

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPETENSI SDM  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA BADAN PENDAPATAN, PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMENEP**

**Nurul Hidayah Khairany**  
[nurul.dienaj@yahoo.co.id](mailto:nurul.dienaj@yahoo.co.id)

Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep

**ABSTRACT**

*This research is to analysis the education, training and HR competence variables on employee performance with motivation as a mediating variable (study on the Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency of Sumenep Regency). This type of research is explanatory research, the research approach uses a quantitative approach, and the data analysis technique uses Generalized Structured Component Analysis (GeSCA). The research sample was 86 people. The results showed education variable has a good internal reliability consistency because it is greater than 0.6. The results of data analysis using the GeSCA method show that the alpha value obtained is 0.7909, which means that the training variable has a good internal reliability consistency because it is greater than 0.6. The results of data analysis using the GeSCA method show that the alpha value obtained is 0.695, which means that the HR competency variable has a good internal reliability consistency because it is greater than 0.6. The results of data analysis using the GeSCA method show that the alpha value obtained is 0.9071, which means that the motivation variable has a good internal reliability consistency because it is greater than 0.6. The results of data analysis using the GeSCA method show that the alpha value obtained is 0.9082, which means that the employee performance variable has a good internal reliability consistency because it is greater than 0.6.*

**Keywords:** *work performance, work ability, education, career development*

**ABSTRAK**

Penelitian ini untuk menganalisis variabel pendidikan, pelatihan dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi (studi pada Badan Pendapatan Daerah, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep). Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dan teknik analisis data menggunakan Generalized Structured Component Analysis (GeSCA). Sampel penelitian adalah 86 orang. Hasil penelitian menunjukkan variabel pendidikan memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik karena lebih besar dari 0,6. Hasil analisis data dengan menggunakan metode GeSCA menunjukkan nilai alpha yang diperoleh sebesar 0,7909 yang berarti variabel pelatihan memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik karena lebih besar dari 0,6. Hasil analisis data dengan menggunakan metode GeSCA menunjukkan nilai alpha yang diperoleh sebesar 0,695 yang berarti variabel kompetensi SDM memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik karena lebih besar dari 0,6. Hasil analisis data dengan menggunakan metode GeSCA menunjukkan nilai alpha yang diperoleh sebesar 0,9071 yang berarti variabel motivasi memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik karena lebih besar dari 0,6. Hasil analisis data dengan menggunakan metode GeSCA menunjukkan nilai alpha yang diperoleh sebesar 0,9082 yang berarti variabel kinerja karyawan memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik karena lebih besar dari 0,6.

Kata kunci: prestasi kerja, kemampuan kerja, pendidikan, pengembangan karir

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal diperlukan pegawai yang selalu berperan aktif dalam setiap aktifitas organisasi karena pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya.

Penanganan sumber daya manusia/pegawai harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Praktek sumber daya manusia (SDM) yang antara lain dikemukakan oleh Simamora (2016:39) menjelaskan: manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja; manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga menyangkut design dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan internal organisasi yang mulus.

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi saat ini organisasi membutuhkan sumber daya manusia dituntut yang bisa kompetitif dan inovatif di segala sector pelayanan. Untuk dapat mewujudkan agar bisa kompetitif dan berdaya saing, maka yang harus dilakukan organisasi memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia/pegawai serta mengelolanya supaya dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Dalam Organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena faktor manusia menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi maupun perusahaan. Tidak ada satupun organisasi yang tidak melibatkan manusia dan dapat merealisasikan tujuannya, manusia merupakan salah satu dari beberapa faktor yang sangat sulit dikendalikan. Hal ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari karakter individu tersebut. Kondisi ini seringkali menimbulkan kesulitan-kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik. Untuk itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik dan berkesinambungan sehingga mampu beradaptasi dan berenergi terhadap tujuan organisasi dimaksud.

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

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk

meningkatkan faktor kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah dengan tujuan untuk mewujudkan kinerja yang diharapkan. Salah satu faktor upaya dalam rangka mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya pendidikan dan pelatihan. Dengan pendidikan dan pelatihan para pegawai, pada akhirnya mencetak para pegawai semakin profesionalisme sehingga memberikan kontribusi besar terhadap organisasi. Pendidik dalam hal ini pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tentunya lebih cekatan dan lebih memahami arah dan tujuan menjalankan tugas dibandingkan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, serta memberi kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya.

Kajian empiris bidang pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai sudah banyak dilakukan oleh para ahli. Berdasarkan studi literturnya yang dilakukan oleh Faruk, (2016), menjelaskan

bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurwati, (2017), hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai.

Bertitik tolak dari kajian empiris dan studi empiris peneliti terdahulu yang dilakukan Faruk, (2016), dan Nurwati, (2017) ini, melatarbelakangi peneliti untuk mengkaji kembali apakah benar ada hubungan yang signifikan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya peneliti menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan peneliti pendahulunya yaitu di PT. Utama Agung Jakarta Indonesia yang memiliki karakteristik individu yang berbeda. Diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini akan menghasilkan konseptual baru yang berbeda dengan peneliti pendahulunya sehingga menambah khasanah keilmuan manajemen sumber daya manusia ditinjau dari sisi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

## **TINJAUAN TEORETIS**

Kompetensi SDM merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif, (Spencer & Spencer, 2011:23). Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai

tugas dan situasi kerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kompetensi (Competencies) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (indicate) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Dalam upaya pengembangan SDM, organisasi tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kompetensi SDM. Karena pegawai adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu kompetensi SDM dirasa sebagai hal utama agar kemampuan pegawai bisa digunakan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun peningkatan kompetensi SDM tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk memilih individu-individu terbaik. Jika proses peningkatan kompetensi SDM/pegawai sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana "mengelola" pegawai yang ada dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan studi literature, Adi, (2016), Mengemukakan dengan mengevaluasi kompetensi SDM yang dimiliki seseorang, maka akan dapat memprediksi hasil kinerja seseorang. Selanjutnya Adi (2016), mengemukakan pegawai sebagai salah satu hal terpenting dalam menjalankan perusahaan tentunya membutuhkan timbal

balik. Maka harus melakukan berbagai cara dalam mendorong kinerja pegawai sehingga dapat semakin meningkat. Kompetensi SDM dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja pegawai. Ditinjau dari kajian empiris Adi, (2016), dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM yang sesuai akan mampu mendorong meningkatkan kinerja pegawai semakin meningkat optimal. Disisi lain, hasil penelitian Fredson, et al, (2015), dalam jurnal internasional yang melakukan penelitian tentang hubungan langsung antara kompetensi dan kinerja pegawai dari level Kepala Bagian hingga Manajer Senior atau yang langsung terlibat dalam proses produksi dan fungsi pendukung lainnya di perusahaan. Hasil penelitian Fredson, et al, (2015) ini menemukan adanya hubungan yang tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian (Adi, 2016), yang menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi SDM dengan kinerja pegawai, bertolak belakang dengan hasil terdahulu yang dilakukan (Fredson, et al, 2016), yang menjelaskan temuan penelitiannya yang berbeda yaitu terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian pendahulu ini merupakan celah/Gap Reseach untuk dilakukan penelitian lanjutan. Perbedaan hasil temuan penelitian Adi, (2016), dan Fredson, et al, (2015), merupakan gap reseach yang memberikan celah untuk penelitian yang akan dilakukan ini/penelitian lanjutan guna pengembangan keilmuan serta menghasilkan konseptual baru tentang kompetensi SDM dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal (Siagian, 2014:66). Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang

tinggi akan cenderung semakin baik hasil kerjanya dan lebih giat lagi mengembangkan dirinya. Oleh karena itu tugas sudah menjadi tugas pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang sedemikian rupa yang bisa menciptakan motivasi kerja pegawai.

Sejalan dengan studi empiris penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malik, (2015), yang melakukan penelitian di Bank Mandiri Cabang Mpu Tantular Semarang. Hasil penelitiannya menemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu kajian empiris Nurwati (2017:115), yang mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengkaji tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan peneliti pendahulunya yaitu di PT. Bank Mandiri Cabang Mpu Tantular Semarang.

Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep adalah salah satu lembaga pelayanan publik dibawah naungan pemerintah Kabupaten Sumenep, bertugas di bidang pengelolaan keuangan dan memiliki peranan penting dalam pengelolaan aset-aset yang dimiliki pemerintah kabupaten harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengutamakan peningkatan pengetahuan dan inventarisasi aset-aset yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Sumenep diantaranya meningkatkan keterampilan, pegawai yang dimiliki karena sebagai ujung tombak dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep terdapat fenomena kinerja pegawai yang belum optimal yang dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai disebabkan pendidikan

dan pelatihan. yang pernah dilakukan dan diikuti oleh pegawai Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep tidak sepenuhnya menunjang terhadap pekerjaan. Sedangkan mengenai kompetensi SDM, jarang sekali dilakukan seleksi pengembangan kompetensi sesuai bidang pekerjaan yang bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga kompetensi terlihat stagnan, pasif, dan kurang berkembang dan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Hal ini menjadi pertimbangan peneliti dipilihnya Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep sebagai objek penelitian dikarenakan adanya fenomena yang terjadi berkaitan pendidikan dan pelatihan, kompetensi SDM dan motivasi kerja pegawai serta kemudahan peneliti untuk mendapatkan data awal penelitian karena peneliti sekaligus sebagai pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Berdasarkan uraian dari latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumenep).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatori (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto (2016:82) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu gejala tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan

perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepetasi yang rasional dan akurat yang

dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan Generalized Structured Component Analysis (GeSCA).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Measure of Fit Structural Model

*Measure of Fit Structural Model* diukur menggunakan FIT yaitu setara dengan  $R^2$  pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur atau  $Q^2$  pada PLS. FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model structural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini

semakin besar proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Jika nilai FIT = 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan  $R^2_{adjusted}$  pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik (Solimun, 2012). Secara terinci hasil pengujian *measure of fit structural model* terlihat pada Tabel berikut :

**Tabel Hasil Pengujian Measure of fit Structural Model**

Model Fit	
FIT	0.5678
AFIT	0.5555

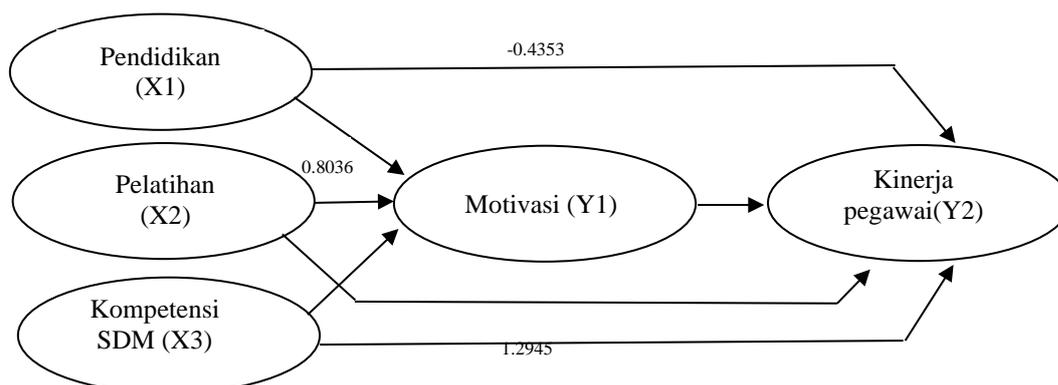
Sumber: Olah data hasil GeSca

Hasil pengujian *Measure of FIT Structural Model* berdasarkan Tabel tersebut, memperlihatkan bahwa proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 52,3% atau pendidikan, pelatihan dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi dijelaskan oleh model adalah sebesar 52,3%. Sedangkan 47,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain

dapat dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh langsung meningkatkan motivasi; pelatihan juga berpengaruh secara langsung terhadap motivasi dan kinerja pegawai; serta ditemukan hasil pengaruh tidak langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil model penelitian secara jelas ditunjukkan dalam model hasil penelitian seperti pada gambar berikut :

Berdasarkan hasil pengujian analisis GeSCA pada penelitian yang dilakukan,

**Gambar Model Hasil Penelitian**



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik pada Gambar di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung dari pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) memiliki nilai yang berarti berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai yang dimiliki sebesar -0,4353 dan nilai CR yang diperoleh sebesar -2.7. Oleh karena itu dapat disimpulkan pengaruh hubungan pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y1) adalah signifikan.
- b. Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung dari pelatihan (X2) terhadap motivasi (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) sebesar -0,7086, serta diperoleh nilai CR sebesar -3.42, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap motivasi dan kinerja pegawai adalah signifikan dan memiliki nilai yang berarti.
- c. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung pelatihan (X2) terhadap motivasi (Y1) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,8036 dan memiliki nilai CR sebesar 5.22. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari pelatihan terhadap motivasi adalah signifikan.
- d. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung kompetensi SDM (X3) terhadap motivasi (Y1) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,5308 dan memiliki nilai CR sebesar -1.7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kompetensi SDM terhadap nilai pelanggan adalah signifikan.
- e. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung dari motivasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar -0.5308 dan memiliki nilai CR sebesar -1,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- f. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung dari kompetensi SDM (X3) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 1.2945, dan memiliki nilai CR sebesar 5,89. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

- g. Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung dari pengelolaan pendidikan (X1) terhadap motivasi (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) sebesar -0,18 serta diperoleh nilai CR sebesar -8,73; hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung pengelolaan pendidikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai adalah signifikan.

Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung dari pelatihan (X2) terhadap motivasi (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) sebesar -0,3, serta diperoleh nilai CR sebesar -11.01, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap motivasi dan kinerja pegawai adalah signifikan dan memiliki nilai yang berarti.

## **Pembahasan**

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal kantor yang melibatkan pegawai dan atasan di kinerja pegawai Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep sebagai responden penelitian. Hasil evaluasi persamaan GeSCA secara yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya, akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

### **Pengaruh Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pengelolaan pendidikan mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal/ meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Agustinus, (2016), Pengaruh Kompetensi dan

Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Surakarta, juga sejalan dengan hasil penelitian Nurwati, (2017), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pendidikan terhadap kinerja pegawai, juga sejalan dengan hasil penelitian Musyaroffah (2014) Hasil studi literatur ini menemukan: 1) Adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai, studi ini memberikan garis besar yang komprehensif serta sistematis yang berlangsung di setiap fase. Berdasarkan Hasil analisis GeSCA, dijelaskan bahwa nilai loading faktor keempat indikator dari pendidikan menunjukkan bahwa semuanya kuat.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pelatihan

### **Pengaruh Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat teori Adi, (2016) "Pengaruh Diklat, Kompetensi SDM, dan Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum sekretariat Kabupaten Bondowoso)" Mengingat peran SDM sangat penting dalam penentuan dan pencapaian tujuan organisasi, maka salah satu aspek yang paling dibutuhkan adalah kompetensi. Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi akan menentukan kualitas SDM itu sendiri sekaligus menentukan kinerja. SDM dengan kompetensi yang baik akan dengan mudah menyelesaikan target kerja yang ingin dicapainya. Berdasarkan Hasil analisis GeSCA, dijelaskan bahwa nilai loading faktor kelima indikator dari kualitas pelayanan menunjukkan bahwa semuanya kuat mencerminkan kompetensi SDM.

mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal/meningkat. Hasil penelitian ini memperkuat teori Musyarofah (2014:15), Salah satunya dengan diklat fungsional. Diklat fungsional dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan memadukan teori dengan pengalaman peningkatan kemampuan menerapkan teknologi tepat guna dalam rangka meningkatkan produktivitas. Melalui diklat fungsional diharapkan pegawai akan memiliki kemampuan, ketrampilan, dan keahlian dalam bidang pekerjaannya, yang pada akhirnya akan membawa pegawai yang bersangkutan bisa mencapai target-target pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dengan pencapaian tersebut akan membuka jalan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya lebih tinggi/meningkat. Berdasarkan Hasil analisis GeSCA, dijelaskan bahwa nilai loading faktor kelima indikator dari pelatihan menunjukkan bahwa semuanya kuat.

### **Pengaruh Motivasi Dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan

cenderung meningkatkan motivasi kerjanya Purwanto (2016:72)

Hasil penelitian ini memperkuat teori Fredson, K. et al, (2015), bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai, oleh karena itu motivasi dikatakan sebagai. Berdasarkan Hasil analisis GeSCA, dijelaskan bahwa nilai loading faktor ketujuh indikator dari motivasi menunjukkan bahwa semuanya kuat mencerminkan motivasi.

## SIMPULAN

Pendidikan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Pelatihan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Kompetensi SDM berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Pendidikan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi di Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep.

Pelatihan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi di Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi di Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep. Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Badan pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sumenep.

Variabel motivasi mampu memediasi secara penuh pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa motivasi memberi arti penting dalam memediasi pendidikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi mampu memediasi secara penuh

pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa motivasi memberi arti penting dalam memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi mampu memediasi secara penuh kompetensi SDM terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa motivasi memberi arti penting dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2013. *Seri Ilmu SDM; Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Adi, Wirathama, 2016. Pengaruh Diklat, Kompetensi SDM, dan Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum sekretariat Kabupaten Bondowoso). *Jurnal Mirai Management*, 1, 262-186.
- Arep dan Tanjung. 2015. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Grasindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cheah,WL, Manan,A, Husein,Z. 2010. *A Structural Equation Model of the Determinants of Malnutrition among Children in Rural Kelantan Malaysia*. *Original Research Rural and Remote Health*.10,1248
- Cooper, D.R. dan Ermy, C.V. 2016. *Business Research Methods*.US : Irwin.
- Dale, Timpe. 2015. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Dessler, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Faruk, Umar. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan sebagai Intervening Variabel pada PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia*. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. VOL: 4, ISSUE: 2 Februari

- 2018 <http://ijbassnet.com/> E-ISSN: 2469-6501.
- Fredson, K, Pierre Senjaya, Ratna Setyowati, Carter Bing. 2015. *Kompetensi atau Komunikasi: Dari Profesional SDM Untuk Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai*. JMK, VOL 22, No. 1, MARCH 2020, 33-44 DOI: 10.9744/jmk.22.1.33-44 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234.
- Gibson, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ghazali, Imam. 2018. *Generalized Structured Component Analysis (GSCA) :Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2013. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Herzberg, Fredrick. 2014. *One More Time: How do You Motivate Employees?.* Boston : Harvard Bussiness Press.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manulang, 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2013. *Human Resources Management*. edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Meier, Dave. 2014. *The Accelerated Learning Handbooks: Panduan Kreatif dan Efektif Merancang Program Pendidikan dan Pelatihan*. Diterjemahkan oleh Rahmani Astuti. Bandung: Kaifa.
- Musyarrofah. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi SDM, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Askes (Persero) Cabang Pamekasan. *Jurnal KARSA* (ISSN 2442-3289 and e-ISSN 2442-4285).
- Milton Fogg, John. 2014. *The Greatest Networker in the Work*. New York: Three Rivers Press.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2016. *Organizationl Behavior*. 9th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BumiAksara.
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. 2015. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey
- Suharyadi. 2013. *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.