

PENGARUH PE NDIDIKAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA MELALUI  
KOMPETENSI PEGAWAI PADA  
DINAS PARIWISATA DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN  
PANGKEP

*by* Ahmad Firman

---

**Submission date:** 07-Jan-2021 11:22AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1483962967

**File name:** Pengaruh\_Pendidikan\_dan\_Pelatihan.pdf (269.8K)

**Word count:** 4857

**Character count:** 31467

10

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PANGKEP**

**Agung Nugraha<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>\*1</sup>nugrahakunda@gmail.com, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada instansi pemerintahan, penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep dengan mengambil sampel penelitian sebanyak 49 pegawai. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.

**Kata kunci** : pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kinerja

### **ABSTRACT**

*This study was intended to determine the indirect effect of education and training on performance through the competence of Pangkep Regency Tourism and Culture Department employees, this study was conducted at Pangkep Regency Tourism and Culture Department employees by taking 49 people as research samples. This research design uses survey research. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (census), The data analysis technique used is path analysis. The results showed that there is a direct positive and significant influence on education and training on the competence employee, there is was a positive and significant effect directly on education and training on the performance of the employees, and there is an indirect and significant positive effect of education and training on performance through the competence of the staff of the Department of Tourism and Culture of Pangkep Regency.*

**Keywords** : education and training, competence, performance

## PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global maka perlu adanya aparatur sumber daya yang mempunyai kualifikasi jabatan dalam rangka penyelenggaraan pembangunan dan bernegara. Untuk menghasilkan sumber daya manusia dalam hal ini aparatur sipil negara yang memiliki kualifikasi atau kompetensi perlu adanya tingkatan profesional, kesetiaan dan pengabdian pada perjuangan berbangsa dan bernegara, dan juga pengembangan wawasan serta semangat persatuan Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, pada suatu perusahaan atau instansi sedapatnya meningkatkan kualitas potensi aparatur sumber daya sehingga memiliki kemampuan kinerja yang baik secara professional untuk mendukung kelancaran kegiatan berkantor.

Instansi atau perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, karena sumber daya manusia memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang bisa berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan teknologi yang cepat dan terus menerus, serta memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan baik itu masalah internal instansi ataupun masalah eksternal instansi, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja pegawai sebagai suatu prestasi kerja atau hasil seorang pegawai yang penilaiannya dari segi kuantitas maupun kualitas yang berdasar dari standar kerja suatu perusahaan menurut setiyawan dan waridin (2011). Suatu organisasi dikatakan baik apabila sumber daya manusianya mempunyai peningkatan kemampuan bekerja, karena merupakan salah satu factor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal adalah suatu kinerja yang dikatakan baik ini merupakan kinerja yang mendukung tercapainya tujuan dari organisasi dan sesuai dengan standar suatu organisasi. Kinerja juga sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu standar yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang inovatif dan kreatif sesuai dengan visi misi organisasi.

Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan menurut Rivai (2012). Berdasarkan pendapat di atas menerangkan bahwa suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan aktifitas pekerjaan dapat dinilai melalui tingkat kerjanya, oleh karena itu dalam hal pencapaian target selama periode tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan ditentukan dengan tingkat kinerja para pegawainya.

secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi – kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Randal dalam Sinambela 2012). Dalam membentuk karakter seorang pegawai dalam suatu perusahaan harus dengan memberi pendidikan dan pelatihan yang dianggap sebagai instrument yang penting dan akan memberi perubahan pada sifat dan mentalnya dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tingkat kepentingannya lebih tinggi dan lebih sulit. Pelatihan juga memiliki keunggulan seperti memiliki banyak metode yang mampu disesuaikan

dengan kebutuhan sumber daya, tidak membutuhkan waktu yang lama untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja sumber daya dan juga tidak membutuhkan biaya yang besar.

Pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap motivasi, pemberian pelatihan mempengaruhi motivasi seorang pegawai karena setelah mengikuti pelatihan pegawai tersebut mempunyai keterampilan (*skill*) dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap pegawai lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas. Sebagai contoh apabila pimpinan mampu memberi motivasi yang baik kepada pegawainya maka secara tidak langsung akan terdorong untuk mengerjakan tugas yang diberikan secara baik, profesional serta pegawai tidak akan pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Pendidikan merupakan kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan – persoalan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan menurut Flippo dalam Masud (2011). Pendidikan merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan pekerjaannya, dengan pendidikan seorang pegawai akan siap dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis serta berusaha untuk menyelesaikan suatu masalah sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Pelatihan juga berperan sangat penting dalam peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan atau pegawai. Sumber daya manusia bisa menjadi semakin terampil dalam penyelesaian pekerjaan setelah mendapatkan pelatihan.

Menurut Gomes (2010) Pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau sesuatu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan merupakan proses yang sistematis dalam peningkatan keterampilan, mengembangkan pengetahuan serta mendapatkan perilaku yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Pimpinan mempunyai peran penting dalam pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja karena setelah diberikan pendidikan dan pelatihan harusnya para pegawai bisa memiliki semangat dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya kinerja pegawai akan meningkat ketika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

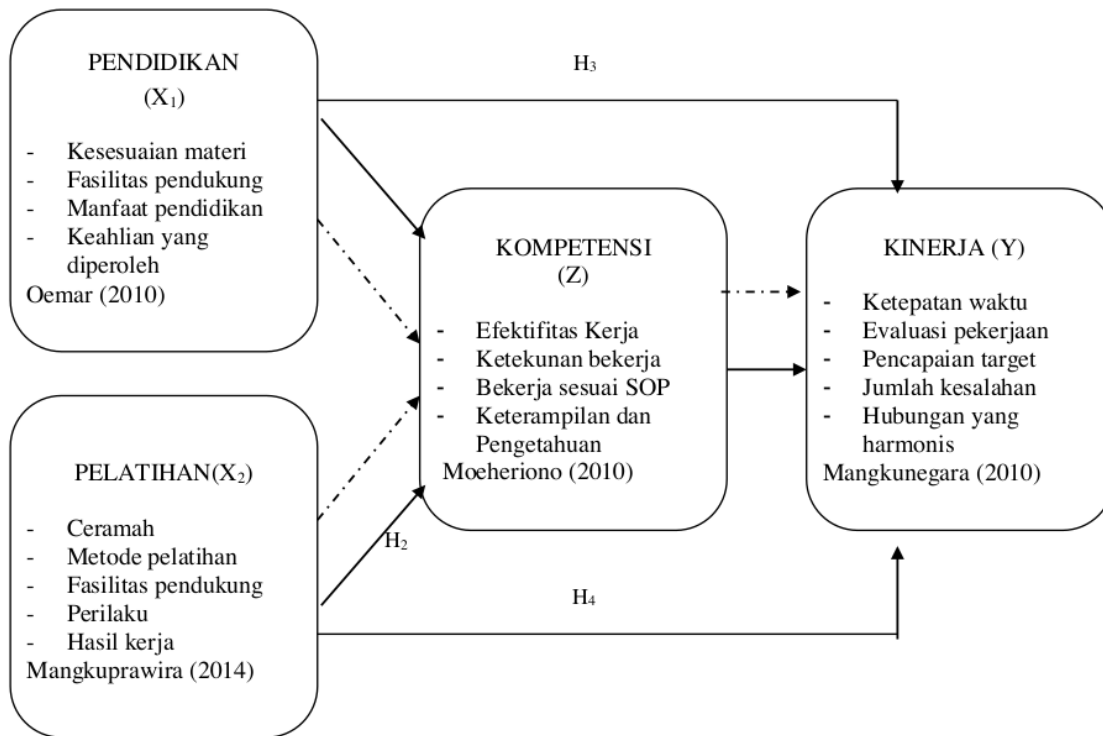
Menurut Robbins (2011) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dalam kegiatan berorganisasi, motivasi berfokus pada tujuan dari suatu organisasi agar mencerminkan minat pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Pengaruh kinerja seorang pegawai (*job performance*) atau hasil kerja dari seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya merupakan keberhasilan dalam suatu organisasi. Dalam pengembangan potensi sumber daya manusia

menjadi lebih inovatif dan kreatif tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang tidak hanya sekedar administrasi.

Pemberian pendidikan dan pelatihan serta motivasi bagi seorang aparatur sangat perlu dalam rangka untuk mempengaruhi kinerja aparatur pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep juga tidak hanya sebatas pada aparatur pegawai operasional semata, namun juga dalam tingkatan pimpinan. Perumusan wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai ditetapkan dengan tolak ukur atau standar yang telah disepakati oleh pimpinan dan bawahan. Pimpinan dan bawahan masing - masing dapat menetapkan kriteria dan standar kinerja serta dapat menilai hasil - hasil yang ingin dicapai pada akhir waktu tertentu.

Pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep peningkatan kinerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, hal tersebut bisa dilihat seperti yang ada sekarang ini masih adanya latar belakang pendidikan seorang aparatur yang tidak sesuai dengan pemberian pendidikan dan pelatihan sehingga mempunyai dampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya sekarang (*Job Description*) dalam suatu perusahaan. Kinerja seorang aparatur masih banyak terhambat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang secara optimal belum bisa bekerja. Hal tersebut juga bisa diakibatkan karena tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang aparatur.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

—————▶ : Arah hubungan parsial

-----▶ : Arah hubungan intervening

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tujuh hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
6. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
7. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini memakai sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dalam penelitian survey diambil (Singarimbun, 1998). Penelitian dengan menggunakan survey bermaksud untuk menguraikan (deskriptif), penjajakan (eksploratif) dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator social, adapun lokasi kegiatan ini dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai dengan jumlah 49 orang. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Pertama

Uji F, Pendekatan ini digunakan dimana untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_1, b_2$ ) terhadap kompetensi (Z) untuk uji

kelayakan model. berikut hasil output regresi, dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11  
Hasil Uji F ( ANOVA ) Sub Struktur Pertama

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.905	2	21.953	27.664	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.503	46	.794		
	Total	80.408	48			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sebagaimana hasil output regresi pada Tabel 5.11 diatas dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara  $F_{hitung} = 27,664 > F_{tabel} = 3.20$  dan signifikansi  $0,000 < 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor ( $b_1, b_2$ ) signifikan dan model layak.

**Determinasi (Uji B)**, besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut:

Tabel 5.12  
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.526	.89081	2.138

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.12, koefisien determinasi pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi adalah sebesar 0,546 atau 54,6% artinya perubahan didasarkan kompetensi dapat dijelaskan oleh perubahan variable pendidikan dan pelatihan sedangkan selebihnya sebesar 45,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar variable pendidikan dan pelatihan.

**Uji Partial (Uji t)**, Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai

signifikansi dan nilai alpha ( $\alpha$ ). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.13  
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama

**5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.860	2.149		.400	.691		
1 X1	.622	.125	.555	4.994	.000	.799	1.251
X2	.317	.118	.299	2.691	.010	.799	1.251

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil tabel 5.13. dapat dijelaskan :

### 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 4,994 > t_{tabel} 2,012$  atau nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pendidikan berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh Pendidikan terhadap kompetensi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,555 atau 55,5% artinya setiap pendidikan yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,555.

### 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_2$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 2,691 > t_{tabel} 2,012$  atau nilai signifikansi =  $0,010 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,299 atau 29,9% artinya pelatihan baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,299.

Adapun sub struktur pertama pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,555X_1 + 0,299X_2 + 0,454E_1$$



**Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Kedua**

**Uji F**, Pendekatan ini digunakan dimana untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_3, b_4, b_5$ ) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 5.14  
Hasil Uji F ( ANOVA ) Sub Struktur Kedua

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	85.516	3	28.505	27.474	.000 <sup>b</sup>
Residual	46.688	45	1.038		
Total	132.204	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sebagaimana hasil output regresi pada Tabel 5.14, maka dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pendidikan, pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara  $F_{hitung} = 27,474 > F_{tabel} = 2.81$  dan signifikansi  $0,000 < 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor ( $b_3, b_4, b_5$ ) signifikan.

**Uji Determinasi**, besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5.15  
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.623	1.01859	1.394

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.15, koefisien determinasi pengaruh variabel Pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi adalah sebesar 0,647 atau 64,7% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variable pendidikan, pelatihan dan kompetensi sedangkan selebihnya sebesar 35,3% dijelaskan oleh factor lain diluar variable pendidikan, pelatihan dan kompetensi.

**Uji Partial (Uji t)**, Perbandingan nilai t hitung dan nilai t table atau nilai signifikan dan nilai alpha ( $\alpha$ ) digunakan dalam pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penentuan besarnya pengaruh langsung pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta) sebagai berikut:

Tabel 5.16  
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

**5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.082	2.461		.033	.974		
1 X1	.406	.177	.282	2.296	.026	.518	1.930
X2	.368	.145	.271	2.540	.015	.691	1.448
Z	.505	.169	.394	2.996	.004	.454	2.203

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel 5.16, diatas dapat dijelaskan :

**1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja**

Pengujian dilakukan dalam penentuan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_3$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 2,296 > t_{tabel} = 2,012$  atau nilai signifikansi =  $0,026 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pendidikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh pendidikan terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,282 atau 28,2% artinya setiap pendidikan pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,282.

**2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja**

Pengujian dilakukan dalam penentuan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_4$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 2,996 > t_{tabel} = 2,012$  atau nilai signifikansi =  $0,004 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,394 atau 39,4% artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,394.

**3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja**

Pengujian dilakukan dalam penentuan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_5$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 2,540 > t_{tabel} = 2,012$  atau nilai signifikansi =  $0,015 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan langsung berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,271 atau 27,1% artinya pelatihan pegawai yang baik dan nyaman, maka akan

meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,271.

Sub struktur kedua pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,282X_1 + 0,394Z + 0,271X_2 + 0,353E_2$$

### **Pengujian hipotesis secara parsial**

#### **H<sub>1</sub> : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.**

Hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha$  5% dan besarnya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi sebesar 0,555, sehingga H<sub>1</sub> (diterima).

#### **H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.**

Hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,010 < \alpha$  5% dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi sebesar 0,299, sehingga H<sub>2</sub> (diterima).

#### **H<sub>3</sub> : Pendidikan berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.**

Hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,026 < \alpha$  5% dan besarnya pengaruh Pendidikan terhadap kinerja sebesar 0,282, sehingga H<sub>3</sub> (diterima).

#### **H<sub>4</sub> : Pelatihan berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.**

Hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,015 < \alpha$  5% dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,271, sehingga H<sub>4</sub> (diterima).

#### **H<sub>5</sub> : Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.**

Hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari

Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,004 < \alpha$  5% dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,394, sehingga  $H_5$  (diterima).

**H<sub>6</sub> : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.**

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis enam (H<sub>6</sub>) menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), dimana menurut Imam Ghozali (2005) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien ( $b_1$ ,  $b_4$ ) dimana besar nilai koefisien ( $b_1 = 0,555$ ) dengan tingkat sig.  $0,000 < 5\%$ , dan nilai koefisien ( $b_4 = 0,394$ ) dengan tingkat sig.  $0,004 < 5\%$ , jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $(0,555) \times (0,394) = (0,219)$ . Namun koefisien pengaruh langsung pendidikan terhadap kinerja lebih besar (0,282). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui kompetensi, maka  $H_6$  (diterima).

**H<sub>7</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.**

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis tujuh (H<sub>7</sub>) menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Dimana analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien ( $b_2$ ,  $b_4$ ) dimana besar nilai koefisien ( $b_2$  0,299) dengan tingkat sig.  $0,010 < 5\%$  dan nilai koefisien ( $b_4$  0,394) dengan tingkat sig.  $0,004 < 5\%$ , jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $(0,299) \times (0,394) = (0,118)$ . Namun koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar (0,271). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui kompetensi, maka  $H_7$  (diterima).

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X) yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kompetensi (Z) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.

Penelusuran lanjutan terkait hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja hal ini diperkuat bahwa pendidikan merupakan kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan – persoalan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rifai dan Mulyadi (2012), pelatihan juga tidak lepas dari pengaruh untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai dalam hal peningkatan performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini juga sesuai dengan teori dari Gomes (2010).

3  
15  
Sedangkan kompetensi merupakan suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemauan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu, ini sesuai dengan teori dari Spencer dalam Moehariono (2010). Sedangkan kinerja dapat memperlihatkan seberapa jauh tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas – tugas dari sebuah organisasi. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi dan juga kinerja sebagai suatu tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

### Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam pemberian pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai harus sesuai dengan bidang dan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya agar pekerjaan yang akan dikerjakan mampu terselesaikan dengan cepat dan mendapatkan hasil sesuai yang diinginkan suatu perusahaan atau instansi dimana dia bekerja, selain itu juga pekerjaan yang dilaksanakan akan lebih mudah untuk dilakukan dan memberikan tingkat keberhasilan dan pencapaian suatu tujuan dari suatu instansi atau organisasi.

Pada dasarnya seorang pegawai pada suatu organisasi atau instansi memerlukan suatu pendidikan dan pelatihan dalam menunjang kinerjanya sebagai pegawai berupa suatu pengalaman bekerja yang tidak hanya datang dari tempat dimana ia bekerja tetapi juga perlu dukungan dari semua pihak yang ada dalam suatu organisasi atau instansi agar supaya para pegawai tersebut bisa bekerja secara kompeten dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusty, Ferdinand. 2012. *Pelatihan Sebagai Motivasi Perubahan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 12, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Djarwanto, P. 2011. *Mengenai Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Liberty, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan Moh. Masud MA. Jilid Pertama, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- <sup>12</sup> Gibson, James L. and John M, Ivancevich Jr. 2010. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Proses*, alih bahasa Djoerban Wahid. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- <sup>18</sup> Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koesmono, Teman H. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Volume 7, Nomor 2.
- <sup>12</sup> Kuncoro, Mudrajad. 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- <sup>14</sup> Lubis, Khairul Akhir. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- <sup>11</sup> Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, L, Robert. dan Jackson, H, John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Buku I, Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, Harmein. 2010. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. USU Press. Medan.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Oemar, Hamalik. 2010. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku I, Edisi Indonesia. PT.Indeks, Jakarta.

- Rob A. Wilson, Geoff Briscoe. 2014. *The impact of human capital on economic growth: a review* 9.
- Santoso Budi, Purbayu. dan Ashari. 2012. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS*. Penerbit Andi, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Simanungkalit, Hotma. 2014. Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Simanungkalit, Enrich C. 2010. <sup>14</sup> *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- <sup>9</sup> Soeprihanto, John. 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam, Alfabeta, Bandung.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Utari, Sri Diyah. 2010. <sup>14</sup> *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara*. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- <sup>18</sup> Veithzal Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Yuli, Cantika. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM.
- Yulius, Edi. 2012. Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Gajah Mada.

Werther, William B. and Keith Davis. 2011. *Human Resources and Personal Management*, Fifth Edition, USA : Mc.Graw-Hill.



# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PANGKEP

## ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.unimal.ac.id">journal.unimal.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://ejournal.iainbengkulu.ac.id">ejournal.iainbengkulu.ac.id</a> Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
4	Heni Widyaningsih. "Upaya Peningkatan Profesionalisme Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Karyawan Abadi Hotel Jogja", Khasanah Ilmu - Jurnal Pariwisata Dan Budaya, 2018 Publication	1%
5	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
6	<a href="http://library.um.ac.id">library.um.ac.id</a> Internet Source	1%

7	<a href="http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id">ar.mian.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://skripsilengkap85.blogspot.com">skripsilengkap85.blogspot.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://rahmadkhairul.files.wordpress.com">rahmadkhairul.files.wordpress.com</a> Internet Source	1%
10	<a href="http://johannessimatupang.wordpress.com">johannessimatupang.wordpress.com</a> Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
12	<a href="http://jurnalmepaekonomi.blogspot.com">jurnalmepaekonomi.blogspot.com</a> Internet Source	1%
13	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	1%
14	<a href="http://infoduniailmiah.wordpress.com">infoduniailmiah.wordpress.com</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://kumpulanreferansi.blogspot.com">kumpulanreferansi.blogspot.com</a> Internet Source	1%
17	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	1%

1. The first step in the process of identifying a problem is to define the problem. This involves identifying the symptoms of the problem and determining the underlying causes. Once the problem has been defined, the next step is to identify the stakeholders who are affected by the problem. This involves identifying the individuals, groups, and organizations that are impacted by the problem and determining their interests and needs. The final step in the process of identifying a problem is to develop a clear and concise statement of the problem. This statement should describe the problem in terms of its symptoms, causes, and impacts, and should also identify the stakeholders who are affected by the problem.

2. The second step in the process of identifying a problem is to identify the stakeholders who are affected by the problem. This involves identifying the individuals, groups, and organizations that are impacted by the problem and determining their interests and needs.

3. The third step in the process of identifying a problem is to develop a clear and concise statement of the problem. This statement should describe the problem in terms of its symptoms, causes, and impacts, and should also identify the stakeholders who are affected by the problem.