saya untuk bisa riset penelitian saya.
  13. Kepada sahabat-sahabat tercinta yang telah memberikan bantuan, semangat serta motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal ini. Semoga kesuksesan dan kebahagiaan selalu menghampiri kita semua.
- Akhir kata, semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum. Atas perhatian yang telah diberikan, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

**Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu**

Medan, Maret 2024

Penulis

**DIMAS PRAYOGI**  
**NPM. 2005160124**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.2 Pendidikan.....	16
2.1.3 Pelatihan.....	19
2.1.4 Skill .....	22
2.2 Kerangka Konseptual .....	25
2.2.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai .....	25
2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai .....	26
2.2.3 Pengaruh Pendidikan terhadap <i>Skill</i> .....	27
2.2.4 Pengaruh Pelatihan terhadap <i>Skill</i> .....	28
2.2.5 Pengaruh <i>Skill</i> terhadap Kinerja Pegawai .....	29
2.2.6 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Skill</i> .....	29
2.2.7 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Skill</i> .....	30
2.3 Hipotesis.....	31
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	33
3.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Tempat.....	35
3.4 Waktu Penelitian.....	35
3.5 Teknik Populasi dan Sampel .....	36

3.5.1	Populasi.....	36
3.5.2	Sampel.....	36
3.6	Teknik Pengumpul Data .....	38
3.6.1	Wawancara (Interview).....	39
3.6.2	Angket (Questioner).....	39
3.6.3	Pengamatan Observasi .....	41
3.7	Teknik Analisis Data .....	41
3.7.1	Analisis Model Pengukuran (Outher Model).....	42
3.7.2	Analisis Model Struktural (Inner Model).....	43
3.7.3	Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	46
4.1.1	Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.1.2	Deskripsi Identitas Responden.....	47
4.1.3	Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.2	Analisis Data .....	56
4.2.1	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outher Model</i> ).....	56
4.2.3	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Models</i> ).....	62
4.2.3	Pengujian Hipotesis .....	64
4.3	Pembahasan.....	69
4.3.1	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai .....	69
4.3.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	70
4.3.3	Pengaruh Pendidikan Terhadap <i>Skill</i> .....	71
4.3.4	Pengaruh Pendidikan Terhadap <i>Skill</i> .....	71
4.3.5	Pengaruh <i>Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
4.3.6	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Skill</i> .....	73
4.3.7	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Skill</i> .....	74
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	77
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	34
Tabel 3.2 Skedul Penelitian.....	36
Tabel 3.3 Jumlah Sampel .....	38
Tabel 3.4 Skala Likert .....	39
Table 4.1 Instrumen Skala Likert .....	44
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	45
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.5 Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel 4.6 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Variabel Pendidikan (X1).....	46
Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Variabel Pelatihan (X2).....	49
Tabel 4. 9 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	51
Tabel 4.10 Skor Kuesioner Variabel Skill (Z).....	53
Tabel 4.11 Convergent Validity Kinerja Pegawai .....	56
Tabel 4.12 Convergent Validity Skill.....	56
Tabel 4.13 Convergent Validity Pendidikan.....	56
Tabel 4.14 Convergent Validity Pelatihan.....	57
Tabel 4.15 Hasil Composite Reliability .....	57
Tabel 4.16 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	58
Tabel 4.17 Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	59
Tabel 4.18 Hasil Uji R-Square .....	61
Tabel 4.19 Hasil Uji F-Square.....	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Dirrect Effect .....	64
Tabel 4.21 Hasil Uji Indirrect Effect.....	66
Tabel 4.22 Hasil Uji Total Effect .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Model PLS – Algorithm .....	55
Gambar 4.2 Hasil Setelah Bootstrapping .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2. Tabulasi Variabel Pendidikan .....	86
Lampiran 3. Tabulasi Variabel Pelatihan .....	87
Lampiran 4. Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai .....	39
Lampiran 5. Tabulasi Variabel <i>Skill</i> .....	89
Lampiran 6. Hasil Output SmartPLS .....	90

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset berharga didalam organisasi atau instansi. Keberhasilan suatu instansi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan pejabat pemerintah untuk lebih jeli melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang diharapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Rosmaini, 2019).

Instansi pemerintah adalah seluruh lembaga milik pemerintah yang menjalankan fungsi administrasi dari pemerintah pada lingkungan eksekutif. Pelaksanaan fungsi administrasi tersebut berlaku, baik pada pemerintah pusat maupun daerah. Maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan, turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan sehingga kedudukan dan peranan PNS sangat penting. PNS merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, dan pemerintahan.

Pendidikan merupakan kunci dari pembelajaran pada pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Nugraha (2020), pendidikan merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang

sesuai kebutuhan pekerjaannya, dengan pendidikan seorang pegawai akan siap dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis serta berusaha untuk menyelesaikan suatu masalah sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai.

Disisi lain, pelatihan pegawai juga merupakan hal yang penting, sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Menurut Siswadi (2016) Pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya hal yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah *skill* atau keterampilan. Menurut Untari (2018), *skill* adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagai salah satu instansi pemerintah, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu yang menjadi kewenangan Provinsi dan tugas pembantuan kepada Daerah Provinsi. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara memiliki visi menjadikan Sumatera Utara Yang Maju, Aman dan Bermartabat, sedangkan misi dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

adalah mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam kehidupan, politik, pendidikan, pergaulan, lingkungan.

Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara, ditemukan berbagai permasalahan dari kinerja pegawai yang kurang optimal, hal ini terlihat masih banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan masih ada yang tidak mengikuti prosedur kerja. Selain itu juga terlihat dari beberapa pendidikan pegawai yang belum sesuai dengan bidangnya, hal ini terlihat masih ada divisi yang kekurangan pegawai yang berlatar belakang pendidikan hukum, dan pendidikan lainnya, hal itu dikarenakan kuota dalam penerimaan terbatas, dengan keadaan yang dirasakan oleh pegawai menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak mampu tercapai dengan optimal. Selain pendidikan terdapat beberapa keluhan yang dialami oleh beberapa pegawai dikarenakan tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh pemprov, karena adanya keterbatasan kuota yang disediakan oleh pemprov, sehingga masih ada pegawai yang belum mengikuti pelatihan, sehingga pegawai kurang mengerti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara ini para pegawainya masih banyak yang tidak mempunyai skill/keterampilan yang memadai, sehingga para pegawai memiliki keterbatasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai kurang optimal.

Permasalahan yang ditemukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan

kontribusi positif bagi instansi tersebut dalam meningkatkan aktivitas kerja pegawai. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah pendidikan, pelatihan, *skill*, dan kinerja pegawai.

Kinerja sumber daya manusia sebuah instansi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya instansi. Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2020), kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Elizar (2018), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan. Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Menurut Dwinanda (2022), pendidikan adalah alat untuk meningkatkan standar sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Menurut Nurjaya (2021), Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Melalui pendidikan, seorang pekerja akan menjadi berpengetahuan dan mengembangkan teknik pemecahan masalah yang sistematis untuk mencapai

tujuan tertentu.

Dalam penelitian Syekh (2019) pada Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat, ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tungkal Ilir. Dengan menempuh tingkat pendidikan yang telah ditetapkan instansi, maka pegawai akan memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain faktor pendidikan, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan bagi instansi dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Fizia (2018), pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Menurut Lourensius et al (2021), pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan bagi pegawai karena pegawai akan merasa adanya perhatian dari instansi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk itu suatu instansi harus selalu memperhatikan kemampuan dari setiap pegawainya demi kemajuan dan eksistensi di lakukan dengan cara melakukan kegiatan pelatihan yang peruntukan bagi pegawai suatu instansi.

Dalam penelitian Lourensius et al (2021) pada STIE ISTI Ekatana Upaweda Yogyakarta, ditemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengikuti pelatihan kerja, maka pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain faktor pendidikan dan pelatihan, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *skill* (keterampilan). Menurut Wahyudi dalam Parta (2021), keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Menurut Sholeh (2020), *skill* atau keterampilan yaitu suatu kemampuan individu dalam mengimplementasikan ide-ide terhadap sebuah pekerjaan dan kreativitas kerja dalam merubah, mengerjakan serta membuat sesuatu sehingga menjadi lebih bermakna dan mempunyai nilai tambah sehingga menghasilkan sebuah nilai lebih dari hasil pekerjaan tersebut. Keahlian seseorang akan terlihat dengan seberapa baik jika seseorang melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, dan berkomunikasi efektif Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan *skill* (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja pegawai yang baik akan tercipta.

Pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap *skill*. Hal ini sejalan dengan penelitian Sangkota (2018) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, dimana dinyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Selanjutnya, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap *skill*. Dalam penelitian Suhartini (2019) pada PD BPR Bantul Yogyakarta, dimana dinyatakan

bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan PD BPR Bantul Yogyakarta.

Sementara itu, *skill* merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian Latief et al (2019) pada PT. Perkebunan Nusantara I Langsa, dimana temuannya memperlihatkan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui *skill* juga dapat memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan penelitian Qomariyah (2022) pada Guru SMP maka diperoleh hasil bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Sementara itu, pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *skill* juga dapat memiliki pengaruh yang positif. Hal ini sesuai dengan penelitian Ariyanto (2023) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur maka diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting Pendidikan, pelatihan, dan *Skill* dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa indikasi masalah yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara ialah sebagai berikut.

1. Pendidikan para pegawai belum sesuai dengan kebutuhan pegawai di kantor, dikarenakan kuota dalam penerimaan terbatas, hal ini terlihat pegawai bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Beberapa pegawai yang kurang mampu menguasai pekerjaannya. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan kuota pelatihan yang disediakan pemprov, sehingga pelatihan di kantor ini belum sesuai kebutuhan.
3. Pegawai memiliki keterbatasan *skill*/kemampuan sehingga belum bisa memberikan kinerja yang maksimal.
4. Kinerja pegawai yang kurang optimal, karena tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak mengikuti mengikuti prosedur kerja.

## 1.3 Batasan Masalah

Peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada tiap variabel. Oleh sebab itu peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan penelitian yang akan menjadi fokus peneliti yaitu berkaitan dengan variabel Pendidikan, Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dan *Skill*. Sampel penelitian ialah Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada Pengaruh Pendidikan terhadap *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada Pengaruh Pelatihan terhadap *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah ada Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah ada Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah ada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?

### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan terhadap *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara
6. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Skill* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara?
7. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Skill* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam berbagai aspek, diantaranya adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dipakai sebagai referensi di bidang manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menambah kepustakaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dipakai menjadi sumber referensi dan panduan bagi Perusahaan/instansi untuk mengatasi dan memperbaiki kinerja pegawai, dan juga memberikan kesempatan kepada publik dan penulis atau peneliti bahwa perusahaan dapat menjadi sumber pembelajaran penelitian ilmiah.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya. Seorang pegawai harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik agar tercapai hasil kerja yang berkualitas. Menurut Harahap (2020), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Selanjutnya, menurut Jufrizen (2018) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara itu menurut Ibrahim et al (2021), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman.

### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai**

Tujuan Penilaian kinerja menjadi hal sangat penting, karena untuk melihat hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya dengan menggunakan data-data yang telah ada, kemudian dilakukan pengevaluasian dan menginformasikan hasil penilaian kinerja kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), bahwa tujuan kinerja karyawan karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja, yaitu keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan, 2) Komunikasi yaitu kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin, 3) Meningkatkan sikap kerja, yaitu kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin, 4) Kebutuhan pelatihan yaitu kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Sementara itu, Menurut Hasibuan (2016) , tujuan penilaian kerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa, 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya, 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan kinerja adalah untuk meningkatkan sifat kerja, untuk mengukur kinerja, dan untuk mengevaluasi efektivitas.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Sistem penilaian kinerja adalah proses untuk mengukur kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap. Sama halnya, Menurut Wirawan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain: 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan , keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja, 2) Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasidan teman sekerja, 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kompetensi, disiplin, motivasi, efisiensi kerja dan kualitas kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja pegawai menunjukkan kemampuan mereka dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya, 3) Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, 4) Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi, 5) Kemandirian Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya

masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya. Sama halnya, menurut (Marno et al (2020), indikator kinerja pegawai adalah berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Dari beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas.

## **2.1.2 Pendidikan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pendidikan**

Dalam dunia kerja, hampir semua perusahaan mempertimbangkan riwayat pendidikan yang ditempuh oleh calon pegawainya sebelum menerima mereka untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Bagi perusahaan, pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan pegawai untuk mengambil langkah yang tepat dalam bekerja. Menurut Nugraha (2020), Pendidikan merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan pekerjaannya, dengan pendidikan seorang pegawai akan siap dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis serta berusaha untuk menyelesaikan suatu masalah sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai.

Sementara itu menurut Maryadi et al (2021), pendidikan merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pendidikan adalah proses penyelenggaraan belajar, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pendidikan**

Pendidikan sangat penting untuk perusahaan atau instansi karena memberikan sejumlah manfaat untuk kesuksesan jangka panjang. Melalui upaya pendidikan yang tepat, perusahaan atau instansi dapat mencapai berbagai tujuan strategis yang membantu meningkatkan kinerja para pegawai. Tujuan pendidikan menurut Audah (2020), sebagai berikut : 1) Menanamkan pengetahuan/ pengertian, pendapat dan konsep-konsep, 2) Mengubah sikap dan persepsi, 3) Menanamkan tingkah laku/kebiasaan yang baru. Sedangkan, menurut Barus (2020), tujuan pendidikan adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan; 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan pendidikan adalah meningkatkan pengetahuan, memantapkan sikap, menanamkan kebiasaan yang baru.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai harus mampu bersaing dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2017) , adalah sebagai berikut : 1) Ideologi, yaitu semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan, 2) Sosial Ekonomi, yaitu semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, 3) Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya, 4) Perkembangan IPTEK, yaitu perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju, 5) Psikologi, yaitu konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Sementara itu, Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Tirtarardja, (2015) : 1) Faktor Tujuan, merupakan faktor yang terpenting di dalam pendidikan untuk diarahkan kemana anak-anak yang kita didik ini, tergantung daripada tujuan pendidikan, 2) Faktor Anak Didik, tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogi, 3) Faktor Pendidik, 4) Faktor Alat.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah perkembangan IPTEK, ideologi, sosial ekonomi, sosial budaya.

#### **2.1.2.4 Indikator Pendidikan**

Pendidikan bertujuan untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan dan lebih berbentuk ke dalam teori. Menurut Sutrisno (2015), ada empat tujuan indikator dalam pendidikan adalah sebagai berikut: 1) Tujuan umum, yang identik dengan tujuan Pendidikan nasional, 2) Tujuan institusional, yaitu tujuan dari lembaga, institute, atau fakultas yang bersangkutan, 3) Tujuan kurikuler, yakni tujuan dari setiap bidang studi atau mata ajaran, 4) Tujuan instruksional, yaitu tujuan yang sudah spesifik yang mencakup suatu pengetahuan, sikap atau keterampilan yang akan dicapai dengan memberikan kuliah yang bersangkutan. Sementara itu, indikator pendidikan menurut Mangkunegara (2017), bahwa indikator pendidikan adalah sebagai berikut: 1) tujuan, 2) pendidik, 3) materi, 4) metode, dan 5) sertifikat.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator pendidikan : 1) tujuan, 2) pendidik, 3) materi, 4) metode,

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Setiap perusahaan atau instansi selalu mengalami kondisi peralihan pada penggunaan teknologi yang lebih canggih untuk melancarkan kegiatan operasionalnya sehingga menjadi lebih efisien. Upaya yang dapat dilakukan agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut adalah melalui program pelatihan. Pengertian pelatihan menurut Kasmir (2016) yaitu “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Sedangkan pengertian lain dari pelatihan menurut Mangkunegara (2017) bahwa “pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai tersebut semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut Kasmir (2016), beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawandapat : 1) Menambah pengetahuan baru, yaitu pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya, 2) mengasah kemampuan karyawan, yaitu kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal, 3) meningkatkan keterampilan, yaitu karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, 4) meningkatkan rasa tanggung jawab, yaitu karyawan akan lebih lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan, 5) meningkatkan ketaatan, yaitu dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), tujuan dari pelatihan adalah : 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, 2) meningkatkan produktivitas kerja, 3) meningkatkan kualitas kerja, 4) meningkatkan ketetapan perencanaan SDM, 5) meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, 6) meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, 7) meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, 8) menghindarkan keusangan, 9) meningkatkan perkembangan pegawai.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah : 1) menambah pengetahuan baru, 2) meningkatkan perkembangan pegawai, 3) meningkatkan kualitas kerja, 4) meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Berbagai faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pegawai, baik dalam lingkup suatu perusahaan atau instansi. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah : 1) peserta pelatihan calon peserta pelatihan merupakan factor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan, 2) instruktur/pelatih, yaitu mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan, 3) Materi pelatihan, yaitu materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan, 4) lokasi pelatihan, yaitu tempat untuk memberikan pelatihan, 5) Lingkungan pelatihan, yaitu tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai,6) waktu pelatihan, yaitu waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Sementara itu, Menurut Pasaribu (2019) Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu : 1) efektivitas biaya, 2) materi program yang dibutuhkan, 3) prinsip-prinsip pembelajaran, 4) ketepatan dan kesesuaian fasilitas, 5) kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, 6) kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan. Sama halnya, Menurut Rattu (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan, yaitu: 1) Materi yang dibutuhkan, 2) Metode yang digunakan, 3) Kemampuan instruktur pelatihan, 4) Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah : 1) materi pelatihan, 2) fasilitas pelatihan, 3) prinsip pembelajaran 4) instruktur/ pelatih

#### **2.1.3.4 Indikator Pelatihan**

Kegiatan pelatihan dilakukan, agar pegawai semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), yaitu sebagai berikut: 1) tujuan, 2) instruktur, 3) materi, 4) metode, dan 5) peserta. Sama halnya, menurut Marno et al (2020), indikator pelatihan adalah sebagai berikut : 1) Materi yang dibutuhkan, 2) Metode yang Digunakan, 3) Kemampuan Instruktur Pelatihan, 4) sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, 5) peserta pelatihan, 6) evaluasi pelatihan. Sementara itu, menurut Siagian (2019) yaitu : 1) partisipasi, 2) materi pelatihan, 3) tingkat kesulitan kerja, 4) transfer pengalihan.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator pelatihan adalah : 1) Instruktur, 2) Peserta, 3) Materi, 4) Tujuan

#### **2.1.4 Skill**

##### **2.1.4.1 Pengertian Skill**

Skill merupakan hal yang penting dalam bekerja. Dengan adanya skill maka potensi pegawai yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman, akan membuat pegawai menjadi lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Untari (2018), *skill* adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sholeh et al (2020), Keterampilan yaitu suatu kemampuan individu dalam mengimplementasikan ide-

ide terhadap sebuah pekerjaan dan kreativitas kerja dalam merubah, mengerjakan serta membuat sesuatu sehingga menjadi lebih bermakna dan mempunyai nilai tambah sehingga menghasilkan sebuah nilai lebih dari hasil pekerjaan tersebut.

Sementara itu, Keterampilan (*skill*) menurut Robbins (2015), adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik dalam individu maupun kelompok. Keterampilan bisa didapatkan dari pengetahuan dan praktik yang dilakukan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Namun pengetahuan dan keterampilan saja tidak akan cukup untuk membekali karyawan untuk dapat mencapai produktivitas yang tinggi.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa *skill* adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan baik dan efektif.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Skill***

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan agar pegawai memiliki *skill* yang cukup untuk bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *skill* menurut Taniarinda (2021): 1) Motivasi, yaitu keinginan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas itulah yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak. Seseorang termotivasi untuk mengikuti prosedur yang diajarkan Ketika motivasi yang diberikan berhasil membangunkan seseorang, 2) Pengalaman, yaitu salah satu faktor yang memperkuat kemampuan seseorang dapat disebabkan oleh pengalaman (*skill*) dalam melakukan suatu tindakan. Dari pengalaman seseorang, orang tersebut dapat dibangun untuk bertindak terus menerus menjadi lebih baik, seperti yang telah dia pelajari dari tindakan sebelumnya, 3) Keahlian, yaitu Berkat keahlian seseorang, mereka dapat memungkinkan orang tersebut untuk melakukan

keterampilan tindakan. Semakin lama keterampilan tersebut diperbaiki dan dikembangkan, semakin baik orang tersebut menguasai keterampilan yang sudah mereka miliki.

Sementara itu, menurut Yusup (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi skill, sebagai berikut : kemampuan menggunakan alat dan sikap kerja, kemampuan menganalisis suatu pekerjaan dan menyusun urutan pekerjaan, kecepatan mengerjakan tugas, kemampuan membaca gambar dan simbol dan keserasian bentuk dan ukuran yang telah ditentukan.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *skill* adalah : 1) Pengalaman, 2) Keahlian, 3) kemampuan menggunakan alat, 4) kecepatan mengerjakan tugas

#### **2.1.4.3 Indikator Skill**

Indikator *skill* digunakan untuk meyakinkan bahwa *skill* pegawai menunjukkan suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktek. Menurut Robbins (2015), indikator keterampilan dapat di katagorikan menjadi empat, yaitu: 1) "*Basic literacy skill*, merupakan suatu keahlian yang di miliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan, melihat, maupun kemampuan dalam berhitung, 2) *Technical skill*, merupakan suatu keahlian yang di dapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoprasikan komputer, memperbaiki komputer, dan lain sebagainya, 3) *Interpersonal*, merupakan keahlian yang di miliki seseorang dalam melakukan komunikasi antar manusia, seperti mengemukakan pendapat, berpidato, dan lain sebagainya, 4) *Problem solving*, merupakan keahlian yang di miliki seseorang dalam memecahkan maalah dengan menggunakan logika. Sementara itu, menurut Kandou et al (2016)

skill diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) *technical skill*, 2) *human skill*, 3) *conceptual skill*.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator *skill* : 1) *basic literacy skill*, 2) *technical skill*, 3) *interpersonal*, 4) *problem solving*,

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai pengaruh antara variabel dalam suatu penelitian. Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:

### **2.2.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Pendidikan adalah kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan umum seseorang, yang bertujuan supaya seseorang mendapatkan pengetahuan yang belum ia dapatkan sebelumnya. Pendidikan ini bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan – persoalan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan kantor ini maka kinerja yang diberikan pegawai akan meningkat.

Penelitian Maryadi et al (2021) berjudul Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat, menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Sementara itu dalam penelitian Chamariyah et al (2023) berjudul Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan),

menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Sedangkan dalam penelitian Amalia (2019) berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Feva Indonesia, menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Feva Indonesia

### **2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan berguna untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja. Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi atau instansi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan pada pegawai itu sendiri. Dengan adanya pelatihan yang diberikan pada pegawai maka kinerja yang diberikan pegawai akan meningkat.

Penelitian Putri & Ratnasari (2022) berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, penelitian Setiawan et al (2021) berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, penelitian Hendra (2020) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien

### 2.2.3 Pengaruh Pendidikan terhadap *Skill*

Sumber daya manusia yang dimiliki kantor ini merupakan faktor yang menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan kantor ini. Agar tujuan kantor ini dapat tercapai maka dibutuhkan pegawai yang memiliki Pendidikan yang sesuai agar bisa bekerja dengan baik di kantor ini. selain pendidikan terdapat pula faktor lain dalam peningkatan hasil kerja yang maksimal yaitu skill/keterampilan. Dimana faktor skill juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena skill tersebut dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya skill, maka pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian Sangkota (2018) berjudul Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Dan Masa Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Sementara itu, penelitian Gumilar et al (2015) berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik), menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik. Sedangkan penelitian Brammantio et al (2023) berjudul Analisis Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Keterampilan Berwirausaha Pada siswa SMK Negeri 1 Kerinci menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap Keterampilan Berwirausaha

#### **2.2.4 Pengaruh Pelatihan terhadap *Skill***

Pelatihan memiliki peran yang penting bagi pegawai dan bagi kantor ini. Pelatihan merupakan proses dalam membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuannya. Dengan adanya pemberian pelatihan ini diharapkan para pegawai bisa dan siap untuk ditempatkan dimana saja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dimana pegawai dituntun agar menguasai pekerjaan yang dibebankan. Para pegawai yang memiliki Skill/Keterampilan akan berdampak dengan peningkatan kinerja pegawai, sehingga keberhasilan usaha perusahaan dapat tercapai.

Penelitian Fitriani & Bahagia (2022) berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu, penelitian Endayani et al (2015) berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bprs Bumi Rinjani Kepanjen), menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Sedangkan, penelitian Suhartini (2019) berjudul Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pd Bpr Bantul, Yogyakarta, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan PD BPR Bantul Yogyakarta.

#### **2.2.5 Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai**

Keterampilan/*Skill* yaitu suatu kemampuan pegawai dalam mengimplementasikan ide-ide terhadap sebuah pekerjaan dan kreativitas kerja

dalam merubah, mengerjakan serta membuat sesuatu sehingga menghasilkan sebuah nilai lebih dari hasil pekerjaan tersebut. Dengan adanya pegawai yang memiliki keterampilan maka kinerja yang diberikan pegawai akan meningkat.

Penelitian Gede (2021) berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar, menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Sementara itu, penelitian Sholeh et al (2020) berjudul Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mebel Di Dusun Nung. Sedangkan, penelitian Untari et al (2018) berjudul Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School) menunjukkan bahwa *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria Hotel School di Hotel.

#### **2.2.6 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill***

Selain dari pada faktor pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal adalah karena keterbatasan *skill* yang dimiliki pegawai. Pegawai cenderung kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena keterbatasan skill yang dimilikinya.

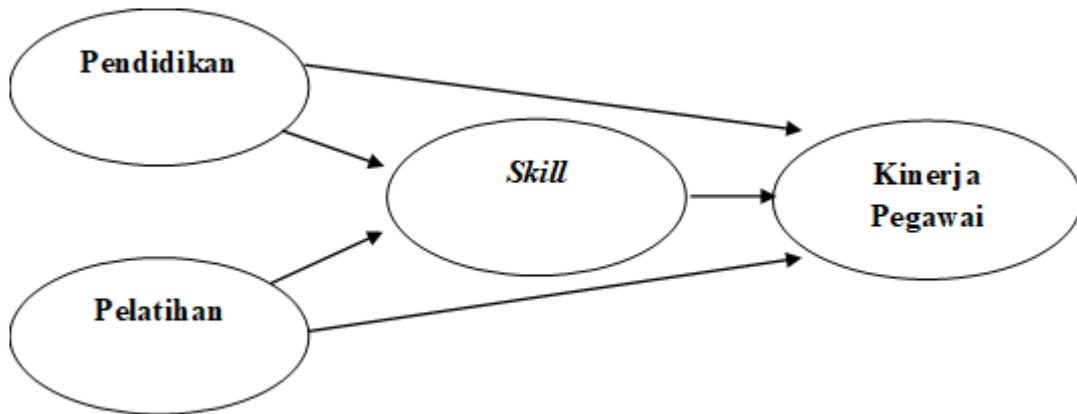
Penelitian Qomariyah et al (2022) berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang di mediasi oleh Kemampuan Kerja, diketahui bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja

Guru Smp Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Sedangkan, Penelitian Putri (2016) berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo Dengan Variabel Kemampuan Sebagai Variabel Intervening, diketahui bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

### **2.2.7 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill***

Selain dari pada faktor pelatihan, hal lain yang diduga menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal adalah karena keterbatasan *skill* yang dimiliki oleh pegawai. pegawai cenderung kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena keterbatasan skill yang dimilikinya tersebut.

Penelitian Khoiriyah et al (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang, diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kemampuan kerja Pada PDAM Kota Malang. Sementara itu, Penelitian Astutik & Yulianto (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kemampuan Kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kemampuan kerja Pada karyawan bagian produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, Sedangkan penelitian Fudla et al (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada BKAD Sleman, diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kemampuan kerja.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dugaan sementara hipotesis penulisannya adalah :

- 1) Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Pendidikan berpengaruh terhadap *Skill* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Pelatihan berpengaruh terhadap *Skill* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
- 5) *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

- 6) Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui *Skill* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
- 7) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui *Skill* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian wawancara karena meneliti secara individu. Dengan demikian ada variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Penelitian ini nantinya akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari tiap variabel yang akan diteliti. Metode penelitian yang digunakan peneliti ialah penelitian kuantitatif. Menurut Mayasari (2021), penelitian kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau *sample* tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill* Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, agar diketahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi

operasional pada penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill*.

**Tabel 3:1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas. Robbins (2016), Marno dkk (2020)	1 - 4	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10
<i>Skill</i> (Z)	Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan pegawai untuk mengaplikasikan pengetahuan ke dalam praktek pekerjaan.	1. Basic literacy skill 2. Technical skill 3. Interpersonal 4. Problem solving Robbins (2015), Kandou dkk (2016)	1 - 4	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10
Pendidikan (X1)	Pendidikan merupakan proses penyelenggaraan belajar, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan,	1. Tujuan 2. Pendidik 3. Materi 4. Metode Sutrisno (2015), Mangkunegara (2017)	1 - 4	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10

Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai tersebut semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan Mangkunegara (2017), Marno dkk (2020), Siagian (2019)	1 - 4	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10
----------------	---	--	-------	-------------------------------

### 3.3 Tempat

Dalam melengkapi penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara, Jalan KH. Wahid Hasyim No.8A, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

### 3.4 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dan pengolahan data untuk penelitian ini dijadwalkan pada bulan Oktober 2023 s/d Februari 2024 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3:2 Skedul Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																											
		Nov '23				Des '23				Jan '23				Feb '24				Mar '24				Apr '24				Mei '24			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																											
2	Pengajuan Judul		■																										
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■																	
4	Bimbingan Proposal												■	■	■	■	■												
5	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■	■							
6	Bimbingan Skripsi																												
7	Sidang Meja Hijau																											■	

### 3.5 Teknik Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian. Menurut Juliandi et al (2015), populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap atau PNS (pegawai negeri sipil) yang berjumlah 79 pegawai, pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Juliandi et al (2015) sampel merupakan wakil dari populasi. Dalam hal ini, penulis menggunakan bentuk pengambilan sampel probability sampling. Menurut Juliandi et al (2015), probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Probability sampling terdiri dari beberapa jenis

salah satunya yaitu cluster/area random sampling, yang merupakan cara pengambilan sampel dengan memilih klaster-klaster atau area-area tertentu secara random untuk setiap unit sampling. Dengan demikian teknik sampel yang digunakan penulis untuk diteliti adalah sebagian dari jumlah populasi pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara adalah cluster/area random sampling. Penulis menentukan sampel menggunakan rumus Slovin seperti berikut ini

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

(Juliandi et al, 2015)

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan (10%)

Berikut cara menghitung untuk mendapatkan total sampel penulis menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{79}{1+79(10\%)^2}$$

$$n = \frac{79}{1+79(0,01)}$$

$$n = \frac{79}{1+0,79}$$

$$n = \frac{79}{1,79} \qquad n = 44$$

**Tabel 3:3 Jumlah Sampel**

Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
Sekretariat	18	$n = \frac{18}{79} \times 44$	10
Bidang perencanaan dan pengembangan	10	$n = \frac{10}{79} \times 44$	6
Bidang Promosi	8	$n = \frac{8}{79} \times 44$	4
Bidang Pengawasan dan Pengendalian	15	$n = \frac{15}{79} \times 44$	8
Bidang Pelayanan Perizinan Sumber Daya Alam	14	$n = \frac{14}{79} \times 44$	8
Bidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial	14	$n = \frac{14}{79} \times 44$	8
Total	79		44

Sumber : data diolah penulis

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan oleh penulis pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara untuk dapat menguji data lebih lanjut adalah sebanyak 44 orang. Jumlah ini digunakan berdasarkan perhitungan dari teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

### 3.6 Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data merupakan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pembagian angket/kuesioner.

### 3.6.1 Wawancara (Interview)

Menurut Juliandi et al (2015), Wawancara merupakan dialog secara langsung yang dilakukan penulis dengan responden untuk mendapatkan informasi. Penulis melakukan wawancara dengan pegawai DPMPTSP Prov Sumut sebagai pihak yang akan diteliti oleh penulis.

### 3.6.2 Angket (Questioner)

Menurut Juliandi et al (2015) angket (questioner) merupakan suatu daftar pertanyaan maupun pernyataan yang disusun oleh penulis untuk mengetahui pendapat maupun persepsi dari responden tentang suatu variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan angket dengan indeks penilaian skala likert lima poin untuk mewakili pendapat responden.

Skala likert merupakan bentuk pengukuran akan sikap, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok terhadap sebuah permasalahan. Jawaban untuk setiap instrument yang menggunakan Untuk instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor 1-5.

**Tabel 3:4 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2019)

Kemudian data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data tersebut.

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai

alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar Juliandi et al (2015). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{ \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \}}}$$

(Juliandi et al 2015)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

$r_{xy}$  = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

### 3.6.2.2 Uji Reabilitas

Menurut Juliandi et al (2015), uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal, kestabilan dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha.

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1} \right]$$

Arikunto dalam (Juliandi et al 2015)

Keterangan:

$r$  = Realibilitas Instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_i^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha)  $> 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha)  $< 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik.

### 3.6.3 Pengamatan Observasi

Menurut Juliandi et al (2015), pengamatan (observasi) merupakan kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Bila wawancara dan kuesioner selalu komunikasi dengan orang atau pegawai, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dalam hal ini peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al, 2015).

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural ‘equation model (PLS-SEM)

yang secara umum bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut (Haryono, 2014).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah ada dua tahap kelompok dalam menganalisis SEM-PLS antara lain sebagai berikut:

### **3.7.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) Construct Reliability and Validity dan (2) Discriminant validity (Juliandi, 2018)

#### **3.7.1.1 Construct Reliability and Validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. *Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan

oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik (Juliandi, 2018).

### 3.7.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

### 3.7.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Metode struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya. Analisis model struktural menggunakan pengujian antara lain R-Square dan F-Square.

#### 1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Jika nilai  $R^2 = 0,75$  Model adalah substansial (kuat). Jika nilai  $R^2 = 0,50$  Model adalah moderate (sedang). Jika nilai  $R^2 = 0,25$  Model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

#### 2. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Jika nilai  $F^2 = 0,02$  Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $F^2 = 0,15$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $F^2 = 0,35$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypotesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (1) *direct effect*; (2) *indirect effect*; dan (3) *total effect*.

#### 1. *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Koefisien jalur (*path coefficient*):

- (1) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik;
- (2) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- (1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan;
- (2) Jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

## 2. *Indirrect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (inderct effect) adalah :

- (1) jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, variabel mediasi “berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap endogen.
- (2) jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, variabel mediasi “tidak berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen (Juliandi, 2018).

## 3. *Total Effect* (Total Efek)

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variable Pendidikan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan 10 Pernyataan untuk variabel *Skill* (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 44 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel *checklist* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

**Table 4.1**  
**Instrumen Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel.

Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

#### 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

##### 4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20	45%
2	Perempuan	24	55%
Total		44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dengan presentase 45% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang dengan presentase 55%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 44 orang.

##### 4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
	20 - 30	4	9%
	31 - 40	17	39%
	41 - 50	16	36%
	51 - 60	7	16%
Total		44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berumur 20-30 Tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, yang berumur 31-40 Tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 39%, yang

berumur 41-50 Tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 36% dan yang berumur 51-60 Tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 16%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 44 orang.

#### 4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.5**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
	SMA/SMK	0	0%
	D3	12	27%
	S1	26	59%
	S2	6	14%
	S3	0	0%
	Total	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang dengan presentase 27%, yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 26 orang dengan presentase 59%, dan yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang dengan presentase 14%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 44 orang.

#### 4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.6**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	9	20%
2	11 - 20 Tahun	29	66%
3	> 20 Tahun	6	14%
	Total	44	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang sudah bekerja <10 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase

20%, yang sudah bekerja 11-20 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase 66%, dan yang sudah bekerja >20 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 14% Jadi total keseluruhan responden sebanyak 44 orang.

### 4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Pendidikan (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pendidikan (X1) sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Skor Kuesioner Variabel Pendidikan (X1)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	55%	17	39%	3	7%	0	0%	0	0%	44	100%
2	15	34%	20	45%	8	18%	1	2%	0	0%	44	100%
3	14	32%	20	45%	10	23%	0	0%	0	0%	44	100%
4	17	39%	23	52%	3	7%	1	2%	0	0%	44	100%
5	18	41%	17	39%	8	18%	1	2%	0	0%	44	100%
6	16	36%	17	39%	9	20%	1	2%	1	2%	44	100%
7	22	50%	19	43%	3	7%	0	0%	0	0%	44	100%
8	15	34%	20	45%	8	18%	1	2%	0	0%	44	100%
9	23	52%	20	45%	1	2%	0	0%	0	0%	44	100%
10	21	48%	21	48%	2	5%	0	0%	0	0%	44	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pendidikan (X1) bahwa:

1. Jawaban responden tentang tujuan pendidikan yang dicapai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju 24 orang.

2. Jawaban Responden tentang tujuan pendidikan dapat membantu menambah wawasan tentang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 20 orang.
3. Jawaban responden tentang pendidik memberikan ilmu yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju 20 orang.
4. Jawaban responden tentang penyampaian pendidik berguna untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain, mayoritas responden menjawab setuju 23 orang.
5. Jawaban responden tentang pendidik memberikan ilmu yang berguna pada bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 18 orang.
6. Jawaban responden tentang materi yang didapat berguna dalam meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju 17 orang.
7. Jawaban responden tentang materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 22 orang.
8. Jawaban responden tentang materi yang didapat saat pendidikan berguna dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 20 orang.
9. Jawaban responden tentang metode pendidikan yang diberikan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 23 orang.
10. Jawaban responden tentang metode pendidikan yang diterima dapat memberikan manfaat dibidang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 21 orang, dan setuju 21 orang.

#### **4.1.3.2 Variabel Pelatihan (X2)**

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-

nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pelatihan (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Skor Kuesioner Variabel Pelatihan (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	23%	17	39%	5	11%	10	23%	2	5%	44	100%
2	11	25%	19	43%	5	11%	8	18%	1	2%	44	100%
3	14	32%	16	36%	5	11%	8	18%	1	2%	44	100%
4	13	30%	17	39%	7	16%	6	14%	1	2%	44	100%
5	17	39%	16	36%	5	11%	6	14%	0	0%	44	100%
6	15	34%	16	36%	9	20%	4	9%	0	0%	44	100%
7	12	27%	16	36%	4	9%	10	23%	2	5%	44	100%
8	13	30%	17	39%	5	11%	8	18%	1	1%	44	100%
9	14	32%	22	50%	4	9%	4	9%	0	0%	44	100%
10	8	18%	24	55%	8	18%	3	7%	1	2%	44	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

1. Jawaban responden tentang instruktur mampu menjelaskan materi dengan baik sehingga materi yang didapat berguna untuk pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 17 orang.
2. Jawaban Responden tentang instruktur ahli dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga memberikan pengalaman baru bagi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju 19 orang.
3. Jawaban responden tentang keaktifan peserta dalam kegiatan pelatihan membuat peserta mengerti tentang materi yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju 16 orang.
4. Jawaban responden tentang Peserta dapat memperoleh wawasan baru yang berguna untuk pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 17 orang.

5. Jawaban responden tentang peserta yang mengikuti pelatihan selalu memperoleh ilmu baru di bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 17 orang.
6. Jawaban responden tentang materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 16 orang.
7. Jawaban responden tentang materi pelatihan disampaikan secara mendalam sehingga menambah keterampilan di bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 16 orang.
8. Jawaban responden tentang materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju 17 orang.
9. Jawaban responden tentang tujuan pelatihan dilakukan untuk menambah wawasan tentang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 22 orang.
10. Jawaban responden tentang pelatihan yang diikuti sesuai dengan tujuan pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju 24 orang.

#### **4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban												
no	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	32%	27	61%	3	7%	0	0%	0	0%	44	100%
2	18	41%	16	36%	10	23%	0	0%	0	0%	44	100%
3	17	39%	21	48%	5	11%	1	2%	0	0%	44	100%
4	14	32%	20	45%	10	23%	0	0%	0	0%	44	100%
5	15	34%	23	52%	6	14%	0	0%	0	0%	44	100%
6	16	36%	18	41%	10	23%	0	0%	0	0%	44	100%
7	22	50%	18	41%	4	9%	0	0%	0	0%	44	100%
8	15	34%	20	45%	8	18%	1	2%	0	0%	44	100%
9	16	36%	26	59%	2	5%	0	0%	0	0%	44	100%
10	20	45%	22	50%	2	%	0	0%	0	0%	44	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

1. Jawaban responden tentang kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang.
2. Jawaban Responden tentang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 18 orang.
3. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan terampil sesuai dengan kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju 21 orang.
4. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju 20 orang.
5. Jawaban responden tentang tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 23 orang.
6. Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 18 orang.

7. Jawaban responden tentang selalu hadir dikantor tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur, mayoritas responden menjawab sangat setuju 22 orang.
8. Jawaban responden tentang selalu efektif dalam menggunakan fasilitas di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju 20 orang.
9. Jawaban responden tentang efektivitas dalam bekerja dapat memberi manfaat bagi pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang.
10. Jawaban responden tentang efektivitas dalam bekerja memberikan hasil yang sempurna pada pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 2 orang.

#### 4.1.3.4 Variabel *Skill* (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable *Skill* (Z) sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Skor Kuesioner Variabel *Skill* (Z)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	23%	17	39%	5	11%	10	23%	2	5%	44	100%
2	10	23%	17	39%	6	14%	10	23%	1	2%	44	100%
3	12	27%	16	36%	7	16%	8	18%	1	2%	44	100%
4	13	30%	16	36%	7	16%	7	16%	1	2%	44	100%
5	16	36%	16	36%	5	11%	7	16%	0	0%	44	100%
6	15	34%	15	34%	10	23%	4	9%	0	0%	44	100%
7	10	23%	16	36%	6	14%	10	23%	2	5%	44	100%
8	11	25%	17	39%	5	11%	10	23%	1	2%	44	100%
9	18	41%	20	45%	6	14%	0	0%	0	0%	44	100%
10	18	41%	21	48%	5	11%	0	0%	0	0%	44	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

1. Jawaban responden tentang dapat mengembangkan ketrampilan dasar secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 17 orang.
2. Jawaban responden tentang keterampilan dasar dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 17 orang.
3. Jawaban responden tentang keterampilan teknis seperti mengoperasikan mesin kantor sangat mendukung penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 16 orang.
4. Jawaban responden tentang keterampilan teknis yang digunakan selalu berpedoman pada ketentuan yang berlaku pada instansi, mayoritas responden menjawab setuju 16 orang.
5. Jawaban responden tentang keterampilan teknis yang dimiliki mampu menguasai peralatan yang disediakan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 16 orang, dan responden menjawab setuju 16 orang.
6. Jawaban responden tentang Mampu melaksanakan tanggung jawab antar pribadi, responden menjawab sangat setuju 15 orang, dan responden menjawab setuju 15 orang.
7. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan antar pribadi, kecuali karena lembur, mayoritas responden menjawab setuju 16 orang.
8. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan masalah yang terjadi pada pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju 17 orang.
9. Jawaban responden tentang selalu memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah kerja, mayoritas responden menjawab setuju 20 orang.

10. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri, mayoritas responden menjawab setuju 21 orang.

## 4.2 Analisis Data

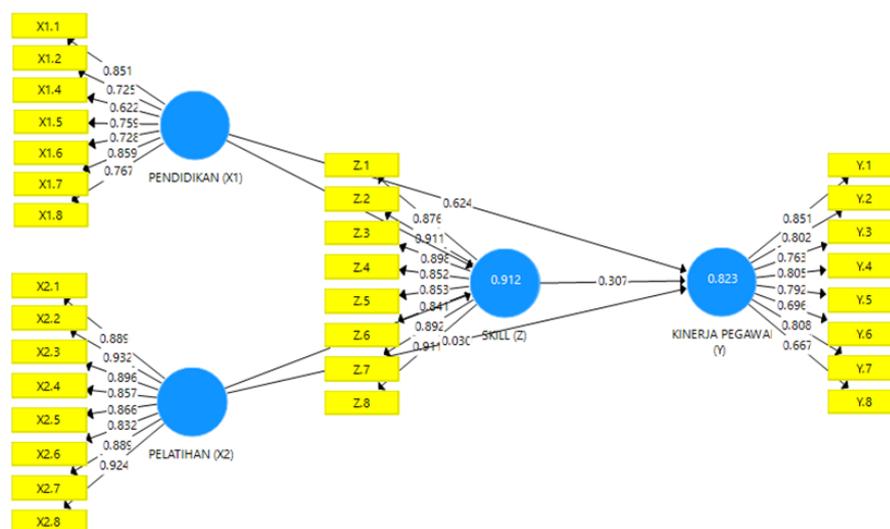
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *path analysis* (analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

#### 4.2.1.1 Construct Reliability and Validity

##### 4.2.1.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur (Juliandi, 2018). Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS :



Gambar 4.1 Model PLS – Algorithm

Indikator konstruk pada variabel Kinerja Pegawai berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11**  
***Convergent Validity Kinerja Pegawai***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0.851	0.50	Valid
Y2	0.802	0.50	Valid
Y3	0.763	0.50	Valid
Y4	0.805	0.50	Valid
Y6	0.792	0.50	Valid
Y7	0.696	0.50	Valid
Y8	0.808	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *skill* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.12**  
***Convergent Validity Skill***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
Z1	0.876	0.50	Valid
Z2	0.911	0.50	Valid
Z3	0.898	0.50	Valid
Z4	0.852	0.50	Valid
Z5	0.853	0.50	Valid
Z6	0.841	0.50	Valid
Z7	0.892	0.50	Valid
Z8	0.911	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Pendidikan berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.13**  
***Convergent Validity Pendidikan***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.851	0.50	Valid
X1.2	0.725	0.50	Valid
X1.4	0.622	0.50	Valid
X1.5	0.759	0.50	Valid
X1.6	0.728	0.50	Valid
X1.7	0.859	0.50	Valid
X1.8	0.767	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Pelatihan berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.14**  
***Convergent Validity Pelatihan***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0.889	0.50	Valid
X2.2	0.932	0.50	Valid
X2.3	0.896	0.50	Valid
X2.4	0.857	0.50	Valid
X2.5	0.866	0.50	Valid
X2.6	0.832	0.50	Valid
X2.7	0.889	0.50	Valid
X2.8	0.924	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

#### **4.2.1.1.2 *Composite Reliability***

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15**  
**Hasil *Composite Reliability***

	<b>Composite Reliability</b>
Kinerja Pegawai (Y)	0.923
<i>Skill</i> (Z)	0.965
Pendidikan (X1)	0.906
Pelatihan (X2)	0.967

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan (Juliandi, 2018).

Berdasarkan teori tersebut maka kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel, karena nilai *Composite Reliability* Kinerja Pegawai adalah  $0.923 > 0.6$ .
- (2) Variabel *Skill* (Z) adalah reliabel, karena nilai *Composite Reliability Skill* adalah  $0.965 > 0.6$ .
- (3) Variabel Pendidikan (X1) adalah reliabel, karena nilai *Composite Reliability* Pendidikan adalah  $0.906 > 0.6$ .
- (4) Variabel Pelatihan (X2) adalah reliabel, karena nilai *Composite Reliability* Lingkungan Kerja adalah  $0.967 > 0.6$ .

#### **4.2.1.1.3 *Average Variance Extracted (AVE)***

*Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.601
<i>Skill (Z)</i>	0.774
Pendidikan (X1)	0.581
Pelatihan (X2)	0.785

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya (Juliandi, 2018).

Berdasarkan teori tersebut maka kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel, karena nilai AVE Variabel Kinerja Pegawai adalah  $0.601 > 0.5$ .
- (2) Variabel *Skill (Z)* adalah reliabel, karena nilai AVE *Skill* adalah  $0.774 > 0.5$ .
- (3) Variabel Pendidikan (X1) adalah reliabel, karena nilai AVE Pendidikan adalah  $0.581 > 0.5$ .
- (4) Variabel Pelatihan (X2) adalah reliabel, karena nilai AVE Pelatihan adalah  $0.785 > 0.5$ .

#### **4.2.1.2 Discriminant Validity**

*Discriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria

pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.17**  
**Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)**

	Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan (X2)	Pendidikan (X1)	<i>Skill</i> (Z)
Kinerja Pegawai (Y)				
Pelatihan (X2)	0.852			
Pendidikan (X1)	0.969	0.821		
<i>Skill</i> (Z)	0.871	0.992	0.828	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Berdasarkan teori tersebut maka kesimpulan pengujian Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap Pelatihan (X2) nilai HTMT 0.852 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- (2) Variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap Pendidikan (X1) nilai HTMT 0.969 > 0.90, artinya validitas diskriminan tidak baik.
- (3) Variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap *Skill* (Z) nilai HTMT 0.871 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- (4) Variabel Pelatihan (X2) terhadap Pendidikan (X1) nilai HTMT 0.821 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- (5) Variabel Pelatihan (X2) terhadap *Skill* (Z) nilai HTMT  $0.992 > 0.90$ , artinya validitas diskriminan tidak baik.
- (6) Variabel Pendidikan (X1) terhadap *Skill* (Z) nilai HTMT  $0.828 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

##### 4.2.2.1 R- Square

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji *R-Square***

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.823	0.810
<i>Skill</i> (Z)	0.912	0.907

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kriterianya :

1. Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (kecil) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan teori tersebut maka kesimpulan dari hasil uji *R-Square* adalah sebagai berikut :

1. Variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.810 artinya kemampuan variabel X1 (Pendidikan) dan X2 (Pelatihan), dalam menjelaskan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 81% ( $0,810 \times 100\%$ ) dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).
2. Variabel Z (*Skill*) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.907 artinya kemampuan variabel X1 (Pendidikan) dan X2 (Pelatihan), dalam menjelaskan variabel Z (*Skill*) adalah sebesar 90,7% ( $0,907 \times 100\%$ ) dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).

#### 4.2.2.2 F-Square

*F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R<sup>2</sup> saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji *F-Square***

	Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan (X2)	Pendidikan (X1)	<i>Skill</i> (Z)
Kinerja Pegawai (Y)				
Pelatihan (X2)	0.000			3.754
Pendidikan (X1)	0.905			0.045
<i>Skill</i> (Z)	0.047			

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kriterianya :

1. Jika nilai  $F^2 = 0.02$  berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

2. Jika nilai  $F_2 = 0.15$  berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai  $F_2 = 0.35$  berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Juliandi, 2018).

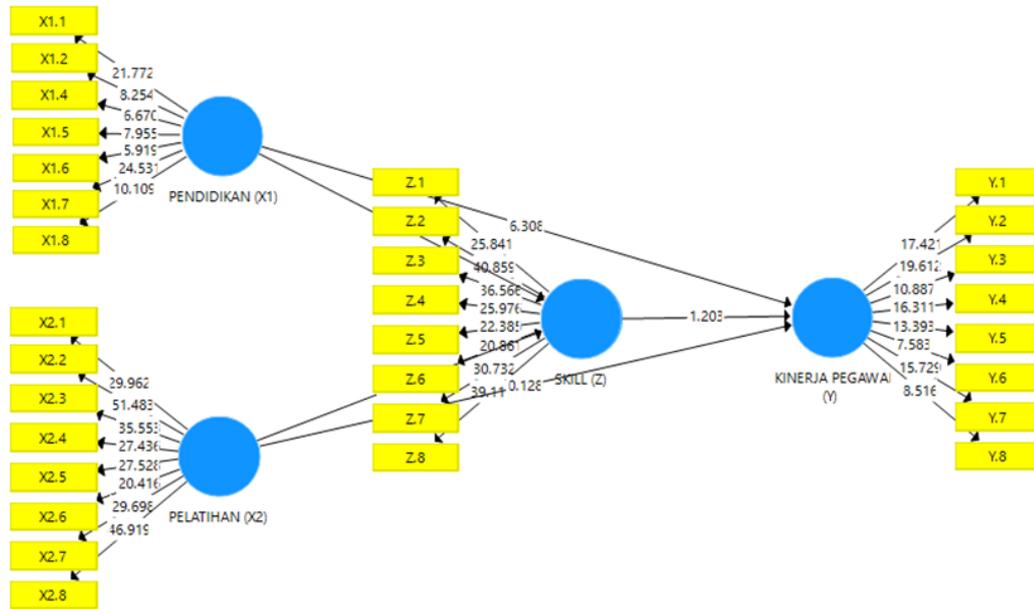
Berdasarkan teori tersebut maka kesimpulan dari hasil uji F-Square adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel X1 (Pendidikan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai F-Square sebesar 0.905 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel X2 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai F-Square sebesar 0.000 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X2 terhadap Y.
3. Pengaruh variabel Z (*Skill*) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai F-Square sebesar 0.047 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel Z terhadap Y.
4. Pengaruh variabel X1 (Pendidikan) terhadap Z (*Skill*) memiliki nilai F-Square sebesar 0.045 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap Z.
5. Pengaruh variabel X2 (Pelatihan) terhadap Z (*Skill*) memiliki nilai F-Square sebesar 3.754 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Z.

### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

#### **4.2.3.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)**

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).



**Gambar 4.2 Hasil Setelah Bootstrapping**

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji *Dirrect Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pelatihan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.030	-0.041	0.238	0.128	0.899
Pelatihan (X2) -> Skill (Z)	0.880	0.884	0.081	10.887	0.000
Pendidikan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.624	0.649	0.099	6.308	0.000
Pendidikan (X1) -> Skill (Z)	0.097	0.096	0.072	1.346	0.185
Skill (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.307	0.356	0.255	1.203	0.235

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan hasil uji *Direct Effect* adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Pendidikan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai koefisien jalur = 6.308 dan P-Values = 0.000 < 0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Variabel X1(Pendidikan) terhadap variabel Z (*Skill*) memiliki nilai koefisien jalur = 1.346 dan P-Values = 0.185 > 0.05, artinya pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap *skill*.
3. Variabel X2 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai koefisien jalur = 0.128 dan P-Values = 0.899 > 0.05, artinya pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel X2 (Pelatihan) terhadap variabel Z (*skill*) memiliki nilai koefisien jalur = 10.887 dan P-Values = 0.000 < 0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
5. Variabel Z (*Skill*) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) memiliki nilai koefisien jalur = 1.203 dan P-Values 0.235 > 0.05, artinya *Skill* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

- (2) Jika nilai P-Value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji *Indirrect Effect***

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STERR)</b>	<b>P-Values</b>
Pelatihan (X2) -> Skill (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.270	0.321	0.255	1.062	0.294
Pendidikan (X1) -> Skill (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.030	0.029	0.026	1.154	0.255

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kriterianya :

- (3) Jika nilai P-Value  $< 0.05$ , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- (4) Jika nilai P-Value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan pengujian hasil uji *Indirect Effect* adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Pendidikan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) melalui variabel Z (*Skill*) memiliki nilai koefisien jalur = 1.154 dan P Values = 0.255  $> 0.05$ , artinya pengaruh variabel X1 (Pendidikan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) melalui variabel Z (*Skill*) adalah tidak berpengaruh. Maka

*Skill* tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel X2 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) melalui variabel Z (*Skill*) memiliki nilai koefisien jalur = 1.062 dan P Values = 0.294 > 0.05, artinya pengaruh variabel X1 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) melalui variabel Z (*Skill*) adalah tidak berpengaruh. Maka *Skill* tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.2.3.3 Total Effect

*Total effect* merupakan total dari *dirrect effect* dan *indirect effect*.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Total Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pelatihan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.301	0.280	0.084	3.600	0.001
Pelatihan (X2) -> Skill (Z)	0.880	0.884	0.081	10.887	0.000
Pendidikan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.654	0.678	0.086	7.599	0.000
Pendidikan (X1) -> Skill (Z)	0.097	0.096	0.072	1.346	0.185
Skill (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.307	0.356	0.255	1.203	0.235

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada di tabel 4.22. pengujian hasil uji *Total Effect* adalah sebagai berikut:

1. *Dirrect effect* (pendidikan terhadap kinerja pegawai) yaitu 0.624 + *Indirrect effect* (pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui *skill*) yaitu 0.030 = 0.654. (Pada output SmartPLS tertera 0.654). Artinya, total effect untuk

hubungan pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui *skill* adalah sebesar 0.654.

2. *Dirrect effect* (pelatihan terhadap kinerja pegawai) yaitu 0.030 + Indirrect effect (pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *skill*) yaitu 0.270 = 0.300. (Pada output SmartPLS tertera 0.300). Artinya, total effect untuk hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *skill* adalah sebesar 0.300.

### 4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### 4.3.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.654 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Maryadi et al., 2021) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat dapat disimpulkan bahwa pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2019) pada PT. Feva Indonesia yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

(Chamariyah, et al 2023) pada Puskemas Kowel Kabupaten Pamekasan yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan maka para pegawai akan semakin semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.128 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.899 maka  $0.899 > 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri & Ratnasari, 2019) dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari, 2015) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, ada penelitian yang mengatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan (Hendra, 2020) pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan bagi pegawai tidak dapat meningkatkan kinerjanya.

### 4.3.3 Pengaruh Pendidikan Terhadap *Skill*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 1.346 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.185 maka  $0.185 > 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap *skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Maylamirsyah & Khosiyono, 2021) pada SD Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta, yang menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap keterampilan. Namun demikian, ada beberapa penelitian yang mengatakan pendidikan berpengaruh terhadap *skill* seperti penelitian yang dilakukan (Sangkota, 2018) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja. Sama halnya penelitian yang dilakukan (Gumilar et al, 2015) pada PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik, yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap *skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai tidak menambah *skill* pegawai.

### 4.3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap *Skill*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 10.887 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 maka  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fitriani & Bahagia, 2022) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Endayani et al., 2015) pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, yang menemukan bahwa yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan (Suhartini, 2018) pada PD BPR Bantul Yogyakarta, yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai akan menambah *skill* pegawai.

#### **4.3.5 Pengaruh *Skill* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 1.203 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.235 maka  $0.235 > 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Viviani et al., 2020) pada UMKM Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan, yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, ada beberapa penelitian yang mengatakan *skill* berpengaruh kinerja seperti penelitian yang dilakukan (Gede, 2021) pada pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk Gianyar, yang menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja. Sama halnya penelitian yang dilakukan (Untari et al, 2018) pada kinerja Alumni Victoria Hotel School, yang menemukan bahwa *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa *skill* yang dimiliki tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4.3.6 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill***

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 1.154 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.255 maka  $0.255 > 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan melalui *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri & Ratnasari, 2019) pada PT. Asuransi Takaful Batam, yang menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Viviani et al., 2020) pada UMKM Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan, yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, ada penelitian yang mengatakan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja melalui *skill* seperti penelitian yang dilakukan (Qomariyah et al, 2022) pada SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan, yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan melalui *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan *skill* tidak dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

#### **4.3.7 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Skill***

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 1.062 dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.294 maka  $0.294 > 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan melalui *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri & Ratnasari, 2019) pada PT. Asuransi Takaful Batam, yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Viviani et al., 2020) pada UMKM Mebel Di Kelurahan Se bani Kota Pasuruan, yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, ada beberapa penelitian yang mengatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui *skill* seperti penelitian yang dilakukan (Khoiriyah et al, 2021) pada PDAM Kota Malang, yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja. Sama halnya dengan penelitian yng dilakukan (Astutik & Yulianto, 2021) pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan melalui *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik pelatihan dan *skill* tidak dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 pegawai, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
2. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
3. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap *Skill* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
5. *Skill* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
6. Pendidikan melalui *Skill* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

7. Pelatihan melalui *Skill* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya agar dapat menganalisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya lebih mendalam dengan menggunakan variabel lainnya, seperti, disiplin kerja, dan kompensasi.
2. Diharapkan agar pimpinan dapat menempatkan pegawai sesuai latar belakang pendidikannya. Jika ada kekosongan segera merekrut pegawai baru agar tercapainya kinerja yang lebih baik
3. Diharapkan agar pimpinan dapat meningkatkan pelatihan bagi pegawai dengan tujuan untuk tercapainya kinerja yang lebih baik. Dengan adanya pemberin pelatihan yang cukup bagi pegawai maka pegawai akan semakin menguasai pekerjaannya.
4. Diharapkan para pegawai untuk terus mengasah *skill* agar mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya *skill* yang dimiliki maka pegawai akan semakin mudah dalam mengerjakan pekerjaannya.
5. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen SDM khususnya kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Jurnal yang dicantumkan masih terbatas untuk melengkapi penelitian ini, sehingga dibutuhkan referensi yang lebih akurat dan lebih banyak lagi.
2. Melakukan penelaah terhadap pendidikan, pelatihan, dan *skill* terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara berdasarkan teori yang relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 143-151.
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159-174.
- Barus, H. B., Tarigan, U., & Angelia, N. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(2), 79–85.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan Dan Pelatihan Melalui Kompetensi Dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia*, 3(2), 261–273. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fizia, N., & Muttaqin, I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*, 3(3), 60–70.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryono, S. (2014). Mengenal Metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk penelitian manajemen menggunakan AMOS. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE YPN*, 7(1), 23–34.
- Hasbullah, H. (2017). *Dasar-dasar ilmu pendidikan* (13th ed.). Depok : Rajawali Pers.
- Hasibuan, H., & Malayu, S. P. (2016). *Organisasi dan motivasi : Dasar peningkatan produktivitas* (9th ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. Modul Pelatihan.*
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi* (2nd ed.). UMSU PRESS.
- Kandou, Y. L, Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2016) Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado) . *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 147-158.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maryadi, K. Y., Firman, A., Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(3), 250-259. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 63-76.
- Mey, T. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *Jurnal Unsub*, 3(1), 43-52.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(1), 49–63.
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 11(1), 149-168. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Parta, W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1) 65-76.
- Qomariyah, N., Qhamariyah, C., & Subijanto, S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan Yang Di Mediasi Oleh Kemampuan Kerja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 235–251.
- Rattu, C. N., Kindangen, P., & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1598–1607.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2), 213-223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen Jilid 1* (13th ed.). Jakarta : Erlangga.
- Rosmaini, R., Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sangkota, M. (2018). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Dan Masa Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Trend*, 06(02), 31–35.
- Sholeh, B., Wahono , B., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang). *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 09(12), 95–110.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (1st ed.). Bandung : Alfabeta.

- Suhartini, Y. (2019). Pengaruh Materi Dan Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PD BPR Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 16(2), 237–254.
- Sutrisno, E (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Jakarta : Kencana.
- Syekh, S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 102-110. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.77>
- Taniarinda, R. S., & Soedjarw, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Batik Terhadap Peningkatan Pengetahuan Dan Keterampilan Ibu Rumah Tangga Di Desa Mojosari Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. In *J+PLUS UNESA* 10(2), 227-234.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan STIE ISTI Ekatana Upaweda Yogyakarta. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Bisnis Aktual*, 18(2), 94-104.
- Tirtarardja, U. (2015). *Pengantar Pendidikan*. PT Rineka Cipta.
- Untari, N. P., Sudarwati, S., & Wulan, I. A. D. P (2018). Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 25–31.
- Wirawan, W. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yusup, Y. (2019). Pengaruh Skill Dan Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 6–12.

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu Saudara/iResponden**

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : Dimas Prayogi

NPM : 2005160124

Jurusan : Manajemen

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SKILL PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SUMATERA UTARA**. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas kegiatan Bapak/Ibu Saudara/I. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban opini yang telah Bapak/Ibu Saudara/I berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan di publikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya

Medan, Maret 2024  
Hormat Saya,

**Dimas Prayogi**

## DATA RESPONDEN

### I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden;
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
  - a. SS = Sangat Setuju
  - b. S = Setuju
  - c. KS = Kurang Setuju
  - d. TS = Tidak Setuju
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom alternatif jawaban.

### II. Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda √ di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
2. Usia
  - 20 – 30 Tahun
  - 31 – 40 Tahun
  - 41 – 50 Tahun
  - 51 – 60 Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
  - SMA/SMK
  - D-3
  - S-1
  - S-2
  - S-3
4. Masa Kerja :
  - < 10 Tahun       > 20 Tahun
  - 11 – 20 Tahun

**Pendidikan (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tujuan</b>						
1	Tujuan pendidikan yang dicapai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai					
2	Tujuan pendidikan dapat membantu menambah wawasan tentang pekerjaan					
<b>Pendidik</b>						
3	Pendidik memberikan ilmu yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja					
4	Penyampaian pendidik berguna untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain					
5	Pendidik memberikan ilmu yang berguna pada bidang pekerjaan					
<b>Materi</b>						
6	Materi yang didapat berguna dalam meningkatkan kinerja					
7	Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan					
8	Materi yang didapat saat pendidikan berguna dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
<b>Metode</b>						
9	Metode pendidikan yang diberikan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Metode pendidikan yang diterima dapat memberikan manfaat dibidang pekerjaan					

**Pelatihan (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Instruktur</b>						
1	Instruktur mampu menjelaskan materi dengan baik sehingga materi yang didapat berguna untuk pekerjaan					
2	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga memberikan pengalaman baru bagi pegawai					
<b>Peserta</b>						
3	Keaktifan peserta dalam kegiatan pelatihan membuat peserta mengerti tentang materi yang diberikan					
4	Peserta dapat memperoleh wawasan baru yang berguna untuk pekerjaan					
5	Peserta yang mengikuti pelatihan selalu memperoleh ilmu baru di bidang pekerjaan					
<b>Materi</b>						
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan					
7	Materi pelatihan disampaikan secara mendalam sehingga menambah keterampilan di bidang pekerjaan					
8	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
<b>Tujuan</b>						
9	Tujuan pelatihan dilakukan untuk menambah wawasan tentang pekerjaan.					
10	Pelatihan yang diikuti sesuai dengan tujuan pelatihan					

*Skill (Z)*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Basic Literacy Skill</b>						
1	Dapat mengembangkan ketrampilan dasar secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan					
2	Keterampilan dasar dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Technicacal Skill</b>						
3	Keterampilan teknis seperti mengoprasikan mesin kantor sangat mendukung penyelesaian pekerjaan.					
4	Keterampilan teknis yang digunakan selalu berpedoman pada ketentuan yang berlaku pada instansi					
5	Keterampilan teknis yang dimiliki mampu menguasai peralatan yang disediakan perusahaan.					
<b>Interpersonal</b>						
6	Mampu melaksanakan tanggung jawab antar pribadi					
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan antar pribadi					
<b>Problem Solving</b>						
8	Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi pada pekerjaan dengan cepat					
9	Selalu memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah kerja					
10	Selalu menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri					

**Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi					
2	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Melakukan pekerjaan dengan terampil sesuai dengan kuantitas kerja					
4	Melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan kuantitas kerja					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Selalu hadir dikantor tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur					
<b>Efektivitas</b>						
8	Selalu efektif dalam menggunakan fasilitas di tempat kerja					
9	Efektivitas dalam bekerja dapat memberi manfaat bagi pekerjaan					
10	Efektivitas dalam bekerja memberikan hasil yang sempurna pada pekerjaan					

**Lampiran 2. Tabulasi Variabel Pendidikan**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34
4	3	3	5	2	4	4	3	3	5	4	36
5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
6	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	41
7	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
10	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	37
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	38
12	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	43
13	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	38
14	3	3	4	4	2	2	3	3	5	4	33
15	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	39
16	4	2	5	4	3	3	4	2	5	5	37
17	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	42
18	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	45
19	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
20	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	43
21	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
22	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
23	5	4	4	5	3	1	5	4	5	5	41
24	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
30	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
31	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
33	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
41	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
42	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
43	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	42
44	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	44

### Lampiran 3. Tabulasi Variabel Pelatihan

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	30
4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	31
5	2	2	3	3	3	2	2	2	4	5	28
6	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	25
7	2	2	3	3	2	3	2	2	5	5	29
8	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	26
9	2	1	2	2	3	3	2	1	4	4	24
10	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	27
11	2	2	2	1	2	3	2	2	5	4	25
12	1	3	2	3	4	3	1	3	5	4	29
13	1	2	2	2	2	3	1	2	4	3	22
14	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	24
15	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	39
16	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	39
17	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	38
18	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	39
19	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	40
20	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	42
21	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
22	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
23	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	41
24	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	43
25	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
28	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	42
29	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
30	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	42
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
32	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	43
33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
36	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
37	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	38
42	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	39
43	5	4	5	4	5	4	4	4	2	1	38
44	4	4	5	4	5	4	5	5	2	2	40

**Lampiran 4. Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai**

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	38
6	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	40
7	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
10	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	40
11	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	37
12	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	40
13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
14	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	32
15	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	42
16	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	42
17	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
18	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	41
19	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
20	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	45
21	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
25	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
32	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	43
33	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
36	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
42	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
43	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	41
44	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	43

Lampiran 5. Tabulasi Variabel *Skill*

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total Z
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	29
4	2	3	4	2	4	4	2	3	5	4	33
5	2	2	3	3	3	2	2	2	5	4	28
6	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	25
7	2	2	3	3	2	3	2	2	4	5	28
8	2	2	2	3	2	3	2	2	5	4	27
9	2	1	2	2	3	3	2	1	4	4	24
10	2	2	2	2	3	2	2	2	4	5	26
11	2	2	2	1	2	3	2	2	5	5	26
12	1	3	2	3	4	3	1	3	4	5	29
13	1	2	2	2	2	3	1	2	5	4	24
14	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	24
15	5	4	3	3	4	5	5	4	5	3	41
16	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	39
17	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	39
18	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	41
19	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	38
20	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	42
21	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
22	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
23	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	39
24	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	43
25	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	42
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43
29	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
30	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
32	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
33	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
36	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
37	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
41	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42
42	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
43	4	2	3	2	4	3	3	2	3	4	30
44	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	31

**Lampiran 6. Hasil Ouput SmartPLS**  
***Convergent Validity* Kinerja Pegawai**

	KINERJA PEGAWAI (Y)
Y.1	0.851
Y.2	0.802
Y.3	0.763
Y.4	0.805
Y.5	0.792
Y.6	0.696
Y.7	0.808
Y.8	0.667

***Convergent Validity Skill***

Z.1	0.876
Z.2	0.911
Z.3	0.898
Z.4	0.852
Z.5	0.853
Z.6	0.841
Z.7	0.892
Z.8	0.911

***Convergent Validity Pendidikan***

	PENDIDIKAN (X1)
X1.1	0.851
X1.2	0.725
X1.4	0.622
X1.5	0.759
X1.6	0.728
X1.7	0.859
X1.8	0.767

### *Convergent Validity Pelatihan*

	PELATIHAN (X2)
X2.1	0.889
X2.2	0.932
X2.3	0.896
X2.4	0.857
X2.5	0.866
X2.6	0.832
X2.7	0.889
X2.8	0.924

### *Hasil Composite Reliability*

\*SPLS DIMAS.splsm PLS Algorithm (Run No.

#### **Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A
	Composite Reliability	
KINERJA PEGAWAI (Y)		0.923
PELATIHAN (X2)		0.967
PENDIDIKAN (X1)		0.906
SKILL (Z)		0.965

### *Hasil Average Variance Extracted (AVE)*

\*SPLS DIMAS.splsm PLS Algorithm (Run No. 7)

#### **Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Comp
	Average Variance Extracted (AVE)		
KINERJA PEGAWAI (Y)			0.601
PELATIHAN (X2)			0.785
PENDIDIKAN (X1)			0.581
SKILL (Z)			0.774

### Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

#### Discriminant Validity

	KINERJA PEGAWAI (Y)	PELATIHAN (X2)	PENDIDIKAN (X1)	SKILL (Z)
KINERJA PEGAWAI (Y)				
PELATIHAN (X2)	0.852			
PENDIDIKAN (X1)	<b>0.969</b>	<b>0.821</b>		
SKILL (Z)	0.871	<b>0.992</b>	<b>0.828</b>	

### Hasil Uji *R-Square*

#### R Square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.823	0.810
SKILL (Z)	0.912	0.907

### Hasil Uji *F-Square*

#### f Square

	KINERJA PEGAWAI (Y)	PELATIHAN (X2)	PENDIDIKAN (X1)	SKILL (Z)
KINERJA PEGAWAI (Y)				
PELATIHAN (X2)	<b>0.000</b>			<b>3.754</b>
PENDIDIKAN (X1)	<b>0.905</b>			0.045
SKILL (Z)	0.047			

## Hasil Uji *Dirrect Effect*

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
PELATIHAN (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.030	-0.041	0.238	0.128	<b>0.899</b>
PELATIHAN (X2) -> SKILL (Z)	0.880	0.884	0.081	10.887	<b>0.000</b>
PENDIDIKAN (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.624	0.649	0.099	6.308	<b>0.000</b>
PENDIDIKAN (X1) -> SKILL (Z)	0.097	0.096	0.072	1.346	<b>0.185</b>
SKILL (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.307	0.356	0.255	1.203	<b>0.235</b>

## *Indirrect Effect*

### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
PELATIHAN (X2) -> SKILL (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.270	0.321	0.255	1.062	<b>0.294</b>
PENDIDIKAN (X1) -> SKILL (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.030	0.029	0.026	1.154	<b>0.255</b>

## *Total Effect*

### Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
PELATIHAN (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.301	0.280	0.084	3.600	<b>0.001</b>
PELATIHAN (X2) -> SKILL (Z)	0.880	0.884	0.081	10.887	<b>0.000</b>
PENDIDIKAN (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.654	0.678	0.086	7.599	<b>0.000</b>
PENDIDIKAN (X1) -> SKILL (Z)	0.097	0.096	0.072	1.346	<b>0.185</b>
SKILL (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.307	0.356	0.255	1.203	<b>0.235</b>