

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA MELALUI KOMPETENSI PADA PUSLATDIKSARMIL SIDOARJO**

**Nurbadi Afandi**

[Nurbad@gmail.com](mailto:Nurbad@gmail.com)

**PUSLATDIKSARMIL SIDOARJO**

**Muninghar**

**Sayekti Suindyah D**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of education and training on the performance of members of the Military Basic Training and Education Center (Puslatdiksarmil) in Sidoarjo through competence variables. Data was collected through the distribution of questionnaires and carried out to 129 members of the Puslatdiksarmil in Sidoarjo. The results show that directly the education variable, training variable and competence variable have a significant effect on performance, education variable has no significant effect on performance through competence, training variable has a significant effect on performance through competence, so the role of leadership is needed in efforts to improve education, training and competence. all members of the Puslatdiksarmil periodically to improve their performance. The implication of this research is that education and competence play an important role in improving the performance of members directly, training through competence plays a very important role in improving the performance of members so that organizational goals are expected to be achieved.*

*Keywords: education, training, competence, performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja anggota Pusat Latihan dan Pendidikan Dasar Militer (Puslatdiksarmil) di Sidoarjo melalui variabel kompetensi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 129 anggota Puslatdiksarmil di Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel pendidikan, variabel pelatihan dan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi, sehingga diperlukan peran pimpinan dalam upaya meningkatkan pendidikan, pelatihan dan kompetensi seluruh anggota Puslatdiksarmil secara berkala untuk meningkatkan kinerjanya. Implikasi dari penelitian ini adalah pendidikan dan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota secara langsung, pelatihan melalui kompetensi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja anggota sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, kompetensi, kinerja

## PENDAHULUAN

Pentingnya peran SDM untuk mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi kemampuan SDM dalam mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga perlu dibekali kemampuan dan keahlian sesuai bidang yang dikerjakannya serta pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan (Kasmir, 2016).

Pengawasan dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi pendidikan dan pelatihan (Handayani, 2017).

Pelatihan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan (Abdurrahim and Aprinawati, 2018). Untuk menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi dan menyelesaikan tantangan dan persoalan di masa sekarang dan masa depan khususnya di lingkungan TNI AL, maka diperlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dibangun melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi (Hidayat and Agustina, 2020), selain itu kinerja yang baik dapat diupayakan dengan melaksanakan pendidikan (Adelfina et al., 2022).

Pusat Latihan Pendidikan Dasar Militer (Puslatdiksarmil) sebagai salah satu unsur kawah "Candradimuka" bagi setiap prajurit TNI Angkatan Laut merupakan komando pelaksana di bawah Komando Pembinaan Doktrin, Pendidikan dan Latihan TNI Angkatan Laut (Kodiklatal). Puslatdiksarmil bertugas membantu Dankodiklatal dalam mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan sekolah-sekolah di Puslatdiksarmil dalam melaksanakan fungsi pendidikan dasar

keprajuritan dan dasar golongan sesuai dengan peranan dan status golongan pangkat yang diperlukan, baik untuk Militer Sukarela (Milsuk), Reguler (Reg) maupun Wajib Militer (Wamil) dan pelatihan dasar kemiliteran secara wajib bagi warga negara, serta membina kekuatan termasuk sarana dan prasarana pendukung organiknya. Puslatdiksarmil membawahi beberapa sekolah militer diantaranya: 1) Sekolah Perwira Puslatdiksarmil; 2) Sekolah Bintara Puslatdiksarmil; 3) Sekolah Tamtama Puslatdiksarmil; dan 4) Pusdik Kowal (Wibowo, 2020).

Sesuai Surat Edaran Komandan Kodiklatal nomor SE/47/IV/2022 tanggal 4 April 2022 perihal anjuran agar pada saat penunjukan sebagai tenaga pendidik untuk mengajar diprioritaskan yang sudah memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik (*Applied Approach, Micro teaching, Kursus Tenaga Pendidik, Kursus Teknik Pendidikan, Kursus Program Peningkatan Ketrampilan Dasar teknik Instruksional, Akta IV dan lain-lain*). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Puslatdiksarmil harus memiliki kompetensi untuk dapat mengajar, membimbing maupun mengasuh siswa. Namun kenyataan di lapangan dari 189 anggota puslatdiksarmil, yang sudah mengikuti pendidikan atau pelatihan baik itu berupa AA, *Micro teaching, Susgadik, Sustekdik* maupun *Suspekerti* baru 75 orang atau 40% dari jumlah total anggota Puslatdiksarmil (Putra, 2020). Adanya perbedaan inilah yang menyebabkan peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Anggota melalui Variabel Kompetensi (Studi Pada Puslatdiksarmil Sidoarjo).

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama

periode waktu tertentu (Sedarmayanti, 2017), sedangkan menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Arya Widiatmaja, 2019) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Menurut Permen PANRB No.8 Tahun 2021 (Kumolo, 2021), indikator kinerja sebagai berikut: (1) Kuantitas, yaitu Jumlah keluaran (*output*) dan manfaat (*outcome*) yang harus ada dalam setiap target kinerja, (2) Kualitas, yaitu Mutu keluaran dan mutu manfaat yang tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan, (3) Waktu, yaitu standar waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan, (4) Biaya, yaitu dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

### **Kompetensi**

Secara umum, kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi (Hidayat & Agustina, 2020), sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Indikator kompetensi menurut (Hidayat and Agustina, 2020): (1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Keterampilan (*skill*) dan (3) perilaku (*personal attributes*). Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa

ingin tahu melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu (Muijburrahman, Riyadi and Ningsih, 2021). Keterampilan yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sedarmayanti, 2017). Perilaku adalah tindakan, aktivitas, respon, reaksi, gerakan serta proses yang dilakukan oleh organisme (Timotius, 2018).

### **Pendidikan**

Pendidikan adalah pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang atau sebuah kelompok yang diturunkan dari generasi ke generasi dibawahnya melalui pengajaran, pelatihan dan penelitian (Syahfrudin dan Rizki, 2019), sedangkan sesuai Peraturan Pemerintah RI nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jenis Pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan Pendidikan suatu Satuan Pendidikan (Widodo, 2021). Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keahlian teoritis, keahlian keterampilan, dan moral pekerja (Syamhadi and Martini, 2021).

Indikator Pendidikan menurut (Eliana, Nurhayati and Fathiah, 2020): (1) Sasaran, yaitu suatu perencanaan yang telah ditetapkan, (2) Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu, (3) Sarana adalah alat yang digunakan guna terselenggarakannya pendidikan, (4) Peserta yaitu individu-individu yang mengikuti pendidikan.

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengajari karyawan serangkaian keterampilan dan kompetensi baru sehingga mereka menjadi mampu mencapai target secara efisien dan efektif, siap menghadapi segala potensi tantangan, dan menyongsong tuntutan

masa depan (Hankir & Berberoglu, 2020), sedangkan ada pendapat lain yang menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan tehnik operasional secara sistematis (Abdurrahim and Aprinawati, 2018).

Indikator untuk mengukur variabel pelatihan menurut (Abdurrahim and Aprinawati, 2018): (1) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, (2) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu, (3) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran, (4) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan variabel-

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan Rumus

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi (0,05)

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

$$n = \frac{189}{1 + 189(0,05)^2}$$

$$= 129 \text{ orang}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pusat Latihan Pendidikan Dasar Militer (Puslatdiksarmil) sebagai salah satu unsur kawah "Candradimuka" bagi setiap prajurit TNI Angkatan Laut merupakan komando pelaksana di bawah Komando Pembinaan Doktrin, Pendidikan dan Latihan TNI Angkatan Laut (Kodiklatal). Puslatdiksarmil membawahi beberapa sekolah militer diantaranya: 1) Sekolah Perwira Puslatdiksarmil; 2) Sekolah

variabel yang diukur melalui proses pembagian angket, yang selanjutnya dianalisis menggunakan *path analysis*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu (a) variabel eksogen dan (b) variabel endogen. Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini berupa: (1) Pendidikan (EDU) yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi, (2) Pelatihan (TR) yaitu adalah proses pemberian atau penambahan keahlian menghadapi masalah khususnya yang ada di lapangan. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini ada 2: (1) Kompetensi (COM) yaitu tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, (2) Kinerja (PERF) merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu.

Untuk mencari jumlah sampel, peneliti menggunakan penentuan ukuran sampel yang didasarkan pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Bintara Puslatdiksarmil; 3) Sekolah Tamtama Puslatdiksarmil; dan 4) Pusdik Kowal (Wibowo, 2020).

## Hasil

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja anggota Puslatdiksarmil melalui variabel kompetensi. Responden yang digunakan berjumlah 129 orang.

**Hasil uji analisis jalur (Path analysis)**

1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja secara langsung

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja secara langsung dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
Pengaruh eksogen terhadap endogen

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,691	,332		2,080	,040
	X <sub>1</sub>	,511	,107	,418	4,796	,000
	X <sub>2</sub>	-,266	,111	-,225	-2,399	,018
	Z	,601	,089	,584	6,745	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 1 dapat diketahui besarnya pengaruh pendidikan terhadap kinerja secara langsung adalah  $0,418X_1$ , sehingga dapat dibuat model rumus:  $Y=0,418X_1$ . Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja secara langsung dengan nilai koefisien 0,418 dan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ).

2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara langsung

Dari tabel 4.20 dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap

kinerja secara langsung adalah  $-0,225X_2$ , sehingga dapat dibuat model rumus:  $Y=-0,225X_2$ . Nilai signifikansi sebesar 0,018 ( $<0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja secara langsung dengan nilai koefisien -0,225 dan nilai signifikansi 0,018 ( $<0,05$ ).

3) Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi secara langsung

Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi secara langsung dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,430	,330		1,305	,194
	X <sub>1</sub>	,346	,102	,291	3,387	,001
	X <sub>2</sub>	,568	,098	,495	5,767	,000

a. Dependent Variable: Z

Dari tabel 2 dapat diketahui besarnya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi secara langsung adalah  $0,291X_1$ , sehingga dapat dibuat model rumus:  $Z=0,291X_1$ . Nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Jadi dapat

disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi secara langsung dengan nilai koefisien 0,291 dan nilai signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ).

4) Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi secara langsung

Dari tabel 4.21 dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi secara langsung adalah  $0,495X_2$ , sehingga dapat dibuat model rumus:  $Z=0,495X_2$ . Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi secara langsung dengan nilai koefisien 0,495 dan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ).

5) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung

Dari tabel 1 dapat diketahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung adalah  $0,584Z$ , sehingga dapat dibuat model rumus:  $Y=0,584Z$ . Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja secara langsung dengan nilai koefisien 0,584 dan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ).

6) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui kompetensi

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta (pendidikan terhadap kompetensi) dengan nilai beta (kompetensi terhadap kinerja) yaitu  $0,291 \times 0,584=0,170$ , sehingga dapat dibuat model rumus:  $Y=0,291X_1 \times 0,584Z$ .

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja secara langsung sebesar 0,418, sedangkan pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 0,170.

Berdasarkan perhitungan, diketahui pengaruh langsung pendidikan

terhadap kinerja sebesar 0,418, sedangkan pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 0,170 yang artinya pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung pendidikan melalui kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

7) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta (pelatihan terhadap kompetensi) dengan nilai beta (kompetensi terhadap kinerja) yaitu  $0,495 \times 0,584=0,290$ , sehingga dapat dibuat model rumus:  $Y=0,495X_2 \times 0,584Z$ .

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara langsung sebesar -0,225, sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 0,290.

Berdasarkan perhitungan, diketahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara langsung sebesar -0,225, sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 0,290 yang artinya pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung pelatihan melalui kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

8) Sumbangan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi

Sumbangan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
Sumbangan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 <sup>a</sup>	,533	,525	,322

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Dari tabel 3 diketahui nilai R Square sebesar 0,525, artinya sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap variabel kompetensi sebesar 52,5% sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat pula diketahui nilai  $e1 = \sqrt{(1-0,525)} = 0,689$ .

9) Sumbangan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja

Sumbangan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4  
Sumbangan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 <sup>a</sup>	,562	,552	,322
a. Predictors: (Constant), Z, X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>				

Dari tabel 4 diketahui nilai R Square sebesar 0,552, artinya sumbangan pengaruh variabel pendidikan, variabel pelatihan dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja sebesar 55,2% sedangkan 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat pula diketahui nilai  $e2 = \sqrt{(1-0,552)} = 0,669$ .

### Pembahasan

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja anggota Puslatdiksarmil melalui kompetensi. Pusat Latihan Pendidikan Dasar Militer (Puslatdiksarmil) sebagai salah satu unsur kawah "Candradimuka" bagi setiap prajurit TNI Angkatan Laut merupakan komando pelaksana di bawah Komando Pembinaan Doktrin, Pendidikan dan Latihan TNI Angkatan Laut (Kodiklatal). Surat Edaran Komandan Kodiklatal nomor SE/47/IV/2022 tanggal 4 April 2022 perihal anjuran agar pada saat penunjukan sebagai tenaga pendidik untuk mengajar diprioritaskan yang sudah memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik (Applied Approach, Micro teaching, Kursus Tenaga Pendidik, Kursus Teknik

Pendidikan, Kursus Program Peningkatan Ketrampilan Dasar teknik Instruksional, Akta IV dan lain-lain). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh tenaga pendidik di Puslatdiksarmil harus memiliki kompetensi untuk dapat mengajar, membimbing maupun mengasuh siswa. Namun kenyataan di lapangan dari 189 anggota puslatdiksarmil, yang sudah mengikuti pendidikan atau pelatihan baik itu berupa AA, Micro teaching, Susgadik, Sustekdik maupun Suspekerti baru 75 orang atau 40% dari jumlah total anggota Puslatdiksarmil (Putra, 2020).

Responden yang digunakan berjumlah 129 orang. Para responden yang mengisi kuesioner diidentifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, domisili dan jabatan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum dari responden. Berdasarkan hasil karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 41 tahun sampai 50 tahun yaitu sebesar 81 orang, sedangkan menurut jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 123 orang. Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden sudah mengenyam pendidikan

yang cukup tinggi yaitu lulusan SMU sebanyak 76 orang. Untuk domisili, responden mayoritas bertempat tinggal di Sidoarjo, yaitu 66 orang. Menurut jabatan, jabatan Ur (Urusan) lebih banyak dibanding jabatan lainnya yaitu sejumlah 69 orang.

Dari hasil analisis deskriptif variabel penelitian diperoleh gambaran variabel pendidikan mempunyai nilai 4,26 yang berada pada interval  $4,25 < a \leq 5,00$  dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi, variabel pelatihan mempunyai nilai 4,27 yang berada pada interval  $4,25 < a \leq 5,00$  dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi, variabel kompetensi mempunyai nilai 4,33 yang berada pada interval  $4,25 < a \leq 5,00$  dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi dan variabel kinerja mempunyai nilai 4,34 yang berada pada interval  $4,25 < a \leq 5,00$  dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berada dalam kondisi sangat baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Handayani, 2017) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian (Suryani and Linda, 2017) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi. Fenomena ini menunjukkan bahwa anggota semakin banyak mengikuti pelatihan maka semakin menurun tingkat kinerjanya karena waktu kerja efektif lebih banyak tersita untuk menerapkan hasil dari pelatihan daripada bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi secara langsung. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Priatama, 2020) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan latar belakang pendidikan dan seleksi, terhadap kompetensi tenaga lapangan Program BSPS Provinsi Riau.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi secara langsung. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Pramono and Prahiawan, 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Chemical Recovery Plant (CRP) Coke Oven factory at a steel industry company in Cilegon*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Haryanto, Dewi and Fatonah, 2020) yang menyimpulkan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Gugus 1 Sidoharjo Kabupaten Sragen.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta (pendidikan terhadap kompetensi) dengan nilai beta (kompetensi terhadap kinerja). Diketahui pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan melalui kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian (Telaumbanua and Absah, 2021) yang menyimpulkan adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan melalui kompetensi bidang di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli. Hal ini menunjukkan anggota yang meningkat kompetensinya karena selesai mengikuti pendidikan tidak meningkatkan kinerjanya karena merasa memiliki kelebihan atas anggota yang lain sehingga enggan untuk bekerja.



Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta (pelatihan terhadap kompetensi) dengan nilai beta (kompetensi terhadap kinerja). Diketahui pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan melalui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Wardhani and Hermawan, 2021) yang menyimpulkan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku usaha busmetik di Pasuruan Regency dengan kompetensi sebagai variabel intervening.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa anggota semakin banyak mengikuti pelatihan maka semakin menurun tingkat kinerjanya karena waktu kerja efektif lebih banyak tersita untuk menerapkan hasil dari pelatihan daripada bekerja.

Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi secara langsung. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Pendidikan melalui kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan anggota yang meningkat kompetensinya karena selesai mengikuti pendidikan tidak meningkatkan kinerjanya karena merasa memiliki kelebihan atas anggota yang lain sehingga enggan untuk bekerja. Pelatihan melalui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahim and Aprinawati (2018) 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara', JURNAL PLANS Penelitian Ilmu

Manajemen & Bisnis, 13(1), pp. 18-28.

doi:10.24114/plans.v13i1.9811.

Adelfina, A., Darmana, A. and Rosita, T. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu', Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 4(3), pp. 1913-1920. doi:10.34007/jehss.v4i3.975.

Afdal Zuhendri, H.(2021)

'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Pasaman', Jurnal Niara, 14, pp. 35-43. doi:10.31849/niara.v14i2.5871.

Anisah (2017) 'PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KEORGANISASIAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. JASA RAHARJA CABANG JAMBI', 1(1), pp. 32-41. doi:http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.5.

Arya Widiatmaja (2019) 'Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Dosen', Dinamika Bahari, 9(2), pp. 2273-2282. doi:10.46484/db.v9i2.93.

Awwaabiin, S. (2021) 'Instrumen Penelitian : Pengertian, Jenis-Jenis, dan Contoh Lengkap', Penerbitdeepublish.Com, p. 1. Available at: https://penerbitdeepublish.com/

Dareho, M.P., Kindangen, P. and Kojo, C. (2017) 'Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delisa Minahasa Manado', Jurnal Emba, 5(3), pp. 4475-4484. Available at: https://www.e-jurnal.com/2018/08/pengaruh-pendidikan-pelatihan-

- dan\_19.html.
- Eliana and Nurhayati (2020) 'PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH', *Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), pp. 84-95.
- Ghozali, I. (2018) Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. 9th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Available at: <https://onesearch.id/Record/IOS2851.slims-19545>.
- Gunawan, A. (2020) 'Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPP Setiabudi Jakarta Selatan', *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 8(1), pp. 17-25. doi:10.37932/j.e.v8i1.14.
- Handayani, D. (2017) 'PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERIBANYUASIN', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), pp. 140-150. doi:<https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>.
- Hartono, J. (2018) 'Strategi Penelitian Bisnis', in M, J.H. (ed.) Bukel. Yogyakarta: Penerbit Andi, p. 326. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Strategi\\_Penelitian\\_Bisnis/ETgEEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Strategi_Penelitian_Bisnis/ETgEEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0).
- Haryanto, A.T., Dewi, S.N. and Fatonah, S. (2020) 'Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja di Sekolah Dasar', *Jurnal Basicedu*, 4(3), pp. 754-764. doi:10.31004/basicedu.v4i3.426.
- Hidayat, A.T. and Agustina, T. (2020) 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin', *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), pp. 48-53. doi:10.35899/biej.v2i1.50.
- Indarti, Y.D. (2018) 'the Effect of Competence and Compensation To Motivation of Employees and Its Impact on Employee Performance in the Personnel and Training Board of Karawang Regency', *AFEBI Management and Business Review*, 3(1), pp. 52-68. doi:10.47312/amb.v3i1.132.
- Jaya, I.M.L.M. (2020) *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan dan Riset*. 1st edn. Edited by F. Husaini. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_dan\\_Kualit/yz8KEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=penelitian+kuantitatif&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_dan_Kualit/yz8KEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=penelitian+kuantitatif&printsec=frontcover).
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 1st edn. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumolo, T. (2021) *PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA. JAKARTA: DIREKTUR JENDERAL PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA*. Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/170603/permen-pan-rb-no-8-tahun-2021?msclkid=43b7589cc57511ecb494dd014bd7d40d>.
- Muiburrahman, Riyadi, M. and Ningsih, M. (2021) 'Hubungan Pengetahuan dan Perilaku Pencegahan COVID-19 di Masyarakat', *Jurnal Keperawatan*

- Terpadu, 2(2), pp. 130-140. Available at: <http://jkt.poltekkes-mataram.ac.id/index.php/home/index>.
- Muslimat, A. (2020) 'PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA DI JAKARTA', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), pp. 586-592. Available at: <http://dx.doi.org/10.32493/jee.v2i4.10691>.
- Nurhidayat (2020) *Jukker Puslatdiksarmil*. Surabaya: Kodiklatal.
- Parashakti, R.D. et al. (2020) 'The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector', 135(Aicmbs 2019), pp. 259-267. doi:10.2991/aebmr.k.200410.040.
- Pramono, A.C. and Prahawan, W. (2021) 'Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening', *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), pp. 142-150. doi:10.33050/atm.v6i2.1742.
- Priatama, B. (2020) 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau', *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), pp. 178-187. doi:10.37859/jae.v10i2.2041.
- Putra (2020) *Memiliki Kompetensi*. Sidoarjo.
- Rahim, A., Syech, S. and MS, M.Z. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), pp. 133-149. doi:10.33087/jmas.v2i2.25.
- Rulidha, C.P. and Hermawan, S. (2021) 'The Influence of Knowledge Management and Competence on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Management of BUMDES in Sidoarjo Regency', *Proceedings of The ICECRS*, 9(April 2019), pp. 2018-2019. doi:10.21070/icecrs2021900.
- Saing, B. (2018) 'Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi', *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 2(2), pp. 13-20. doi:10.25105/pdk.v2i2.2465.
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. 1st edn. Edited by Anna. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2017) *Statistika Untuk Penelitian*. 27th edn. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suryani, A. and Linda, R. (2017) 'Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Batang Hari Jambi', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(1), pp. 92-104. doi:10.33087/jmas.v2i1.18.
- Syamhadi and Martini (2021) 'PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI LULUSAN PESERTA PADA LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) PT. SATRIA TAMTAMA RAHAYU THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING LEVELS ON THE COMPETENCY OF GRADUATES OF PARTICIPANTS IN LEMBAGA PELATIHAN KERJ', *Business and Accounting*, 4. Available at: [www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id).

- Telaumbanua, A.S. and Absah, Y. (2021) 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Bidan: Studi Kuantitatif', *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 2(2), pp. 142-147. doi:10.51849/j-p3k.v2i2.103.
- Timotius, K.H. (2018) 'Otak dan Perilaku', in C, A.A. (ed.). Yogyakarta: ANDI, p. xii + 276.
- Wardhani, D.K.P. and Hermawan, S. (2021) 'The Influence of Training and Motivation on the Performance of Business Actors in Busmetik with Competence as an Intervening Variable', *Proceedings of The ICECRS*, 9, p. 2021. doi:10.21070/icecrs2021898.
- Wibowo, J.D. (2020) *Daftar Susunan Personel Puslatdiksarmil Tahun 2020*. Sidoarjo.
- Widodo, J. (2021) 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tentang Standar Nasional Pendidikan', *Standar Nasional Pendidikan*, (102501), pp. 1-49. Available at: [https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Salinan PP Nomor 57 Tahun 2021.pdf](https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Salinan%20PP%20Nomor%2057%20Tahun%202021.pdf).
- Yanti, B. (2022) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PERWAKILAN SUMATERA BARAT', 4(3), pp. 304-312.