

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PADA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PEMKO TEBING TINGGI**

**TUGAS AKHIR**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : SYIFA SALSAFIRA  
NPM : 2205160093  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 27 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

### MEMUTUSKAN

Nama : **SYIFA SALSAFIRA**  
NPM : **2205160093**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMKO TEBING TINGGI**

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

  
Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

  
EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

### Pembimbing

  
YUDI SISWADI, S.E., M.M.

### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

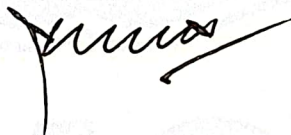
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : SYIFA SALSAFIRA  
N.P.M : 2205160093  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMKO TEBING TINGGI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing Tugas Akhir



YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.



**UMSU**

Unggul | 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 TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Syifa Salsafira  
NPM : 2205160093  
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tl. hasil seupro.		
Bab 2	Tl. hasil kumpo		
Bab 3	Tl. hasil seupro		
Bab 4	Deskripsi data, hasil analisis data, penyediaan data, hasil hipotesis dan perubahannya.	5/1/26	✗
Bab 5	Kesimpulan, saran & keterbatasan penelitian	3/2/26	✗
Daftar Pustaka	- Sitasi jurnal dosen pembimbing - Menggunakan app mendeley note APA.	9	✗
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc pros selanjutnya.	9/2/26	✗

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.

## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Syifa Salsafira  
NPM : 2205160093  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



**Syifa Salsafira**

## ABSTRAK

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMKO TEBING TINGGI

**Syifa Salsafira**

Program Studi Manajemen

Email: [sipasalsa70@gmail.com](mailto:sipasalsa70@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui upaya peningkatan jenjang pendidikan, pemerataan pelatihan, serta peningkatan kompetensi.

**Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja.**

## ***ABSTRACT***

### ***The Effect of Education and Training on Employee Performance through Competence at the Regional Personnel Agency of Tebing Tinggi City Government***

**Syifa Salsafira**

*Management Study Program*

Email: [sipasalsa70@gmail.com](mailto:sipasalsa70@gmail.com)

*This study aims to determine and analyze the effect of education and training on employee performance through competence at the Regional Personnel Agency of the Tebing Tinggi City Government. The research method used is a quantitative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results of the study indicate that education has a positive and significant effect on performance, training has a positive and significant effect on performance, education has a positive and significant effect on competence, training has a positive and significant effect on competence, and competence has a positive and significant effect on performance. Furthermore, education has a positive and significant effect on performance through competence, training has a positive and significant effect on performance through competence. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through efforts to enhance educational attainment, ensure equitable training opportunities, and strengthen employee competence.*

***Keywords: Education, Training, Competence, Performance.***

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul Tugas Akhir ini adalah **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi”**. Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari banyak kesulitan yang di alami karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan sumber informasi yang relevan. Namun demikian, berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat, proses penyelesaian Tugas Akhir ini dapat terlaksana dengan baik.

1. Tuhan Yang Maha Kuasa yaitu Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan berupa kesehatan, kesempatan, dan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik serta Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wasallam sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui Al-Qur’an.
2. Kedua orang tua penulis tersayang, Ayahanda Syahnan, S.E. dan Ibunda Sri Widayati sebagai pemberi sebaik-baiknya motivasi terhadap penulis yang telah

banyak berkorban baik secara moril dan materil guna mendidik dan membesarkan penulis.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku dekan Falkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M. Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Agus Sani, S.E., M. Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
9. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan tepat waktu.
10. Ibu Rini Astuti S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dengan penuh kesabaran selama masa perkuliahan.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pelajaran semasa perkuliahan.

12. Abdul Halim Purba, S.STP., M.Si. selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi
13. Ibu Kiki Hasanah, S.E. selaku Kepala Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
14. Kakak perempuan penulis tercinta Nabilah Ayunda Putri, S.T. yang telah memberikan motivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
15. Kakak laki-laki penulis tersayang Irfan Nanda, S.T. dan Muhammad Lutfhi Fadhillah, S.T. yang memberikan motivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
16. Sahabat-sahabat tercinta yang telah memberikan bantuan, semangat serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum. Atas perhatian yang telah diberikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Medan, Februari 2026

Penulis

**SYIFA SALSAFIRA**  
**NPM. 22051560093**

## 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>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 PEMBAHASAN .....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja.....	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2. Tujuan & Manfaat Kinerja .....	11
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja .....	15
2.1.2. Pendidikan.....	17
2.1.2.1. Pengertian Pendidikan.....	17
2.1.2.2. Tujuan & Manfaat Pendidikan.....	18
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan .....	19
2.1.2.4. Indikator Pendidikan .....	21
2.1.3. Pelatihan.....	22
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan.....	22
2.1.3.2. Tujuan & Manfaat Pelatihan .....	23
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	24
2.1.3.4. Indikator Pelatihan .....	26
2.1.4. Kompetensi .....	28
2.1.4.1. Pengertian Kompetensi .....	28
2.1.4.2. Tujuan & Manfaat Kompetensi.....	29
2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	30

2.1.4.4.	Indikator Kompetensi.....	32
2.2.	Kerangka Konseptual.....	34
2.2.1.	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai .....	34
2.2.2.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai .....	34
2.2.3.	Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi.....	35
2.2.4.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi.....	36
2.2.5.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.2.6.	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi .....	37
2.2.7.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi .....	38
2.3.	Hipotesis.....	39
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	40
3.2.	Definisi Operasional.....	40
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4.1.	Populasi.....	42
3.4.2.	Sampel.....	43
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6.	Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1.	Uji <i>Outer Model</i> .....	46
3.6.2.	Uji <i>Inner Model</i> .....	47
3.6.3.	Uji Hipotesis .....	48
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1.	Deskripsi Data.....	50
4.1.1.	Identitas Responden .....	50
4.1.2.	Distribusi Jawaban Responden .....	52
4.2.	Analisis Data .....	59
4.2.1.	Uji <i>Outer Model</i> .....	59
4.2.2.	Uji <i>Inner Model</i> .....	64
4.2.3.	Uji Hipotesis .....	66
4.3.	Pembahasan.....	70
4.3.1.	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai .....	70
4.3.2.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai .....	71
4.3.3.	Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi.....	72
4.3.4.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi.....	73

4.3.5.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai .....	73
4.3.6.	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi .....	374
4.3.7.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi .....	75
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>		<b>77</b>
5.1.	Kesimpulan .....	77
5.2.	Saran.....	77
5.3.	Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rata-Rata Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi .....	4
Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi	4
Tabel 1.3. Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai BKD Kota Tebing Tinggi .....	5
Tabel 1.4. Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.....	6
Tabel 3. 1. Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3. 2. Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3. 3. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi ...	43
Tabel 3. 4. Skala <i>Likert</i> .....	44
Tabel 4. 1. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel 4. 2. Distribusi Jawaban Variabel Pendidikan (X1).....	54
Tabel 4. 3. Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan (X2).....	56
Tabel 4. 4. Distribusi Jawaban Variabel Kompetensi (Z).....	57
Tabel 4. 5. Hasil <i>Outer Loading</i> .....	60
Tabel 4. 6. Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	61
Tabel 4. 7. Hasil <i>Cross Loading</i> .....	62
Tabel 4. 8. Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	63
Tabel 4. 9. Hasil <i>Cronbach's alpha</i> .....	64
Tabel 4. 10. Hasil <i>R Square</i> .....	65
Tabel 4. 11. Hasil <i>F Square</i> .....	65
Tabel 4. 12. Hasil <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung) .....	67
Tabel 4. 13. Hasil <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung) .....	68
Tabel 4. 14. Hasil <i>Total Effect</i> (Total Efek).....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 3. 1. Kerangka Konstruk .....	46
Gambar 4. 1. Rekapitulasi Jenis Kelamin Responden .....	50
Gambar 4. 2. Rekapitulasi Usia Responden.....	51
Gambar 4. 3. Rekapitulasi Lama Bekerja Responden.....	52
Gambar 4. 4. Hasil Model Stuktural PLS. ....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden.....	93
Lampiran 3. Analisis Data.....	97

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi, organisasi perlu memastikan bahwa seluruh proses operasional berjalan secara efektif dan efisien agar mampu bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan (Situmorang *et al.*, 2024). Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, tanpa sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tetap tidak dapat berjalan optimal (Dewi & Nehruddin, 2023).

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi (Siswadi & Arif, 2021). Namun, ketersediaan sumber daya manusia tidak selalu menjamin tingginya kemampuan yang dimiliki, sehingga mengharuskan instansi untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar mampu memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan (Damayanti *et al.*, 2023).

Kinerja merupakan tolak ukur bagi instansi dalam menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Adiyanti & Nugraha, 2023). Kinerja dapat diartikan sebagai *output* kerja yang dihasilkan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi pada jangka waktu tertentu (Siswadi & Arif, 2021). Semakin tinggi kinerja pegawai maka pelaksanaan kegiatan organisasi akan berjalan lebih optimal (Haeruman, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mencerminkan kontribusi pegawai dalam kemajuan dan perkembangan organisasi sehingga upaya peningkatan kinerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan (Isriyani *et al.*, 2021). Pendidikan merupakan modal utama bagi sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuannya. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya (Nadhi *et al.*, 2024). Melalui pendidikan, seseorang memperoleh pengetahuan dan wawasan yang mendukung pengembangan kompetensi dalam dirinya sehingga berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan (Rahmah *et al.*, 2023).

Selain itu, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan (Ahmad, 2022). Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kemampuan pegawai yang telah menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu memenuhi standar jabatan yang telah ditetapkan sehingga berdampak terhadap kinerja individu maupun organisasi (Gaol & Arifin, 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Tambunan, 2023). Kompetensi merupakan kemampuan yang diperlukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Siswadi & Farisi, 2022). Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Haerati *et al.*, 2023).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berdasarkan Peraturan Walikota Tebing Tinggi No. 28 Tahun 2016 merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia dan fungsi penunjang korps Pegawai Negeri Sipil. BKD Kota Tebing Tinggi memiliki visi yaitu “Menjadikan Kota Tebing Tinggi sebagai Kota Jasa dan Perdagangan yang Cerdas, Layak, Mandiri dan Sejahtera dengan Sumber Daya Manusia yang Beriman dan Berkualitas”. Sedangkan misinya adalah “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang Baik.” ([bkpsdm.tebingtinggikota.go.id](http://bkpsdm.tebingtinggikota.go.id). Diakses pada 10 November 2025).

Berdasarkan pra-riset yang penulis lakukan, penulis menemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai bersumber dari aspek pendidikan, pelatihan, dan kompetensi yang mendukungnya. Temuan awal ini menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut masih belum berjalan optimal sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi dapat dilihat dari data rata-rata capaian kinerja BKD Kota Tebing Tinggi. Berikut merupakan data rata-rata capaian kinerja BKD Kota Tebing Tinggi selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1. Rata-Rata Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi**

Tahun	Rata-rata Capaian Kinerja
2020	102,7%
2021	113,39%
2022	110,52%
2023	105,73%
2024	89,26%

Sumber: Data LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan) BKD Kota Tebing Tinggi (2020-2024)

Berdasarkan tabel di atas, kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi belum berjalan secara optimal, terlihat dari menurunnya rata-rata capaian kinerja dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2022 terjadi penurunan sebesar 2,87 %, kemudian pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan sebesar 4,79 %, dan penurunan paling signifikan terjadi pada tahun 2024 sebesar 16,47 %.

Pendidikan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai BKD Kota Tebing Tinggi. Berikut data tingkat pendidikan pegawai BKD Kota Tebing Tinggi selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2. Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi**

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
S2	2	2	3	3	3
S1/DIV	21	21	19	17	18
Diploma III	6	6	6	6	6
Diploma II	0	0	0	0	0
SLTA	3	3	4	3	3
SLTP	0	0	0	0	0
SD	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

Sumber: Buku Statistik PNS BKD Kota Tebing Tinggi (2020-2024)

Berdasarkan tabel di atas, pendidikan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi belum mengalami peningkatan yang signifikan, terlihat

dari pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Diploma III stagnan dari tahun ke tahun.

Pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi dapat dilihat dari data pelatihan yang diikuti oleh Pegawai BKD Kota Tebing Tinggi. Berikut merupakan data pelatihan yang diikuti oleh Pegawai BKD Kota Tebing Tinggi selama 5 tahun terakhir pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3. Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai BKD Kota Tebing Tinggi**

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Jumlah Pegawai Keseluruhan
2020	1. Sosialisasi	1	32
2021	-	-	32
2022	1. Teknis 2. Seminar 3. Struktural	5	32
2023	1. Sosialisasi 2. Teknis 3. Seminar 4. Struktural 5. Lainnya	11	29
2024	1. Sosialisasi 2. Teknis 3. Struktural 4. Pelatihan Sosial Kultural 5. Lainnya	12	30

Sumber: Data Pelatihan yang Diikuti Pegawai BKD Kota Tebing Tinggi (2020-2024)

Berdasarkan data di atas, pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi belum berjalan secara merata terlihat dari jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya masih belum sesuai dengan jumlah keseluruhan pegawai.

Kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi dapat dilihat dari data target dan realisasi indikator kinerja utama BKD Kota Tebing Tinggi. Berikut merupakan data target dan realisasi indikator kinerja utama BKD Kota Tebing Tinggi selama 5 tahun terakhir pada Tabel 1.4.

**Tabel 1. 4. Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi**

No.	Indikator Kinerja Utama	Tahun	Target	Realisasi
<b>Sasaran Strategis 1: Meningkatkan Kompetensi Aparatur Daerah</b>				
1.	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	2020	64,17	65,44
		2021	66,09	65,91
		2022	68	70,61
		2023	68	72,05
		2024	75	74,17
2.	Jumlah ASN daerah yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	2020	150	105
		2021	350	520
		2022	750	928
		2023	750	930
		2024	950	475
<b>Sasaran Strategis 2: Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian Daerah</b>				
3.	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	2020	80	46,32
		2021	85	49
		2022	90	85,5
		2023	75	76,71
		2024	80	76,63

Sumber: Data LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan) BKD Kota Tebing Tinggi (2020-2024)

Kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi belum secara optimal, terlihat dari beberapa target dengan realisasi indikator kinerja utama belum sesuai. Realisasi untuk indikator kinerja utama pada sasaran strategis I yaitu persentase tingkat pendidikan formal PNS daerah S1 dan S2 dalam 1 tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditentukan sebesar 0,83% dan jumlah ASN daerah yang mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya mencapai 50% dari target yang telah ditentukan. Selain itu, pada sasaran strategis II, persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dalam 1 tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditentukan sebesar 3,37 %.

Berdasarkan dari uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai belum optimal, terlihat dari menurunnya rata-rata capaian kinerja dalam beberapa tahun terakhir.
2. Tingkat pendidikan pegawai belum mengalami peningkatan yang signifikan, terlihat dari sebagian besar pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Diploma III stagnan dari tahun ke tahun.
3. Pelaksanaan pelatihan belum merata terlihat dari jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan masih belum sesuai dengan jumlah keseluruhan pegawai.
4. Kompetensi pegawai belum optimal, terlihat dari beberapa realisasi indikator kinerja utama belum mencapai target.

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis memberikan batasan masalah untuk Tugas Akhir ini. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.

## **1.4. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi?

2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi?
3. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi?
6. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi?
7. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan-tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian tentang pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan kompetensi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

## **BAB 2**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan ukuran yang digunakan dalam menilai hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama periode tertentu sesuai dengan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan (Hakim *et al.*, 2023).

Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2017), kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun yang dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins (2016), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Rivai (2018), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.2. Tujuan & Manfaat Kinerja**

Adapun tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Tujuan Kinerja**

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menilai sejauh mana pegawai berhasil dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penilaian tersebut digunakan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia (Piri *et al.*, 2022).

Menurut Hasibuan (2016), kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam mengambil keputusan terkait penetapan besarnya balas jasa, promosi, demosi, dan pemberhentian.
- b. Sebagai dasar dalam mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana pegawai dapat sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar dalam mengevaluasi program pelatihan, metode kerja, jadwal kerja, dan kondisi kerja.

##### **2. Manfaat Kinerja**

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja seorang pegawai yang kemudian dimanfaatkan oleh pihak manajemen dalam proses pengambilan keputusan (Putriani *et al.*, 2022).

Menurut Bangun (2018), manfaat penilaian kinerja meliputi:

a. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi akan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

b. Pemeliharaan sistem

Penilaian kinerja membantu organisasi menjaga konsistensi pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi dapat memastikan bahwa sistem yang diterapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c. Dokumentasi

Penilaian kinerja bermanfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja bertujuan menilai keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang menjadi dasar pengambilan berbagai keputusan manajerial, mengukur prestasi kerja dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan suatu pekerjaan. Selain itu, penilaian kinerja bermanfaat dalam mengevaluasi hasil kerja pegawai yang digunakan sebagai dasar pengembangan karir pegawai, sebagai alat untuk memastikan konsistensi sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta sebagai dokumentasi yang mendukung tindak lanjut posisi pegawai yang di masa yang akan datang.

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

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan individu. Kemampuan individu terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang

dimiliki oleh seorang pegawai dimana faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan berperan penting didalamnya (Lestari, 2023).

Menurut Mangkuprawira (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja

Keterampilan adalah suatu kemampuan yang menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung pada berbagai aktivitas yang dilakukan perusahaan yang berupa fasilitas fisik dan dapat dipergunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

4. Pelatihan

Pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, dan keahlian.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan psikologi, sosial dan fisik di dalam perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Hariandja (2015), faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kompetensi individu

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi diperoleh dari pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

2. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

4. Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja dengan menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan kompetensi.

#### 2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja mulai dari tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, hingga tahap evaluasi (Riwukore *et al.*, 2023).

Menurut Robbins (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja terdiri atas:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan waktu

Kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

## 5. Kemandirian

Karyawan yang mandiri, yaitu ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019), indikator kinerja adalah :

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas sejauh mana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

## **2.1.2. Pendidikan**

### **2.1.2.1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang menjadi pertimbangan bagi personalia dalam menerima calon pegawai, karena melalui pendidikan seseorang memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Simarmata *et al.*, 2023).

Menurut Notoatmodjo (2015), pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan mengolah sumber daya alam yang tersedia.

Menurut John (2016), pendidikan sebagai penggerak dan pemacu potensi kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Wirawan (2016), pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi tertentu maupun tidak terorganisasi.

Menurut Andrew (2016), pendidikan merupakan proses jangka panjang yang dijalankan secara sistematis dan terstruktur, di mana individu, terutama tenaga kerja manajerial, mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2017), pendidikan adalah suatu proses yang berlangsung lama yang menggunakan pendekatan sistematis dan terstruktur, di mana karyawan memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan potensi individu secara

terstruktur dengan meningkatkan kemampuan, sikap, dan perilaku sebagai bekal dasar untuk bekerja baik melalui organisasi maupun nonorganisasi.

### **2.1.2.2. Tujuan & Manfaat Pendidikan**

#### **1. Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah mempersiapkan individu agar memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang diperlukan dalam dunia kerja (Wakit *et al.*, 2024). Sedangkan menurut Notoatmodjo (2015), tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Menanamkan pengetahuan, pendapat, dan konsep-konsep.
- b. Mengubah sikap dan persepsi.
- c. Menanamkan tingkah laku/kebiasaan baru.

#### **2. Manfaat Pendidikan**

Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, serta wawasan seseorang secara menyeluruh melalui proses pembelajaran dalam jangka waktu yang relatif panjang, yakni lebih dari satu tahun, yang pada akhirnya memperoleh pengakuan berupa ijazah (Nurdin & Mulyanti, 2023). Menurut Simamora (2015), manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan yaitu:

- a. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan.
- b. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- c. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, tujuan pendidikan adalah untuk membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang diperlukan

untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Sementara pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan sehingga membantu pengembangan diri pegawai serta mendukung pemenuhan persyaratan perencanaan sumber daya manusia.

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan**

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh sejauh mana seluruh faktor yang terlibat mampu berperan dalam mencapai tujuan pendidikan (Mangkuwinata *et al.*, 2025).

Menurut Hasibuan (2016), faktor yang mempengaruhi pendidikan antara lain :

1. Kebutuhan pendidikan

Kebutuhan pendidikan merujuk pada kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki individu saat ini dengan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara optimal.

2. Biaya pendidikan

Biaya pendidikan adalah seluruh pengeluaran yang diperlukan untuk menyelenggarakan program pendidikan yang sejalan dengan kebutuhan dan manfaat pendidikan agar program tetap efisien dan tidak memberatkan.

3. Hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan

Hambatan yang dihadapi karyawan adalah berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas yang membuat kinerja tidak optimal sehingga memerlukan pendidikan tambahan.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2015), faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut.

1. Penguasaan diri

Penguasaan diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan emosi, perilaku, dan fokus selama mengikuti proses pendidikan. Penguasaan diri yang baik membantu karyawan bekerja secara stabil, sehingga membuat kinerja meningkat.

2. Evaluasi diri

Evaluasi diri berarti menilai kemampuan, kelemahan, dan kebutuhan dalam diri secara objektif. Karyawan yang terbiasa melakukan evaluasi diri cenderung lebih cepat memperbaiki kesalahan, menyesuaikan strategi kerja, dan meningkatkan performa sehingga kinerja menjadi lebih efektif.

3. Penyesuaian diri

Penyesuaian ini dimaksudkan supaya terjadi keutuhan tanggung jawab dan pekerjaan untuk mencapai sasaran atau tujuan pekerjaan. Ketika pendidikan membantu meningkatkan kemampuan penyesuaian diri, karyawan menjadi lebih adaptif terhadap tuntutan pekerjaan, perubahan lingkungan kerja, maupun prosedur baru, sehingga kinerja akan meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi maupun karakteristik individu itu sendiri. Dari sisi organisasi, pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, biaya yang proporsional serta hambatan kerja yang dihadapi pegawai. Sementara itu, dari sisi individu pegawai, keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh penguasaan diri, kemampuan mengevaluasi diri, dan kemampuan menyesuaikan diri.

#### 2.1.2.4. Indikator Pendidikan

Indikator dari tingkat pendidikan mencakup penempatan pegawai yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, wawasan terhadap bidang pekerjaan, serta pengetahuan yang mendukung tugas secara efektif (Nurriqli & Karsudjono, 2020). Menurut Tirtarahardja (2016), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah fase pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan individu, kemampuan mereka, dan tujuan yang akan dicapai.

2. Kesesuaian jurusan

Sebelum merekrut karyawan, perusahaan mengevaluasi tingkat pendidikan dan jurusan mereka untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka untuk posisi yang diinginkan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan, dan prinsip dasar yang direfleksikan dalam tindakan dan pemikiran seseorang.

Sedangkan menurut Wirawan (2015), indikator tingkat pendidikan yaitu:

1. Pendidikan formal

Indikatornya berupa pendidikan terakhir yang di tamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi.

2. Pendidikan informal

Indikatornya berupa sikap dan keperibadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator pendidikan mencakup jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi.

### **2.1.3. Pelatihan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang telah memiliki jabatan tertentu (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Menurut Kasmir (2016), pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai *nonmanagerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis.

Menurut Rivai (2017), pelatihan adalah proses mengubah keahlian, kemampuan, dan tingkah laku pegawai secara sistematis untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Sedarmayanti (2016), pelatihan merupakan usaha mengurangi atau juga menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi.

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses

pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan metode yang digunakan untuk membentuk dan membekali pegawai dengan meningkatkan keahlian dan kemampuan sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### **2.1.3.2. Tujuan & Manfaat Pelatihan**

#### **1. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dengan mengembangkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan mereka sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien (Purnama *et al.*, 2023). Menurut Suparyadi (2015), tujuan pelatihan yaitu :

##### **a. Meningkatkan produktivitas**

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

##### **b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi**

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

## 2. Manfaat Pelatihan

Pelatihan memberi manfaat bagi pegawai dalam memperdalam wawasan dan pengetahuan yang mereka miliki sehingga kemampuan berpikir dan bertindak lebih sistematis, sehingga mendorong mereka untuk berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya (Khalil & Rindaningsih, 2023). Menurut Kasmir (2016), manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Menambah pengetahuan baru yang artinya pengetahuan pegawai akan bertambah dari sebelumnya.
- b. Mengasah kemampuan pegawai yang artinya kemampuan pegawai yang semula-mula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
- c. Meningkatkan ketrampilan artinya pegawai harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikannya.
- d. Perencanaan karier artinya bermanfaat bagi pegawai untuk merancang kariernya kedepan lebih baik.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Pelatihan bermanfaat untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta mendukung peningkatan jenjang karier.

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

Pelatihan dapat berjalan secara efektif apabila didukung oleh berbagai faktor yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan proses pelaksanaannya (Setiawan, 2020).

Menurut Rivai (2017), ada beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan yaitu :

1. Instruktur / pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

2. Materi bahan

Materi pelatihan merupakan bahan ajar yang disusun sebagai acuan dalam penyampaian pembelajaran kepada peserta pelatihan.

3. Metode pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif.

4. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah hasil yang diharapkan dapat dicapai oleh peserta setelah mengikuti program pelatihan.

5. Lingkungan yang menunjang

Lingkungan yang menunjang adalah segala kondisi dan situasi yang mendukung berlangsungnya kegiatan pelatihan.

Sementara itu menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Peserta pelatihan

Perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih.

2. Instruktur / pelatih

Instruktur adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.

### 3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

### 4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan baik di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.

### 5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

### 6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan terdiri atas peserta, pelatih, materi, lokasi, lingkungan serta waktu pelaksanaan pelatihan.

#### **2.1.3.4. Indikator Pelatihan**

Setiap program pelatihan pada umumnya diikuti dengan evaluasi sebagai langkah tindak lanjut untuk menilai sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan (Haq, 2023).

Menurut Mangkunegara (2016), indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

Instruktur adalah orang yang memberikan pelatihan kepada peserta latihan dalam memahami pekerjaan yang akan dihadapi nantinya.

## 2. Peserta

Peserta adalah orang yang mengikuti pelatihan untuk memperoleh pengetahuan. Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh keterlibatan dan kesungguhan mereka selama proses pelatihan.

## 3. Materi

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan kebutuhan peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

## 4. Metode

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

## 5. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan / *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Sementara menurut Dessler (2015), indikator pelatihan antara lain :

### 1. Instruktur

Pelatih yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional, dan berkompeten.

### 2. Metode pelatihan

Pemilihan metode atau cara penyajian pelatihan harus didasarkan pada materi yang akan disajikan.

### 3. Peserta pelatihan

Peserta yang dipilih harus siap secara fisik dan mental untuk mengikuti program tersebut.

### 4. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang jelas agar sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan mencakup instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan.

## **2.1.4. Kompetensi**

### **2.1.4.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang terbentuk melalui pendidikan dan pelatihan sehingga ia mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Wibawa *et al.*, 2022).

Menurut Rivai (2016), kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Hutapea & Thoha (2018), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Embron (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

#### **2.1.4.2. Tujuan & Manfaat Kompetensi**

##### **1. Tujuan Kompetensi**

Kompetensi bertujuan untuk memastikan sumber daya manusia memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya (Septiana *et al.*, 2023). Menurut Fahmi (2016), tujuan dilakukan penilaian kompetensi adalah :

- a. Untuk mengetahui kemampuan pegawai, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- b. Sebagai acuan dalam menentukan penempatan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kelayakan dan kemampuan yang dimilikinya.
- c. Untuk mengetahui kendala - kendala yang menyebabkan kompetensi pegawai sulit untuk meningkat.

## 2. Manfaat Kompetensi

Kompetensi bermanfaat dalam menilai sejauh mana kesesuaian antara kemampuan individu dengan standar yang telah ditetapkan (Sari *et al.*, 2023).

Menurut Handoko (2016), manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai
- b. Sebagai dasar dalam proses seleksi
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar pengembangan sistem remunerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa penilaian kompetensi bertujuan untuk memastikan kemampuan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi dasar penempatan posisi pegawai. Kompetensi bermanfaat dalam menilai sejauh mana kemampuan pegawai dapat memperjelas standar kerja, sebagai alat dalam proses seleksi, dan menjadi dasar pengembangan sistem remunerasi.

### **2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berperan dalam pengoptimalan potensi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Efendi & Fiton, 2022).

Menurut Sutrisno (2017), faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Seorang karyawan yang dibekali oleh pengetahuan akan mengetahui cara bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Seorang karyawan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang pekerjaannya.

3. Kemampuan (*Skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan akan sangat mempengaruhi kompetensi. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan pekerjaan.

2. Keahlian atau keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan teknis atau nonteknis yang dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sehingga mendukung pencapaian kompetensi.

3. Pengalaman

Semakin banyak pengalaman seseorang dalam menghadapi berbagai situasi, maka akan semakin tinggi kompetensi yang mereka miliki.

#### 4. Karakteristik personal

Karakteristik personal adalah kepribadian seseorang yang turut mempengaruhi bagaimana ia menjalankan pekerjaan dan berinteraksi di lingkungan kerja.

#### 5. Motivasi

Motivasi menjadi pendorong utama seseorang untuk bekerja lebih baik. Dukungan, penghargaan, dan pengakuan dari atasan dapat meningkatkan motivasi sehingga mendorong peningkatan kompetensi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, pengalaman, karakteristik personal, serta motivasi.

#### **2.1.4.4. Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi diperlukan sebagai acuan untuk menentukan alat yang tepat dalam mengukur ketercapaian kompetensi. (Mauliandri *et al.*, 2021). Menurut Sudarmanto (2019), indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai bidang tertentu.
2. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.
3. Konsep Diri (*Self Concept*) adalah sikap, nilai dan citra diri yang mempengaruhi cara seseorang bertindak dalam pekerjaannya.
4. Motif (*Motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator kompetensi sebagai berikut :

1. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui oleh karyawan atau pegawai, dimana dalam konteks ini seorang karyawan atau pegawai mengetahui dengan baik apa saja yang akan, atau sedang dikerjakannya,

3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah kepandaian khusus yang dimiliki oleh seseorang, sehingga dia mampu menangani atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat ditangani oleh orang lain.

4. Keunggulan

Keunggulan adalah keutamaan yang dimiliki oleh seseorang, dimana dia selalu menghasilkan sesuatu pekerjaan yang melebihi apa yang dikerjakan oleh orang lain.

5. Sikap

Sikap adalah perbuatan yang berdasarkan pendirian, apabila seseorang yang bertindak atau bekerja selalu percaya kepada apa yang dianggapnya suatu kebenaran, maka dia akan tetap teguh melaksanakannya.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator kompetensi mencakup pengetahuan, ketrampilan, konsep diri dan motif.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual berisi tentang pengaruh atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang diteliti (Corina *et al.*, 2022).

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

Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai. Melalui pendidikan seseorang memiliki kemampuan berpikir yang kritis sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas dengan lebih baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Achmad & Zuraida, 2022).

Hasil penelitian (Maryadi *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa pendidikan mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian (Isriyani *et al.*, 2021) membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian (Situmorang *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Putri *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa pendidikan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Yasa & Mayasari, 2022) membuktikan bahwa pendidikan menjadi faktor pendorong yang meningkatkan kinerja pegawai.

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

Pelatihan dirancang untuk meningkatkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* pegawai. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan dan

keterampilan yang dibutuhkan sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Noor *et al.*, 2023).

Hasil penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian (Dzahabyyah *et al.*, 2021) membuktikan bahwa pelatihan menjadi faktor pendorong yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Prayogi *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian (Ridwan, 2023) membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan secara optimal mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Bahri, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja.

### **2.2.3. Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi**

Pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat kompetensi seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, semakin besar kemampuan individu dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Ningsih & Wintarsih, 2022).

Hasil penelitian (Wahyudiyono *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi. Hasil penelitian (Parean *et al.*, 2023) membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin baik pula kompetensi yang dimilikinya.. Hasil penelitian (Balemping *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa pendidikan memberikan kontribusi penting dalam membentuk kompetensi. Hasil penelitian (Maula & Nalim, 2024) membuktikan bahwa pendidikan berperan dalam meningkatkan kompetensi individu.

Hasil penelitian (Kultsum, 2023) menunjukkan bahwa pendidikan merupakan faktor yang mendorong peningkatan kompetensi pegawai.

#### **2.2.4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi**

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Melalui pelatihan, pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat berkembang sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif (Selviyanti *et al.*, 2023).

Hasil penelitian (Khoirurrahman *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi. Hasil penelitian (Aktifah *et al.*, 2021) membuktikan bahwa pelatihan berperan penting dalam membentuk kompetensi pegawai. Hasil penelitian (Mahmudah & Hernikawati, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi seseorang. Hasil penelitian (Handojo *et al.*, 2022) pelatihan berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Hasil penelitian (Yakin, 2024) membuktikan bahwa kompetensi menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

#### **2.2.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Pegawai perlu memiliki kompetensi yang sesuai agar mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perusahaan sangat bergantung pada pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing (Agustina & Anshori, 2024).

Hasil penelitian (Asniwati, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian

(Ramdhana & Astuti, 2025) menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian (Melsindy, 2024) membuktikan bahwa kompetensi berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Kurnia, 2022) membuktikan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Asmini *et al.*, 2022) membuktikan bahwa kompetensi menjadi faktor yang memicu peningkatan kinerja seseorang.

### **2.2.6. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui penguatan kompetensi individu. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin luas pula pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas, sehingga lebih mudah dalam mencapai tujuan pekerjaan. Melalui proses pendidikan, individu memperoleh ilmu yang membentuk kompetensi dalam dirinya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Rahmah *et al.*, 2023)

Hasil penelitian (Chamariyah *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Rahman *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa pendidikan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi. Hasil penelitian (Dwinanda, 2022) kompetensi menjadi faktor penghubung antara pendidikan dan kinerja. Hasil penelitian (Adhadi *et al.*, 2022) pendidikan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kompetensi yang terbentuk dari proses pendidikan tersebut. Hasil penelitian

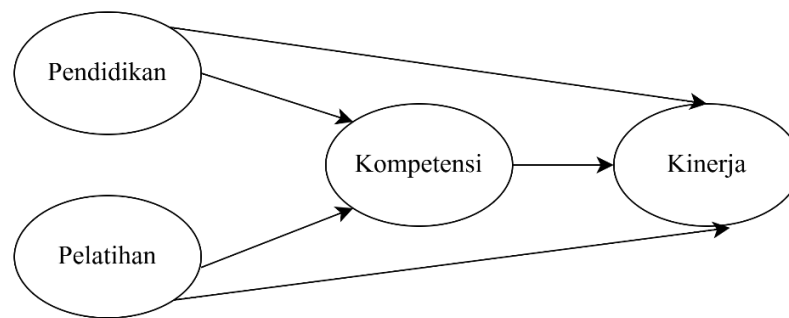
(Nugraha *et al.*, 2020) membuktikan bahwa pendidikan berperan dalam membentuk kompetensi dan akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

### **2.2.7. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi**

Pelatihan merupakan proses terencana yang bertujuan untuk membantu individu memperoleh pengetahuan serta keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan difasilitasi untuk meningkatkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaannya yang akhirnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Selviyanti *et al.*, 2023).

Hasil penelitian (Purwanto & Nugroho, 2021) membuktikan kompetensi mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Kuncoro *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan membantu membentuk kompetensi pegawai sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian (Telaumbanua & Absah, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi menjadi perantara dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja. Hasil penelitian (Adhadi *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui kompetensi. Hasil penelitian (Nugraha *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberi dampak langsung, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi yang berkembang selama proses pelatihan.

Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 2.1. berikut ini:



**Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya (Zaki & Saiman, 2021). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.
3. Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.
5. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.
6. Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.
7. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang menggunakan data berbentuk angka, grafik, atau tabel dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Syahroni, 2022). Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis mengenai pengaruh antara pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah uraian yang menjelaskan secara rinci variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, termasuk skala pengukurannya, sehingga memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel yang diteliti (Misbahuddin *et al.*, 2021). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening* yang nantinya akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari tiap variabel. Berikut definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3. 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Pendidikan (X1)	Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan potensi individu secara terstruktur dengan meningkatkan kemampuan, sikap, dan perilaku sebagai bekal dasar untuk bekerja baik melalui organisasi maupun nonorganisasi.	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi (Tirtarahardja, 2016)	1-2 3-4 5-6
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan metode yang digunakan untuk membentuk dan membekali pegawai dengan meningkatkan keahlian dan kemampuan sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan (Mangkunegara, 2016)	1-2 3-4 4-6 5-6 7-8 9-10
Kompetensi (Z)	Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang diharapkan.	1. Pengetahuan, 2. Keterampilan 3. Konsep diri 4. Motif (Sudarmanto, 2019)	1-2 3-4 5-6 7-8

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

Alamat : Jalan Gunung Bromo No.1, Tj. Marulak, Kec.

Rambutan, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara

Waktu Penelitian : Pada Bulan Juli 2025 s/d Juli 2026

**Tabel 3. 2. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		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	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																																
2	Pra Riset									■	■	■	■																								
3	Penyusunan Proposal													■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal																	■	■	■	■																
5	Seminar Proposal																					■															
6	Revisi																						■														
7	Pengumpulan Data																									■	■										
8	Pengolahan Data																													■	■						
9	Penulisan Skripsi																															■					
10	Bimbingan Skripsi																															■	■				
11	Sidang Meja Hijau																																■				

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Arikunto (2017) , populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

**Tabel 3.3. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Tebing Tinggi**

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	6
2	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	2
3	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya	1
4	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	1
5	Fasilitator Pemerintahan	1
6	Kabid Kepegawaian	1
7	Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia	1
8	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	1
9	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
10	Kepala BKPSDM	1
11	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	1
12	Penelaah Teknis Kebijakan	5
13	Pengadministrasi Perkantoran	3
14	Pengolah Data dan Informasi	1
15	Pranata Sumber Daya Manusia Terampil	3
16	Sekretaris	1
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Sumber: Data Riwayat Pegawai BKD Kota Tebing Tinggi (2025)

### 3.4.2. Sampel

Menurut Arikunto (2017), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang artinya peneliti mengambil seluruh bagian dari populasi.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder yang bersumber dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemko Tebing Tinggi. Data yang diperoleh berupa data jumlah pegawai, capaian kinerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Selain itu penelitian ini menggunakan

kuesioner berskala *likert* untuk mengetahui pendapat responden terhadap variabel yang diteliti. Menurut Juliandi (2018), menyatakan bahwa kuisisioner merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun penulis untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* yang digunakan pada penelitian ini memiliki lima tingkat penilaian untuk mengukur pendapat responden dapat dilihat pada Tabel 3.4.

**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

Sumber: Sugiyono (2018)

### 3.6. Teknik Analisis Data

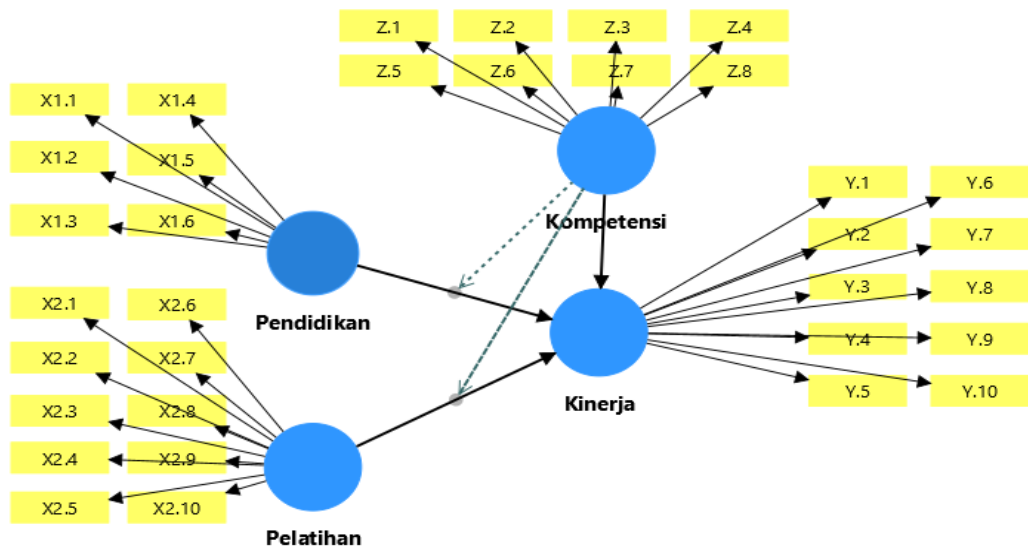
Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan analisis statistik yakni SEM-PLS atau *Partial least Square – Structural Equation* dengan menggunakan *software smartPLS*. Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan metode analisis statistik yang menggambarkan hubungan kompleks antar variabel. SEM dinilai sebagai pendekatan yang mampu menjelaskan keterkaitan antarkonsep secara lebih komprehensif dibandingkan regresi berganda yang memiliki sejumlah keterbatasan. SEM melibatkan banyak konstruk dan indikator yang memungkinkan peneliti menganalisis hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya, maupun hubungan antar konstruk itu sendiri. *Structural Equation Modelling* (SEM) menggabungkan analisis faktor dan

analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel pada sebuah model (Kurniawan *et al.*, 2023).

SEM membantu melakukan *path analysis* pada variabel laten, di mana setiap konstruk dihubungkan dengan indikator sekaligus dengan konstruk lainnya dalam suatu struktur hubungan yang teratur. Analisis jalur atau *path analysis* sendiri merupakan teknik yang menekankan penjabaran hubungan sebab-akibat antar variabel melalui model matematis. Tujuannya adalah menjelaskan alasan variabel saling berhubungan, menggambarkan struktur pengaruh antar variabel, serta menguji kesesuaian model yang dibangun. Dengan kemampuan tersebut, SEM menjadi pendekatan yang sangat relevan digunakan dalam penelitian yang memerlukan pemodelan hubungan yang rumit dan melibatkan banyak variabel laten (Harahap, 2020).

*Partial Least Square* (PLS) merupakan model persamaan *structural SEM* yang berbasis komponen atau varian yang tidak memerlukan asumsi data dengan skala pengukuran tertentu dan dapat digunakan pada sampel yang cenderung kecil (Permata *et al.*, 2024).

Adapun kerangka konstruk masing- masing variabel dapat dilihat pada Gambar 3.1.



**Gambar 3. 1. Kerangka Konstruk**

Uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.6.1. Uji *Outer Model*

Uji *outer model* digunakan untuk menilai kelayakan model pengukuran dengan menguji validitas dan reliabilitas data penelitian (Fauzi *et al.*, 2023).

#### 3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mewakili variabel yang diteliti (Fauzi *et al.*, 2023). Ada 2 cara dalam melakukan pengujian ini yaitu :

##### 1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator dari satu konstruk saling berkorelasi tinggi. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai *loading factor* antara indikator dan konstraknya. Suatu indikator dianggap

valid jika nilai *loading factornya* lebih dari 0,7, sedangkan nilai antara 0,5–0,6 masih dapat diterima terutama untuk penelitian awal (Fauzi *et al.*, 2023).

## 2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lainnya. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai *cross loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *cross loading* tiap indikator harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* terhadap konstruk lain dan memiliki nilai  $AVE > 0,5$  (Fauzi *et al.*, 2023).

### 3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden memberikan hasil yang akurat sesuai dengan variabel yang digunakan (Fauzi *et al.*, 2023). Ada 2 cara dalam melakukan pengujian ini adalah :

#### 1. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* dilakukan untuk menilai sejauh mana konsistensi antar indikator dalam satu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* nya  $> 0,7$  (Fauzi *et al.*, 2023).

#### 2. *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's alpha* dilakukan untuk memperkuat hasil *Composite Reliability* Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* tiap variabel  $> 0,7$  (Fauzi *et al.*, 2023).

### 3.6.2. Uji Inner Model

Uji *inner model* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk (variabel) pada sebuah model (Umaroh *et al.*, 2023).

### 1. *R-Square*

*R-Square* dilakukan untuk untuk memperoleh nilai  $R^2$ . Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar variabel eksogen mampu menjelaskan varians variabel endogen (Umaroh *et al.*, 2023). Menurut Hardisman (2020), menyatakan bahwa nilai *R-squares*  $\geq 0,75$  mencerminkan model kuat,  $\geq 0,50-0,75$  berarti model moderat, dan  $\geq 0,25- 0,50$  mengindikasikan model lemah.

### 2. *F-Square*

*F-Square* dilakukan untuk mengetahui besarnya efek yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Umaroh *et al.*, 2023).

Berikut interpretasi mengenai nilai *f-square* (Ghozali, 2018).

- a. Apabila nilai *f-Square* bernilai  $\geq 0,35$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh kuat
- b. Apabila nilai *f-Square* bernilai  $0,15 \leq f \leq 0,35$ , maka memiliki pengaruh medium
- c. Apabila nilai *f-Square* bernilai  $0,02 \leq f \leq 0,15$ , maka memiliki pengaruh lemah

## 3.6.3. Uji Hipotesis

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

Menurut Juliandi (2018), pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) bertujuan untuk membuktikan bahwa hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara).

- a. 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;

- b. 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

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

Menurut Juliandi (2018), pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan adanya suatu hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

- a. Jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b. Jika nilai *P-Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

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

Menurut Juliandi (2018), *total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Total efek merupakan akumulasi dari seluruh pengaruh yang muncul melalui setiap jalur hubungan antar variabel, baik jalur langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, *total effect* mencerminkan keseluruhan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen setelah mempertimbangkan semua lintasan yang dilalui dalam model (Astuti *et al.*, 2022).

## BAB 4

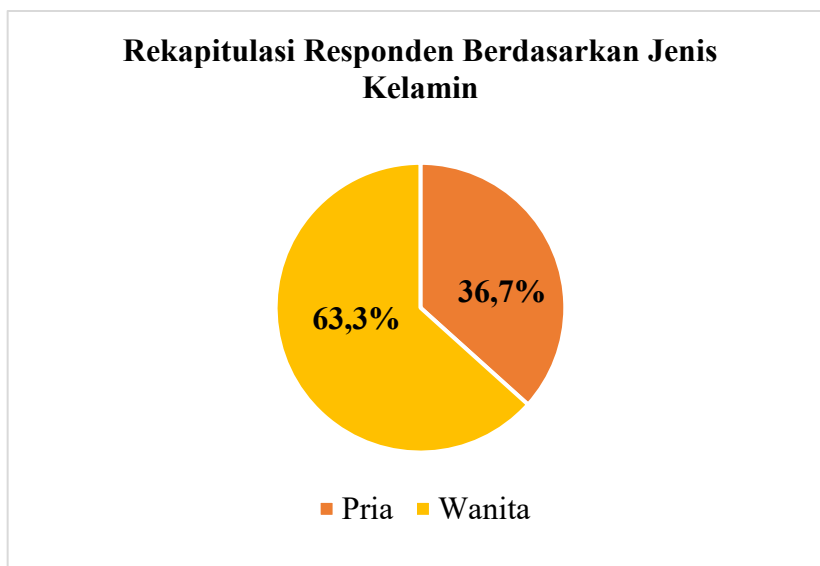
### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi. Dalam penelitian ini, penulis mengolah data hasil kuesioner yang dibagikan melalui *google form* kepada 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *likert*.

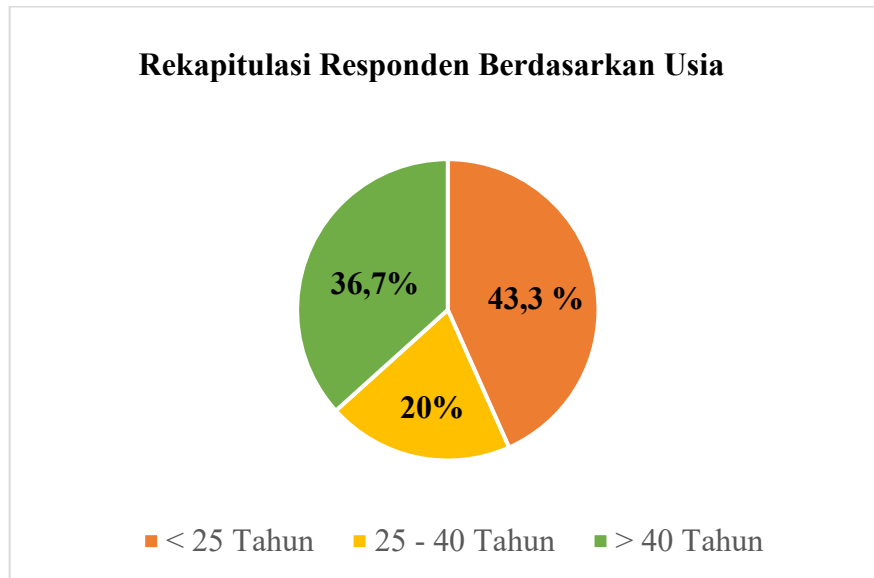
##### 4.1.1. Identitas Responden

Identitas responden menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut merupakan hasil rekapitulasi data identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.



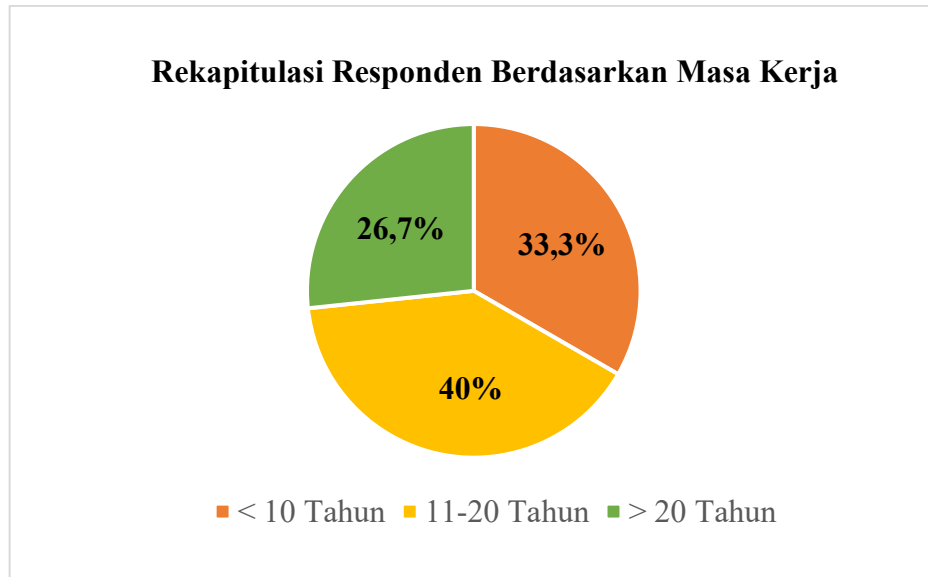
**Gambar 4. 1. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Hasil rekapitulasi data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 63,3% dengan jumlah 19 orang berjenis kelamin wanita dan sebanyak 36,7% dengan jumlah 11 orang berjenis kelamin pria.



**Gambar 4. 2. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia**

Hasil rekapitulasi data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 43,3 % berusia < 25 tahun berjumlah 13 orang, 20 % berusia 25-40 tahun berjumlah 6 orang, 36,7 % berusia > 40 tahun berjumlah 11 orang.



**Gambar 4. 3. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Hasil rekapitulasi data responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 33,3 % bekerja selama < 10 tahun berjumlah 10 orang, 40 % bekerja selama 11–20 tahun berjumlah 12 orang, dan 26,7 % bekerja selama > 20 tahun berjumlah 8 orang.

#### **4.1.2. Distribusi Jawaban Responden**

Dalam penelitian ini, terdapat 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 6 item pernyataan untuk variabel Pendidikan (X1), 10 item pernyataan untuk variabel Pelatihan (X2), dan 8 item pernyataan untuk variabel Kompetensi (Z). Distribusi jawaban responden untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

**Tabel 4. 1. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	36.7	18	60	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	13	43.3	12	40	5	16.7	0	0	0	0	30	100
3	17	56.7	11	36.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
4	17	56.7	13	43.3	0	0	0	0	0	0	30	100
5	12	40	16	53.3	2	6.7	0	0	0	0	30	100
6	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
7	16	53.3	12	40	2	6.7	0	0	0	0	30	100
8	12	40	17	56.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
9	15	50	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
10	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100

Sumber: Pengumpulan Data

1. Dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 18 responden.
2. Dari pernyataan “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 13 responden.
3. Dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan “, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 17 responden.
4. Dari pernyataan “Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 17 responden.
5. Dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 16 responden.

6. Dari pernyataan “Saya mampu mengatur waktu kerja secara efisien untuk menghindari keterlambatan *deadline*”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 15 responden dan Setuju (S) sebanyak 15 responden.
7. Dari pernyataan “Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 16 responden.
8. Dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang tepat untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 17 responden.
9. Dari pernyataan “Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 15 responden.
10. Dari pernyataan “Saya mampu mengatasi hambatan kerja tanpa bergantung pada bantuan orang lain”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 14 responden dan setuju sebanyak 14 responden.

**Tabel 4. 2. Distribusi Jawaban Variabel Pendidikan (X1)**

Item Pernyataan	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	60	11	36.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	13	43.3	14	46.7	3	10	0	0	0	0	30	100
3	17	56.7	11	36.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
4	18	60	9	30	3	10	0	0	0	0	30	100
5	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
6	16	53.3	14	46.7	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber: Pengumpulan Data

1. Dari pernyataan “Jenjang pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 18 responden.
2. Dari pernyataan “Jenjang pendidikan terakhir saya berpengaruh terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 14 responden.
3. Dari pernyataan “Jurusan pendidikan yang saya miliki mendukung kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 17 responden.
4. Dari pernyataan “Latar belakang jurusan yang saya miliki membantu meningkatkan kinerja saya”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 18 responden.
5. Dari pernyataan “Pendidikan yang saya tempuh membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab saya”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 15 responden dan Setuju (S) sebanyak 15 responden.
6. Dari pernyataan “Pendidikan yang saya tempuh membuat saya lebih kompeten dalam menjalankan pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 16 responden.

**Tabel 4. 3. Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan (X2)**

Item Pernyataan	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
3	16	53.3	12	40.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
4	13	43.3	14	46.7	2	6.7	1	3.3	0	0	30	100
5	12	40.0	16	53.3	2	6.7	0	0	0	0	30	100
6	11	36.7	17	56.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
7	9	30.0	19	63.3	2	6.7	0	0	0	0	30	100
8	10	33.3	18	60.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
9	15	50.0	13	43.3	2	6.7	0	0	0	0	30	100
10	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100

Sumber: Pengumpulan Data

1. Dari pernyataan “Pelatih memiliki kemampuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab saya”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 16 responden.
2. Dari pernyataan “Pelatih memberikan umpan balik yang membangun selama pelatihan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 14 responden dan Setuju (S) sebanyak 14 responden.
3. Dari pernyataan “Pelatihan yang saya ikuti relevan dengan bidang pekerjaan saya saat ini”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 16 responden.
4. Dari pernyataan “Saya mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan saya sehari-hari”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 14 responden.
5. Dari pernyataan “Materi yang disampaikan mudah dipahami”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 16 responden.

6. Dari pernyataan “Materi pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya jalani”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 17 responden.
7. Dari pernyataan “Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode yang interaktif”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 19 responden.
8. Dari pernyataan “Metode pelatihan yang digunakan mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 18 responden.
9. Dari pernyataan “Pelatihan yang saya ikuti bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 15 responden.
10. Dari pernyataan “Pelatihan membantu saya lebih memahami pekerjaan dengan baik”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 14 responden dan Setuju (S) sebanyak 14 responden.

**Tabel 4. 4. Distribusi Jawaban Variabel Kompetensi (Z)**

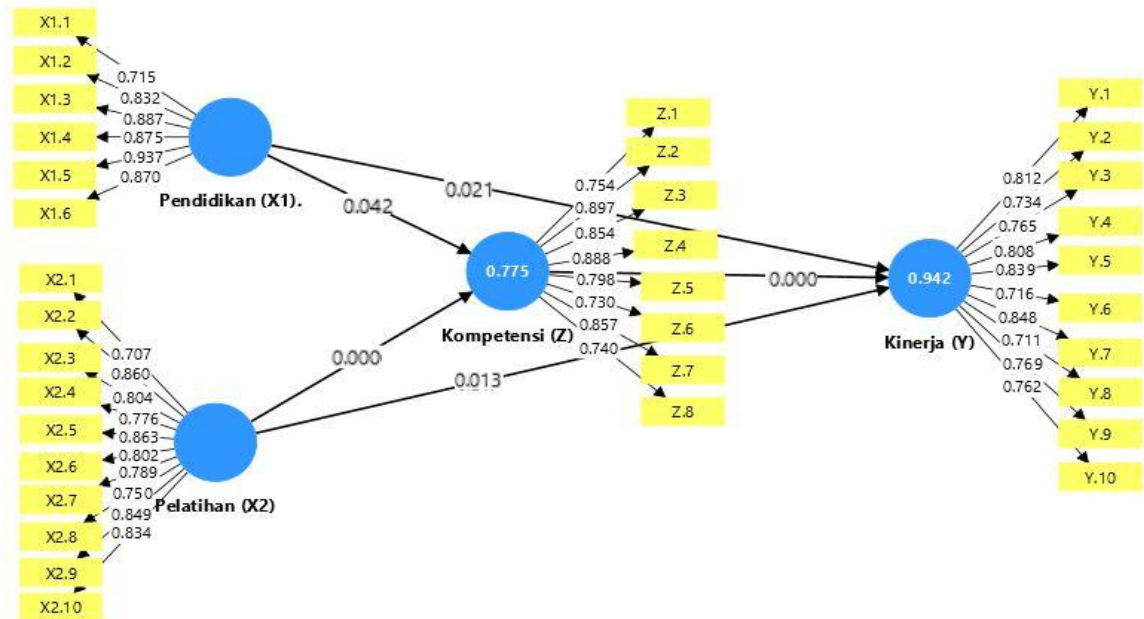
Item Pernyataan	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
2	17	56.7	13	43.3	0	0	0	0	0	0	30	100
3	17	56.7	12	40	1	3.3	0	0	0	0	30	100
4	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	30	100
5	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
6	11	36.7	17	56.7	2	6.7	0	0	0	0	30	100
7	16	53.3	14	46.7	0	0	0	0	0	0	30	100
8	19	63.3	11	36.7	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber: Pengumpulan Data

1. Dari pernyataan “Saya memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 18 responden.
2. Dari pernyataan “Pengetahuan saya mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 17 responden.
3. Dari pernyataan “Saya merasa keterampilan yang saya miliki relevan dengan tuntutan pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 17 responden.
4. Dari pernyataan “Saya mampu mengaplikasikan keterampilan saya yang saya miliki dalam pekerjaan sehari-hari”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 18 responden.
5. Dari pernyataan “Saya percaya bahwa saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 15 responden dan Setuju (S) sebanyak 15 responden.
6. Dari pernyataan “Saya memahami kelebihan dan kelemahan saya dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 17 responden.
7. Dari pernyataan “Saya berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik dalam menjalankan pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 16 responden.
8. Dari pernyataan “Saya selalu berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu sebanyak 19 responden.

## 4.2. Analisis Data

Setelah dilakukan rekapitulasi jawaban kuesioner berdasarkan bobot skala *likert* maka selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data yang dilakukan meliputi: uji *outer model*, uji *inner model*, dan uji hipotesis. Berikut adalah hasil model struktural PLS dalam penelitian ini :



Gambar 4. 4. Hasil Model Struktural PLS

### 4.2.1. Uji *Outer Model*

Uji *Outer Model* terbagi menjadi 2 pengujian yaitu sebagai berikut:

#### 4.2.1.1. Uji Validitas

Ada 2 cara dalam melakukan pengujian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. *Convergent Validity*

Berikut kriteria yang digunakan dalam *Convergent Validity* (Fauzi *et al.*, 2023)

- Suatu indikator dianggap valid jika nilai *loading factornya* lebih dari 0,7.
- Suatu indikator dianggap masih dapat diterima jika nilai *loading factornya* diantara 0,5–0,6.

Tabel 4. 5. Hasil *Outer Loading*

	Pendidikan	Pelatihan	Kinerja	Kompetensi
X1.1	0.715			
X1.2	0.832			
X1.3	0.887			
X1.4	0.875			
X1.5	0.937			
X1.6	0.870			
X2.1		0.707		
X2.2		0.860		
X2.3		0.804		
X2.4		0.776		
X2.5		0.863		
X2.6		0.802		
X2.7		0.789		
X2.8		0.750		
X2.9		0.849		
X2.10		0.834		
Y.1			0.812	
Y.2			0.734	
Y.3			0.765	
Y.4			0.808	
Y.5			0.839	
Y.6			0.716	
Y.7			0.848	
Y.8			0.711	
Y.9			0.769	
Y.10			0.762	
Z.1				0.754
Z.2				0.897
Z.3				0.854
Z.4				0.888
Z.5				0.798
Z.6				0.730
Z.7				0.857
Z.8				0.740

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading*  $> 0,7$ . Data tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 2. *Discriminant Validity*

Berikut kriteria yang digunakan dalam *Discriminant Validity* (Fauzi *et al.*, 2023).

- a. Suatu indikator dianggap valid *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 0,5$ .
- b. Suatu indikator dianggap valid jika nilai *cross loading* tiap indikator harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* terhadap konstruk lain.

**Tabel 4. 6. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<b>Pendidikan</b>	0.732
<b>Pelatihan</b>	0.648
<b>Kinerja</b>	0.605
<b>Kompetensi</b>	0.668

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) adalah sebagai berikut:

- a. Indikator variabel kinerja dinyatakan valid, karena nilai AVE kinerja adalah  $0.605 > 0.5$ .
- b. Indikator variabel pendidikan dinyatakan valid, karena nilai AVE pendidikan adalah  $0.732 > 0.5$ .
- c. Indikator variabel pelatihan dinyatakan valid karena nilai AVE pelatihan adalah  $0.648 > 0.5$ .

- d. Indikator variabel kompetensi dinyatakan valid, karena nilai AVE kompetensi adalah  $0.668 > 0.5$ .

**Tabel 4. 7. Hasil *Cross Loading***

	Pendidikan	Pelatihan	Kinerja	Kompetensi
X1.1	0.715	0.526	0.596	0.588
X1.2	0.832	0.489	0.544	0.516
X1.3	0.887	0.498	0.601	0.516
X1.4	0.875	0.394	0.504	0.461
X1.5	0.937	0.681	0.840	0.798
X1.6	0.870	0.556	0.718	0.700
X2.1	0.445	0.707	0.607	0.564
X2.2	0.542	0.860	0.745	0.695
X2.3	0.471	0.804	0.767	0.747
X2.4	0.280	0.776	0.524	0.477
X2.5	0.579	0.863	0.839	0.774
X2.6	0.606	0.802	0.692	0.730
X2.7	0.606	0.789	0.730	0.735
X2.8	0.489	0.750	0.608	0.602
X2.9	0.481	0.849	0.736	0.705
X2.10	0.489	0.834	0.762	0.697
Y.1	0.545	0.612	0.812	0.754
Y.2	0.525	0.533	0.734	0.604
Y.3	0.502	0.677	0.840	0.765
Y.4	0.548	0.691	0.897	0.808
Y.5	0.579	0.839	0.863	0.774
Y.6	0.716	0.578	0.816	0.656
Y.7	0.541	0.780	0.848	0.834
Y.8	0.594	0.658	0.711	0.613
Y.9	0.769	0.582	0.840	0.696
Y.10	0.489	0.762	0.834	0.697
Z.1	0.545	0.612	0.754	0.812
Z.2	0.548	0.691	0.808	0.897
Z.3	0.493	0.702	0.750	0.854
Z.4	0.484	0.690	0.791	0.888
Z.5	0.798	0.681	0.840	0.937
Z.6	0.606	0.730	0.692	0.802
Z.7	0.532	0.729	0.837	0.857
Z.8	0.507	0.605	0.683	0.740

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang diukurinya dibandingkan dengan variabel lain. Data tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4.2.1.2. Uji Reabilitas

Ada 2 cara dalam melakukan pengujian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. *Composite Reability*

Kriteria yang digunakan dalam *Composite Reability* adalah suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reability* nya  $> 0,7$  (Fauzi *et al.*, 2023).

**Tabel 4. 8. Hasil *Composite Reability***

	<i>Composite Reability</i>
<b>Pendidikan</b>	0.947
<b>Pelatihan</b>	0.944
<b>Kinerja</b>	0.930
<b>Kompetensi</b>	0.930

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian *composite reability* adalah sebagai berikut:

- a. Variabel kinerja memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *composite reability* kinerja adalah  $0.930 > 0.7$ .
- b. Variabel pendidikan memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *composite reability* pendidikan adalah  $0.947 > 0.7$ .
- c. Variabel pelatihan memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *composite reability* pelatihan adalah  $0.944 > 0.7$ .
- d. Variabel kompetensi memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *composite reability* kompetensi adalah  $0.930 > 0.7$ .

##### 2. *Cronbach's Alpha*

Kriteria yang digunakan dalam *Cronbach's Alpha* adalah suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel  $> 0,7$  (Fauzi *et al.*, 2023).

**Tabel 4. 9. Hasil *Cronbach's Alpha***

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>Pendidikan</b>	0.926
<b>Pelatihan</b>	0.939
<b>Kinerja</b>	0.927
<b>Kompetensi</b>	0.928

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

- a. Variabel kinerja memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* kinerja adalah  $0.927 > 0.7$ .
- b. Variabel pendidikan memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* pendidikan adalah  $0.926 > 0.7$ .
- c. Variabel pelatihan memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* pelatihan adalah  $0.939 > 0.7$ .
- d. Variabel kompetensi memiliki konstruk yang reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* kompetensi adalah  $0.928 > 0.7$ .

#### 4.2.2. Uji *Inner Model*

Uji *Inner Model* terbagi menjadi 2 pengujian yaitu sebagai berikut:

##### 1. *R-Square*

Berikut kriteria yang digunakan dalam *R-Square* (Hardisman, 2020).

- a. Nilai *R-squares*  $\geq 0,75$  mengindikasikan model kuat.
- b. Nilai *R-squares* 0,50-0,75 mengindikasikan moderat.
- c. Nilai *R-squares* 0,25- 0,50 mengindikasikan model lemah.

**Tabel 4. 10. Hasil *R Square***

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<b>Kinerja</b>	0.942	0.935
<b>Kompetensi</b>	0.775	0.759

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian nilai *R-Square* model jalur yang menggunakan variabel *intervening* adalah sebagai berikut.

- a. Variabel kinerja (Y) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar  $0.935 \geq 0,75$  artinya kemampuan variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) untuk menjelaskan variabel kinerja (Z) sebesar 93.5%, maka dapat disimpulkan model tergolong kuat.
- b. Variabel kompetensi (Z) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar  $0.759 \geq 0,75$  artinya kemampuan variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) untuk menjelaskan variabel kompetensi (Z) yaitu sebesar 75.9%, maka dapat disimpulkan model tergolong kuat.

## 2. *F Square*

Berikut kriteria yang digunakan dalam *F-Square* (Ghozali, 2018).

- a. Nilai *F-Square*  $\geq 0,35$  memiliki pengaruh kuat.
- b. Nilai *F-Square* 0,15-0,35, memiliki pengaruh medium.
- c. Nilai *F-Square* 0,02-0,15 memiliki pengaruh lemah.

**Tabel 4. 11. Hasil *F Square***

	Pendidikan	Pelatihan	Kinerja	Kompetensi
<b>Pendidikan</b>			0.175	0.263
<b>Pelatihan</b>			0.297	1.139
<b>Kinerja</b>				
<b>Kompetensi</b>			1.586	

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian nilai *F-Square* sebagai berikut:

- a. Variabel pendidikan terhadap kinerja memiliki nilai 0,175, maka efek yang diberikan adalah medium dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b. Variabel pelatihan terhadap kinerja memiliki nilai 0,297, maka efek yang diberikan adalah medium dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- c. Variabel pendidikan terhadap kompetensi memiliki nilai 0,263 maka efek yang diberikan adalah medium dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- d. Variabel pelatihan terhadap kompetensi memiliki nilai 1,139, maka efek yang diberikan adalah kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- e. Variabel kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai 1,586, maka efek yang diberikan adalah kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### 4.2.3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terbagi menjadi 3 pengujian yaitu sebagai berikut:

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

Berikut kriteria yang digunakan dalam *Direct Effect* (Juliandi, 2018)

- a. 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;
- b. 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.

**Tabel 4. 12. Hasil *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)**

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P Values</i>
Pendidikan (X1) -> Kinerja (Y)	0.146	0.147	0.063	2.300	0.021
Pendidikan (X1) -> Kompetensi (Z)	0.312	0.298	0.153	2.036	0.042
Pelatihan (X2) -> Kinerja (Y)	0.247	0.252	0.099	2.490	0.013
Pelatihan (X2) -> Kompetensi (Z)	0.650	0.665	0.118	5.499	0.000
Kompetensi (Z) -> Kinerja (Y)	0.641	0.633	0.086	7.468	0.000

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil *Direct Effect* (Pengaruh Langsung) adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh pendidikan (X1) terhadap kinerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,146 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar  $0,021 < 0,05$  dengan demikian pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,247 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar  $0,013 < 0,05$  dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- c. Pengaruh pendidikan (X1) terhadap kompetensi (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,312 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar

0,042 < 0,05 dengan demikian pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

- d. Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kompetensi (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,650 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.
- e. Pengaruh kompetensi (Z) terhadap kinerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,641 (positif). Pengaruh tersebut nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

Berikut kriteria yang digunakan dalam *Indirect Effect* (Juliandi, 2018).

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 4. 13. Hasil *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P Values</i>
<b>Pendidikan (X1) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.200	0.188	0.100	2.003	0.045
<b>Pelatihan (X2) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.417	0.421	0.095	4.373	0.000

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil pengujian *Indirect Effect* pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh hasil *p-values* sebesar  $0,045 < 0.05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.
  - b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh hasil *p-values* sebesar  $0,000 < 0.05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.
3. *Total Effect* (Total Efek)

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

**Tabel 4. 14. Hasil *Total Effect* (Total Efek)**

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P Values</i>
<b>Pendidikan (X1) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.346	0.335	0.112	3.085	0.002
<b>Pendidikan (X1) -&gt; Kompetensi (Z)</b>	0.312	0.298	0.153	2.036	0.042
<b>Pelatihan (X2) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.664	0.674	0.097	6.849	0.000
<b>Pelatihan (X2) -&gt; Kompetensi (Z)</b>	0.65	0.665	0.118	5.499	0.000
<b>Kompetensi (Z) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.641	0.633	0.086	7.468	0.000

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. *Total effect* pengaruh pendidikan terhadap kinerja memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

- b. *Total effect* pengaruh pelatihan terhadap kinerja memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan.
- c. *Total effect* pengaruh pendidikan terhadap kompetensi memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,042 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan.
- d. *Total effect* pengaruh pelatihan terhadap kompetensi memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan.
- e. *Total effect* pengaruh kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja. Dengan demikian, pendidikan berkontribusi dalam peningkatan intelektual dan kemampuan analitis pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Melalui pendidikan seseorang memiliki kemampuan berpikir yang kritis sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas dengan lebih baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Achmad & Zuraida, 2022).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Maryadi *et al.*, 2021); (Isriyani *et al.*, 2021); (Situmorang *et al.*, 2020); (Putri *et al.*, 2024); dan (Yasa & Mayasari, 2022) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai persyaratan formal untuk

memperoleh pekerjaan, namun juga sebagai modal yang memperkuat kemampuan kerja pegawai. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi mendorong pegawai memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mereka mampu membuat keputusan yang tepat dan rasional. Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi, pendidikan berperan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan terkait administrasi kepegawaian dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

#### **4.3.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja. Dengan demikian, pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Noor *et al.*, 2023).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Syahputra & Tanjung, 2020); (Dzahabyyah *et al.*, 2021); (Prayogi *et al.*, 2021); (Ridwan, 2023); dan (Bahri, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis berpendapat bahwa pelatihan merupakan sarana pengembangan kemampuan pegawai untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi, pelatihan membantu pegawai meningkatkan keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan tugas kepegawaian. Apabila pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan, maka hasil

pelatihan dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan sehari-hari sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

#### **4.3.3. Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kompetensi. Dengan demikian, pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, semakin besar kemampuan individu dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Ningsih & Wintarsih, 2022).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Wahyudiyono *et al.*, 2023); (Parean *et al.*, 2023); (Balemping *et al.*, 2023); (Maula & Nalim, 2024); dan (Kultsum, 2023) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa pendidikan menjadi fondasi dalam membangun kompetensi pegawai karena melalui pendidikan individu dibekali pola pikir, pemahaman konseptual, serta kemampuan untuk terus belajar dan berkembang. Pendidikan membantu pegawai memahami ruang lingkup dan tuntutan pekerjaannya dengan lebih baik. Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi, tingkat pendidikan yang memadai mendukung peningkatan kompetensi pegawai, baik kompetensi teknis maupun nonteknis yang berkaitan dengan bidang kepegawaian.

#### **4.3.4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kompetensi. Dengan demikian, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi. Melalui pelatihan, pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat berkembang sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif (Selviyanti *et al.*, 2023).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Khoirurrahman *et al.*, 2022); (Aktifah *et al.*, 2021); (Mahmudah & Hernikawati, 2024); (Handoyo *et al.*, 2022); dan (Yakin, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya sehingga pegawai lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi, pelatihan menjadi instrumen pengembangan kompetensi pegawai yang mendukung kelancaran pengelolaan aspek kepegawaian secara keseluruhan di lingkup instansi daerah.

#### **4.3.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian, kompetensi menjadi faktor pendukung bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perusahaan sangat bergantung

pada pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing (Agustina & Anshori, 2024).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Asniwati, 2022); (Ramdhana & Astuti, 2025); (Melsindy, 2024); (Kurnia, 2022); dan (Asmini *et al.*, 2022) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berpendapat bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi akan lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi, pegawai dengan kompetensi yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan administrasi kepegawaian sehingga administrasi kepegawaian tidak hanya berjalan sesuai prosedur, namun juga mendukung pencapaian target kinerja instansi.

#### **4.3.6. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja melalui Kompetensi**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Dengan demikian, pendidikan berperan dalam memperluas wawasan dan pemahaman untuk meningkatkan kompetensi agar pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Melalui proses pendidikan, individu memperoleh ilmu yang membentuk kompetensi dalam dirinya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Rahmah *et al.*, 2023).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Chamariyah *et al.*, 2023); (Rahman *et al.*, 2022); (Dwinanda, 2022) ;(Adhadi *et al.*, 2022)

;(Nugraha *et al.*, 2020); dan (Putri *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa kompetensi menjadi penghubung antara pendidikan dan kinerja, karena pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menerapkan pengetahuan hasil pendidikan ke dalam pekerjaannya. Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi, kompetensi yang diperoleh pegawai melalui pendidikan membantu pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan membentuk pegawai menjadi lebih terampil, efisien, dan akurat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat secara keseluruhan.

#### **4.3.7. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi, Dengan demikian, pelatihan menjadi sarana untuk mengembangkan kompetensi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan difasilitasi untuk meningkatkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaannya yang akhirnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Selviyanti *et al.*, 2023).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Purwanto & Nugroho, 2021); (Kuncoro *et al.*, 2021); (Telaumbanua & Absah, 2021); (Adhadi *et al.*, 2022); dan (Nugraha *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa pelatihan berperan dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan pegawai untuk melaksanakan

tugasnya. Suatu pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila kompetensi yang diperoleh berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi, pelatihan yang telah diberikan mampu meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Tanpa adanya pelatihan yang berkelanjutan, kompetensi pegawai berpotensi stagnan sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
6. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.
7. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.

#### **5.2. Saran**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Tebing Tinggi, disarankan untuk terus mendorong peningkatan jenjang pendidikan pegawai sebagai upaya

penguatan kompetensi sehingga dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan agar kinerja pegawai semakin meningkat.

2. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi disarankan untuk terus melakukan pemerataan dan penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pegawai serta melakukan evaluasi secara berkala guna memastikan bahwa pelatihan yang telah diberikan mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara optimal agar kinerja pegawai semakin meningkat.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan - keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sampel pada penelitian ini hanya sebanyak 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Pada penelitian ini hanya berfokus pada variabel pendidikan, pelatihan, kinerja, dan kompetensi.
3. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form* sehingga dikhawatirkan informasi yang diberikan responden tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang yang dimiliki oleh setiap responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. & Zuraida, L. (2022). Peranan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sukarami Kota Palembang. *17*, 99–107.
- Adhadi, R., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Pendidikan-Pelatihan (Diklat) Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Mediasi Kompetensi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten. *1*(1), 65–79.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, *7*(1), 166–176.
- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, *2*(2), 82–93.
- Ahmad, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, *1*(2), 343–366.
- Aktifah, N., Fajriyah, N. N., & Faradisi, F. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Aktivitas Motorik Halus (Feeding). *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *14*(2), 159–165.
- Andrew E, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi Pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya. *Forum Ekonomi*, *23*(4), 804–812.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asmini, Rahma, A., Alam, N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Telkom Akses Area Soppeng. *5*(4), 17–24.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, *3*(1), 61–71.
- Astuti, P., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Realisasi Pajak Bphtb Melalui Kepatuhan Wajib Pajak Sebagai Media Intervening. *JURNAL MANAJEMEN*, *14*(1), 38–45.
- Bahri, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi. Vol.3, No.2, Januari 2024*, *3*(2), 676.
- Balemping, L. O. R., Sukarso, T. B., & Bangun, E. I. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Kepala Desa, *6*(2), 242–250.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Chamariyah, C., Hartono, Z., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui

- Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan). *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 163–180.
- Corina, V. R., Wahyuni, I., & Sari, L. P. (2022). Pengaruh Leverage Terhadap Penghindaran Pajak Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bei Periode 2020). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(2), 272.
- Damayanti, A. S., Qristin, V., & Noni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan, Produktivitas, Motivasi Terhadap Kinerja Outsourcing Karyawan Yantek (Pelayanan Teknik) di PLN ULP BLORA. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat
- Dewi, I. K. P. S., & Nehruddin, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jaya Negara*, 27(2), 58–66.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan Dan Pelatihan Melalui Kompetensi Dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada Pt Barru Barakah Property. 3, 261–273.
- Dzahabyyah, S., Munajat, M. D. E., & Kudus, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Manajemen Transportasi Dan Parkir Pada Dinas Perhubungan Dalam Mengatasi Kemacetan Di Kota Bandung, 13(1).
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1304–1323.
- Embron, E.Y.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fauzi, A., Maidani, INursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Dki Jakarta. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 53–62.
- Gaol, P. L., & Arifin, I. (2023). Efektifitas Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi Studi Kasus Pada Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(1), 21–44.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Universitas Diponegoro.
- Haerati, H., Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. 25(4), 667–678.
- Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. 6(1).
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan

- Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22–33.
- Handojo, B., Wibowo, W., Astriawati, N., & Sartin, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Ism Code Dan Motivasi Belajar Taruna Terhadap Kompetensi Taruna Stimaryo Budi, 23(1), 65-78.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BFFE.
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM ( Structural Equation Modelling ) Dengan SMARTPLS ( Partial Least Square ).1(1).54-70.
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Hardisman, M. (2020). *Mudah, Praktis, Gratis, dan Legal Analisis Data dan Statistik Kesehatan dengan Program JASP*. Spasi Media.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Haq, A. (2023). Pelatihan Nasional Penyusunan Modul P5 Menggunakan Kreasi Ide Media Serbaneka Pada Kepala Sekolah Dan Guru. *Jurnal ABDI: Media Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(2), 217–226.
- Hutapea, P., & Thoha., N. (2018). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(3), 195–202.
- John, S. (2016). *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEMPLS) Menggunakan SmartPLS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society*, 13(2).
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267.
- Kultsum, U. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Keguruan Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Islam Cendekia. 1(1).
- Kuncoro, G. P. H., Situngkir, S., & Yacob, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 15.

- Kurnia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *4*(1).
- Kurniawan, I., Husin, A. E., Sipil, M. T., Teknik, F., & Buana, U. M. (2023). Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh dalam Implementasi Konsep Green Untuk Peningkatan Kinerja Biaya menggunakan Structural Equation Modelling-Partial Least Square ( SEM-PLS ). *44*(1), 57–69.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Mahmudah, D., & Hernikawati, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Video Content Creator Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan di Wilayah Kerja BPSDMP Kominfo Jakarta Video Content Creator Training Influence On The Competence. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, *28*(1), 77–88.
- Mangkunegara, A. A. P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mangkunegara, A. A. P. A. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-12). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi*. Ghalia Indonesia.
- Manguwinata, D. S. M. I., Kurniady, P. D. D. A., Yuniarsih, P. D. T., & Abubakar. (2025). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan : Strategi dan Model dalam Meningkatkan Mutu*. Indonesia Emas Group.
- Maryadi, K., 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.
- Maula, N. N., & Nalim. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kompetensi Pedagogik dan Hasil Belajar Matematika Siswa. *4*(1), 78–87.
- Mauliandri, R., Maimunah, M., & Roza, Y. (2021). Kesesuaian Alat Evaluasi Dengan Indikator Pencapaian Kompetensi Dan Kompetensi Dasar Pada RPP Matematika. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, *5*(1), 803–811.
- Melsindy, P. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(3), 16–30.
- Misbahuddin, M., Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. *2*, 1–10.
- Nadhi, I. M. A., Dawu, E. A., Nono, A. L., Hudang, A. K., Rewa, K. A., &

- Gunawan, F. X. C. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Kemiskinan Di Kecamatan Kambera. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 512.
- Ningsih, S., & Wintarsih, W. (2022). Hubungan Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan. *Sereal Untuk*, 8(1), 51.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 2(2), 559–570.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka cipta.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. 2(1), 49–63.
- Nurdin, A., & Mulyanti, D. (2023). Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 85–92.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. 4(1), 30–37.
- Parean, D., Malik, M. A., & Warsihna, J. (2023). Pengaruh Profesionalisme Dan Pendidikan Terhadap Penguatan Kompetensi Prajurit Korps Marinir. 8(2), 287–298.
- Permata, A., Hidayati, N., & Firdaus, F. (2024). Pengaplikasian Structural Equation Modelling (Sem) Pada Pemodelan Kemiskinan Di Provinsi Bengkulu. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 3(3), 358–364.
- Piri, A. S., O.H. Dotulong, L., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manado Dive Club the Influence of Performance Appraisal and Incentive Toward Employee Performance At Pt. Manado Dive Club. *Emba*, 10(2), 389–389.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. 2(1), 1068–1078.
- Purnama, Y. H., Fathihani, & Purwanto, S. (2023). Peran Pelatihan Dalam Peningkatkan Kualitas Sdm Dan Pengembangan Karir Di Pulau Tidung. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 16–23.
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi. *Tamwil*, 7(1), 1.
- Putri, I. D., Suryani, A., Akbar, A., & Adisetiawan, R. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 521.
- Putriani, A., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2022). Analisis Laporan Arus Kas untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk

- yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 185–196.
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 1–7.
- Rahman, A., Firman, A., & Rahman, N. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 206–219.
- Ramdhana, F., & Astuti, R. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pupr Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. 4(1), 140–163.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. 1(3), 1–8.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafi.
- Riwukore, J. R., Yustini, T., & Habaora, F. (2023). Mengukur Kinerja Pegawai Pemerintahan di Masa Krisis: Konstruksi Instrumen Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kupang Saat Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kawistara*, 13(3), 420.
- Robbins. S. P.. (2016). *Efektivitas Organisasi*. PPM Erlangga.
- Robbins. S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi-16). Salemba Empat.
- Sari, F. C., Assajad, M. I., & Ansori, I. M. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201–214.
- Sedarmayanti, S (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3), 977–988.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Setiawan, Y. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Pelaksanaan Pelatihan.. *KOPEMOS: Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Mananusia*. Penerbit STIEY Yogyakarta.
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P., & Simarmata, P. P. (2023). Pengaruh Latar

- Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. 2(1), 85–92.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SiNTESa*, 366–379.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Tirtanadi Cabang HM.YaminMedan.3(1), 694–705.
- Situmorang, C. P., Nasution, I., & Arief, Y. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Kepala Desa The Effect of Education Level on the Performance of the Village Head. *Jipikom*, 3(1), 37–46.
- Situmorang, K. J., Tambunan, W. N., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 894–904.
- Sudarmanto, S. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 283–295.
- Tambunan, S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *1(1)*, 42–53.
- Telaumbanua, A. S., & Absah, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Bidan: Studi Kuantitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(2), 142–147.
- Tirtarahardja, U. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Umaroh, S., Rindiyan, R., & Prasetyo, M. R. (2023). Pengaruh Kualitas Sistem Aplikasi Ovo Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Rekayasa Hijau*, 7(1), 49–60.
- Wahyudiyono, W., Najib, K., & Suminah. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta, *14(2)*, 24–34.
- Wakit, S., Harahap, R. R., & Sentosa, Y. B. P. (2024). *Pengantar Pendidikan*. CV. Duta Sains Indonesia.
- Wibawa, L., Amalia, A., Ramadoni, A. A., Huda, M., Alimi, F., & Larassaty, A. L. (2022). Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Siduarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 19–24.

- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-5). Rajawali Pers.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Wirawan, W. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.
- Wirawan, W. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Yakin, I. (2024). Efek Pengalaman Mengajar Dan Pemberian Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru Dan Dampaknya Terhadap Mutu Pembelajaran. *7(2021)*, 477–488.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen, 8(2)*, 421–427.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4*, 115–118.
- <https://bkpsdm.tebingtinggikota.go.id>. (Diakses pada 10 November 2025).
- <https://feb.umsu.ac.id/wp-content/uploads/2022/12/PANDUAN-SKRIPSI-FEB-UMSU.pdf>. (Diakses pada 13 Desember 2025).

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Syifa Salsafira, mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Dalam pemenuhan tugas sarjana, saya melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi pada Badan Kepegawaian Pemko Tebing Tinggi”.

Sehubungan dengan hal ini, saya membutuhkan data untuk diolah melalui ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi. Saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan oleh Bapak/Ibu agar hasil yang didapatkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Semua jawaban yang diberikan akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk penelitian ini. Atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan terimakasih.

#### A. Petunjuk Pengisian

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Sebelum mengisi kuesioner, mohon untuk membaca petunjuk pengisian kuesioner dengan teliti.

2. Isilah kuesioner berdasarkan tanggapan Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan sebenarnya dan pilih satu kolom untuk setiap baris pernyataan.
3. Tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu mohon untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan.
4. Ketentuan penilaian dalam setiap kolom jawaban adalah sebagai berikut.  
1 = Sangat Tidak Setuju  
2 = Tidak Setuju  
3 = Kurang Setuju  
4 = Setuju  
5 = Sangat Setuju

**B. Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin:  Pria  Wanita

Usia :  < 25 Tahun  25 - 40 Tahun  > 40 Tahun

Lama Bekerja :  < 10 Tahun  11-20 Tahun  > 20 Tahun

<b>KINERJA (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
2.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
4.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya mampu mengatur waktu kerja secara efisien untuk menghindari keterlambatan deadline					
<b>Efektivitas</b>						
7.	Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang tepat untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan					
<b>Kemandirian</b>						
9.	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan					
10.	Saya mampu mengatasi hambatan kerja tanpa bergantung pada bantuan orang lain					

<b>Pendidikan (X1)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Jenjang Pendidikan</b>						
1.	Jenjang pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2.	Jenjang pendidikan terakhir saya berpengaruh terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
<b>Kesesuaian Jurusan</b>						
3.	Jurusan pendidikan yang saya miliki mendukung kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Latar belakang jurusan yang saya miliki membantu meningkatkan kinerja saya					
<b>Kompetensi</b>						
5.	Pendidikan yang saya tempuh membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab saya					
6.	Pendidikan yang saya tempuh membuat saya lebih kompeten dalam menjalankan pekerjaan saya					

PELATIHAN (X2)						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Instruktur</b>						
1.	Pelatih memiliki kemampuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab saya					
2.	Pelatih memberikan umpan balik yang membangun selama pelatihan					
<b>Peserta</b>						
3.	Pelatihan yang saya ikuti relevan dengan bidang pekerjaan saya saat ini					
4.	Saya mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan saya sehari-hari					
<b>Materi</b>						
5.	Materi yang disampaikan mudah dipahami					
6.	Materi pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya Jalani					
<b>Metode</b>						
7.	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode yang interaktif					
8.	Metode pelatihan yang digunakan mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari					
<b>Tujuan</b>						
9.	Pelatihan yang saya ikuti bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya					
10.	Pelatihan membantu saya lebih memahami pekerjaan dengan baik					

<b>KOMPETENSI (Z)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Pengetahuan</b>						
1.	Saya memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya					
2.	Pengetahuan saya mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif					
<b>Keterampilan</b>						
3.	Saya merasa keterampilan yang saya miliki relevan dengan tuntutan pekerjaan saya					
4.	Saya mampu mengaplikasikan keterampilan saya yang saya miliki dalam pekerjaan sehari-hari					
<b>Konsep Diri</b>						
5.	Saya percaya bahwa saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik					
6.	Saya memahami kelebihan dan kelemahan saya dalam bekerja					
<b>Motif</b>						
7.	Saya berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik dalam menjalankan pekerjaan saya					
8.	Saya selalu berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					



<b>PENDIDIKAN (X1)</b>						
<b>No.</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>
1	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5
12	5	4	3	3	4	4
13	4	5	4	5	4	5
14	5	4	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	4
16	5	4	5	5	4	4
17	5	4	5	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5
19	4	3	3	3	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5
28	5	3	4	3	4	4
29	4	4	4	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5

PELATIHAN (X2)										
No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	4	4	5	2	5	5	5	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
14	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
15	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
29	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4
30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5

<b>KOMPETENSI (Z)</b>								
<b>No.</b>	<b>Z.1</b>	<b>Z.2</b>	<b>Z.3</b>	<b>Z.4</b>	<b>Z.5</b>	<b>Z.6</b>	<b>Z.7</b>	<b>Z.8</b>
1	5	5	5	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	4	4	4	4
13	4	5	5	5	4	5	4	5
14	5	5	4	5	5	4	5	5
15	4	4	5	4	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	5
17	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	4	4	5	5
20	4	4	4	4	5	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	5	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	3	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	4	5	5
29	4	4	3	4	4	3	4	5
30	5	5	5	5	5	4	5	5

### Lampiran 3. Analisis Data

#### 1. UJI *OUTER MODEL*

##### *DATA OUTER LOADING*

Outer loadings - Matrix				
	X1	X2	Y	Z
<b>X1.1</b>	0.715			
<b>X1.2</b>	0.832			
<b>X1.3</b>	0.887			
<b>X1.4</b>	0.875			
<b>X1.5</b>	0.937			
<b>X1.6</b>	0.870			
<b>X2.1</b>		0.707		
<b>X2.10</b>		0.834		
<b>X2.2</b>		0.860		
<b>X2.3</b>		0.804		
<b>X2.4</b>		0.776		
<b>X2.5</b>		0.863		
<b>X2.6</b>		0.802		
<b>X2.7</b>		0.789		

Outer loadings - Matrix				
	X1	X2	Y	Z
<b>X2.8</b>		0.750		
<b>X2.9</b>		0.849		
<b>Y.1</b>			0.812	
<b>Y.10</b>			0.762	
<b>Y.2</b>			0.734	
<b>Y.3</b>			0.765	
<b>Y.4</b>			0.808	
<b>Y.5</b>			0.839	
<b>Y.6</b>			0.716	
<b>Y.7</b>			0.848	
<b>Y.8</b>			0.711	
<b>Y.9</b>			0.769	
<b>Z.1</b>				0.754
<b>Z.2</b>				0.897
<b>Z.3</b>				0.854
<b>Z.4</b>				0.888
<b>Z.5</b>				0.798
<b>Z.6</b>				0.730
<b>Z.7</b>				0.857
<b>Z.8</b>				0.740

**DATA CROSS LOADING**

## Discriminant validity - Cross loadings

	X1	X2	Y	Z
<b>X1.1</b>	0.715	0.526	0.596	0.588
<b>X1.2</b>	0.832	0.489	0.544	0.516
<b>X1.3</b>	0.887	0.498	0.601	0.516
<b>X1.4</b>	0.875	0.394	0.504	0.461
<b>X1.5</b>	0.937	0.681	0.840	0.798
<b>X1.6</b>	0.870	0.556	0.718	0.700
<b>X2.1</b>	0.445	0.707	0.607	0.564
<b>X2.10</b>	0.489	0.834	0.762	0.697
<b>X2.2</b>	0.542	0.860	0.745	0.695
<b>X2.3</b>	0.471	0.804	0.767	0.747
<b>X2.4</b>	0.280	0.776	0.524	0.477
<b>X2.5</b>	0.579	0.863	0.839	0.774
<b>X2.6</b>	0.606	0.802	0.692	0.730
<b>X2.7</b>	0.606	0.789	0.730	0.735
<b>X2.8</b>	0.489	0.750	0.608	0.602

## Discriminant validity - Cross loadings

	X1	X2	Y	Z
<b>X2.9</b>	0.481	0.849	0.736	0.705
<b>Y.1</b>	0.545	0.612	0.812	0.754
<b>Y.10</b>	0.489	0.834	0.762	0.697
<b>Y.2</b>	0.525	0.533	0.734	0.604
<b>Y.3</b>	0.502	0.677	0.765	0.840
<b>Y.4</b>	0.548	0.691	0.808	0.897
<b>Y.5</b>	0.579	0.863	0.839	0.774
<b>Y.6</b>	0.816	0.578	0.716	0.656
<b>Y.7</b>	0.541	0.780	0.848	0.834
<b>Y.8</b>	0.594	0.658	0.711	0.613
<b>Y.9</b>	0.840	0.582	0.769	0.696
<b>Z.1</b>	0.545	0.612	0.812	0.754
<b>Z.2</b>	0.548	0.691	0.808	0.897
<b>Z.3</b>	0.493	0.702	0.750	0.854
<b>Z.4</b>	0.484	0.690	0.791	0.888
<b>Z.5</b>	0.937	0.681	0.840	0.798
<b>Z.6</b>	0.606	0.802	0.692	0.730
<b>Z.7</b>	0.532	0.729	0.837	0.857
<b>Z.8</b>	0.507	0.605	0.683	0.740

**DATA CONSTRUCT REABILITY DAN VALIDITY**

## Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
<b>X1</b>	0.926	0.947	0.942	0.732
<b>X2</b>	0.939	0.944	0.948	0.648
<b>Y</b>	0.927	0.930	0.939	0.605
<b>Z</b>	0.928	0.930	0.941	0.668

## 2. UJI INNER MODEL

### DATA R-SQUARE

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
<b>Y</b>	0.942	0.935
<b>Z</b>	0.775	0.759

### DATA F-SQUARE

f-square - Matrix				
	X1	X2	Y	Z
<b>X1</b>			0.175	0.263
<b>X2</b>			0.297	1.139
<b>Y</b>				
<b>Z</b>			1.586	

### 3. UJI HIPOTESIS

#### DATA DIRECT EFFECT

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	
X1 -> Y	0.146	0.147	0.063	2.300	0.021	
X1 -> Z	0.312	0.298	0.153	2.036	0.042	
X2 -> Y	0.247	0.252	0.099	2.490	0.013	
X2 -> Z	0.650	0.665	0.118	5.499	0.000	
Z -> Y	0.641	0.633	0.086	7.468	0.000	

#### DATA INDIRECT EFFECT

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	
X1 -> Y	0.200	0.188	0.100	2.003	0.045	
X2 -> Y	0.417	0.421	0.095	4.373	0.000	

#### DATA TOTAL EFFECT

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	
X1 -> Y	0.346	0.335	0.112	3.085	0.002	
X1 -> Z	0.312	0.298	0.153	2.036	0.042	
X2 -> Y	0.664	0.674	0.097	6.849	0.000	
X2 -> Z	0.650	0.665	0.118	5.499	0.000	
Z -> Y	0.641	0.633	0.086	7.468	0.000	



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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 5174/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/6/2025

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**di Medan**

Medan, 3/6/2025

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Syifa Salsafira  
NPM : 2205160093  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
- \*Judul 1  
1. Apakah pelaksanaan PKWT berpengaruh terhadap efisiensi manajemen karyawan?
  - \*Judul 2  
1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karir?  
2. Apakah promosi berpengaruh terhadap pengembangan karir?  
3. Bagaimana pengaruh mutasi dan promosi secara bersama sama mempengaruhi pengembangan karir?
  - \*Judul 3  
1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?  
2. Bagaimana kompensasi memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Pelaksanaan Pkwt Terhadap Efisiensi Manajemen Karyawan.
  2. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Pengembangan Karir.
  3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator.

Objek/Lokasi Penelitian : Ptpn Iv Regional Ii

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Syifa Salsafira)



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 5174/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/6/2025

Nama Mahasiswa : Syifa Salsafira

NPM : 2205160093

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

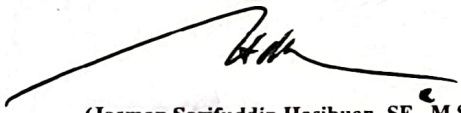
Tanggal Pengajuan Judul : 3/6/2025

Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup> : Dr. Huswadi, SE, MM

Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup> :

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan  
terhadap kinerja Pegawai melalui kompetensi  
sebagai variabel Intervening pada Badan  
Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(.....)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/IIU/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2337/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 04 Shafar 1447 H  
30 Juli 2025 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Kantor Walikota Tebing Tinggi  
Jl. Dr. Sutomo, Rambung, Kec. Tebing Tinggi Kota Tebing Tinggi Sumatera Uata  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Syifa Salsafira  
Npm : 2205160093  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VI (Enam)

Judul : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMKO KOTA TEBING TINGGI**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertiinggal
2. Badan Kepegawaian Daerah Pemko Kota Tebing Tinggi





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menyebut surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 2337 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

**Nama** : Syifa Salsafira

**N P M** : 2205160093

**Semester** : VI (Enam)

**Program Studi** : Manajemen

**Judul Proposal / Skripsi** : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMKO KOTA TEBING TINGGI

**Dosen Pembimbing** : Yudi Siswadi, SE, MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 30 Juli 2026 Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 04 Shafar 1447 H  
30 Juli 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

**Tembusan :**

1. Peringgal.





PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Gunung Bromo No. 1 Tebing Tinggi  
Telp. 0621- 325203 Fax : 0621 – 327640 www.bkpsdm.tebingtinggikota.go.id

Tebing Tinggi, 26 November 2025

Nomor : 400.14.5/5552 /BKPSDM-TT  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset Pendahuluan a.n SYIFA SALSAFIRA

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di  
Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 2337/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 30 Juli 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan. Dengan ini kami memberikan izin Riset Pendahuluan kepada:

Nama : SYIDA SALSAFIRA  
NPM : 2205160093  
Jurusan : Manajemen

Mahasiswa tersebut wajib mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku selama melaksanakan riset di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tebing Tinggi.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA TEBING TINGGI









ABDUL HALIM PURBA, S.STP., M.Si  
PEMBINA TK. I

NIP.19800119 199810 1 001

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Syifa Salsafira  
 NPM : 2205160093  
 Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi SE., M.M  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	judul, hubung variabel yang melalui faktor-faktor yg mempengaruhi variabel terikat, terukur, masalah, mengidentifikasi serta merumuskan masalah.	30/07/2025	
Bab 2	Teori yg digunakan menggunakan referensi pakar dan buku referensi, menjelaskan kerangka konseptual & hipotesis	15/08/2025	
Bab 3	gunakan Model & teknik analisis data serta bagaimana secara metod penelitian yg digunakan	10/11/2025	
Daftar Pustaka	catat semua buku pembimbing menggunakan app mandelby	25/11/2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Kuesioner & wawancara	4	
Persetujuan Seminar Proposal	ada proses selanjutnya	08/12/2025	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Medan, Desember 2025

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi SE., M.M

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 17 Desember 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Syifa Salsafira  
 Konsentrasi : Man. SDM  
 N .P.M. : 2205160093  
 Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 21 Juli 2004  
 Alamat Rumah : Jalan Alfalah IV, Medan Timur  
 Judul Proposal : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

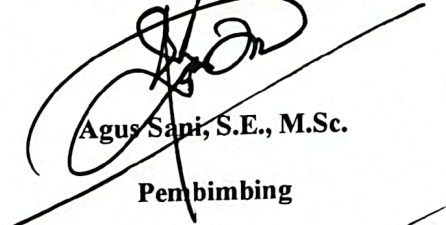
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	OK.....
Bab I	Pendahuluan, masalah dimulai dengan kalimat bertanda .....
Bab II	Referensi teori dan buku harus minimal 3 ref. dan di selesaikan di bagian akhir .....
Bab III	Deskripsi data populasi haruslah adalah PNS atau PK .....
Lainnya	Statis jurnal yang sudah ada minimal 6 jurnal .....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan,Rabu, 17 Desember 2025

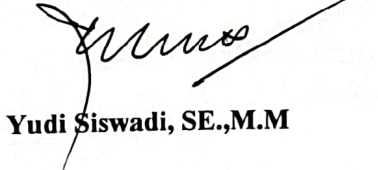
**TIM SEMINAR**

Ketua



Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing



Yudi Siswadi, SE.,M.M

Sekretaris



Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding



Assoc. Prof. Dr. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



**PENGESAHAN PROPOSAL**

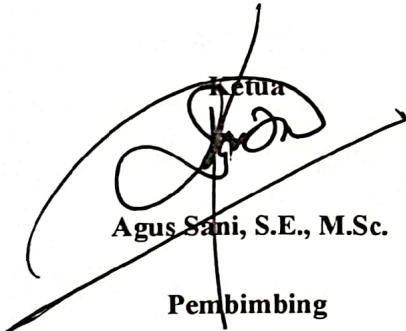
Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu*, 17 *Desember* 2025 menerangkan bahwa:

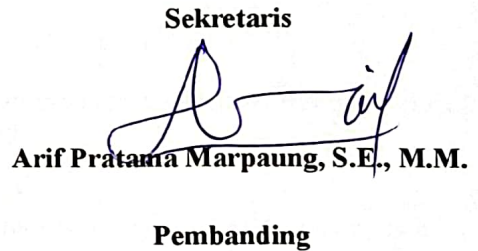
Nama : Syifa Salsafira  
Konsentrasi : Man. SDM  
N.P.M. : 2205160093  
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 21 Juli 2004  
Alamat Rumah : Jalan Alfalah IV, Medan Timur  
JudulProposal : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi.

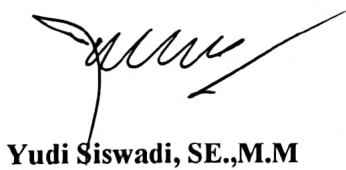
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:  
*Yudi Siswadi, SE.,M.M*

Medan, Rabu, 17 Desember 2025

TIM SEMINAR

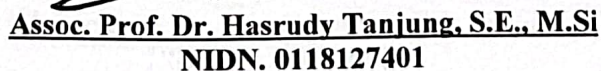
Ketua  
  
Agus Sani, S.E., M.Sc.  
Pembimbing

Sekretaris  
  
Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.  
Pemanding

  
Yudi Siswadi, SE.,M.M

  
Assoc. Prof. Dr. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
An. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si  
NIDN. 0118127401



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 923/II.3.AU/UMSU-05/F/2026  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Ramadhan 1447 H  
23 Februari 2026 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi**  
Di  
Tempat

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Syifa Salsafira  
N P M : 2205160093  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



Dekan  
  
**Dr. Radiman, S.E., M.Si**  
NIDN: 0107087801

Tembusan :  
1. Pertiinggal





PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Gunung Bromo No. 1 Tebing Tinggi  
Telp. 0621- 325203 Fax : 0621 – 327640 www.bkpsdm.tebingtinggikota.go.id

**SURAT KETERANGAN**  
NOMOR: 000.9.6/ 459 /BKPSDM-TT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ABDUL HALIM PURBA, S.STP., M.Si  
NIP : 198001192010101001  
Jabatan : Kepala BKPSDM Kota Tebing Tinggi

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SYIFA SALSAFIRA  
NIM : 2205160093  
Program Studi : Manajemen  
Kampus : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tebing Tinggi.

benar telah menyelesaikan kegiatan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tebing Tinggi.

Demikian surat ini kami terbitkan sebagai informasi bagi pihak lain dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tebing Tinggi, 18 Februari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA TEBING TINGGI



ABDUL HALIM PURBA, S.STP., M.Si  
PEMBINA TK. I  
NIP. 198001191998101001

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Syifa Salsafira  
NPM : 2205160093  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemko Tebing Tinggi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 8 Desember 2025

Pembuat Pernyataan


Syifa Salsafira

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Syifa Salsafira  
NPM : 2205160093  
Tempat /Tgl Lahir : Tebing Tinggi, 21 Juli 2004  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Abdul Hamid Bagelen Tebing Tinggi  
Anak Ke : 4 (Empat)  
Kewarganegaraan : Indonesia  
No. Hp : 0852-6135-9716

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Syahnan, S.E.  
Ibu : Sri Widayati  
Alamat : Jl. Abdul Hamid Bagelen Tebing Tinggi

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 1 Tebing Tinggi Tamat Tahun 2016
2. SMP Negeri 1 Tebing Tinggi Tamat Tahun 2019
3. SMK Negeri 1 Tebing Tinggi Tamat Tahun 2022
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2026

Medan, Februari 2026



Syifa Salsafira