

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI DI LINGKUP KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Abdul Rahman*¹, Ahmad Firman*², Nawir Rahman³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: black.selayar@gmail.com, a_firman25@yahoo.com, nawir.rahman05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun pengaruh pendidikan dan pelatihan secara tidak langsung melalui kompetensi pegawai sebagai mediasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif metode *penelitian survey eksplanatori*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika dengan metode analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji-t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji-F untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan yang kemudian dilanjutkan dengan uji analisis jalur dengan Sobel Test untuk membuktikan signifikan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi (intervening). Penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Pegawai berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara Parsial terhadap Kompetensi Pegawai di lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu, untuk menguji Kompetensi Pegawai sebagai variabel Intervening menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai mampu memediasi pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai, dan Kompetensi Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of education and training directly on improving employee performance and the effect of education and training indirectly through employee competence as a mediation for improving employee performance in the Scope of Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency. The method used is quantitative research with a descriptive approach to explanatory survey research methods. The data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires (questionnaire) and documentation studies. The analytical tool used is statistical analysis with multiple linear regression analysis method with proof of hypothesis through t-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and F-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously, which is then continued with Path analysis test with Sobel Test to prove the significant indirect effect of the independent variable to the dependent variable through the mediating variable (intervening). This study shows that education, training and competence of employees directly affect employee performance in the scope of Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency. This study also shows that education and training have a partial effect on employee competence in the scope of Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency. In addition, to test Employee Competence as an Intervening variable, it shows that Employee Competence is able to mediate the effect of Education and Training on Employee Performance in the Benteng Subdistrict, Selayar Islands Regency.

Keywords: Education, Training, Employee Performance, and Employee Competence

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional, seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kecamatan Benteng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten Selayar Nomor 5 Tahun 2006. Luas wilayah Kecamatan Benteng kurang lebih 712 Ha/ 7,12 Km² dengan jumlah penduduk saat ini tercatat 24.083 jiwa. Secara administratif Kecamatan Benteng dibagi menjadi 3 (tiga) kelurahan yaitu Kelurahan Benteng, Kelurahan Benteng Utara dan Kelurahan Benteng Selatan. (Profil Kecamatan Benteng Tahun 2019).

Pelaksanaan otonomi di daerah pada hakekatnya adalah mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah kecamatan adalah organisasi yang paling depan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknyalah organisasi ini mendapat perhatian lebih jauh lagi dengan cara “memberdayakan” pemerintahan kecamatan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kantor Camat Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pemerintahan dalam lingkup kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Untuk menjalankan kegiatannya Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai tugas pokok dan fungsi. Tugas pokok Kecamatan Benteng adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

Fenomena yang terjadi menunjukkan perbedaan antara apa yang menjadi harapan yakni kinerja pegawai belum optimal hal ini dapat dilihat pada tingkat capaian kinerja organisasi yang ditentukan oleh kinerja unit/proses, kinerja unit yang ada pada organisasi, yang juga ditentukan oleh masing-masing pegawai. Dari hasil pengukuran pencapaian sasaran strategis tahun 2019, digambarkan bahwa realisasi penggunaan anggaran program dan kegiatan Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar tahun anggaran 2019 yaitu sebesar 91,51%. Artinya bahwa dilihat dari skala pengukuran kinerja berada di interval 75-100% dengan kategori baik. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Benteng Tahun 2019).

Berdasarkan data Renstra Tahun 2016-2021, dapat diketahui bahwa dari 6 (Enam) indikator kinerja pelayanan Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar selama 5 (lima) tahun terdapat 4 (empat) indikator kinerja pelayanan yang telah sesuai dan bahkan melebihi target yang ditetapkan yaitu 1) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan aparatur pemerintah dan lembaga kemasyarakatan dalam rangka reformasi birokrasi, 2) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan umum terhadap masyarakat, 3) Meningkatnya kecintaan terhadap warisan budaya dan 4) Meningkatkan kualitas lingkungan melalui peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya kualitas air, udara, dan tanah, dan pengelolaan sampah dengan 3 R (reduce, Reuse, Recycle). Selanjutnya diperoleh data bahwa masih terdapat 2 (dua) indikator kinerja pelayanan yang perlu ditingkatkan pencapaiannya yaitu Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan budaya tertib dan aman dalam kehidupan bermasyarakat yang rata-rata capaiannya diangka 66,67% dari target 100%

capaian dan Meningkatkan kapasitas organisasi melalui pengembangan budaya kerja dan menerapkan system manajemen kinerja dengan rata-rata capain 90% dari target 100% capain.

Seluruh sasaran yang ditetapkan sebagian besar dapat tercapai (4 Indikator dari 6 Indikator pelayanan), bahkan beberapa diantaranya mampu melampaui target, meskipun masih ada beberapa sasaran yang tidak dapat terealisasi yang diakibatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dianggap masih belum optimal sehingga perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil observasi awal, diketahui bahwa belum optimalnya kinerja pegawai ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas pegawai dengan tepat waktu, masih terdapat pegawai yang terlambat datang dan keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menghambat terjadinya kerjasama dalam penyelesaian suatu pekerjaan, selain itu masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan peralatan modern yang ada sehingga beban kerja yang seharusnya terbagi rata sesuai dengan tupoksinya namun karena ada pegawai yang kemampuan teknisnya kurang, menyebabkan beban kerja menjadi terbagi tidak rata dan tidak sesuai pada tupoksi, serta kurangnya bentuk penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Hal-hal tersebut menjadi suatu hambatan mengingat arti penting kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya.

Hal yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Benteng adalah kompetensi pegawai negeri sipil yang ada. Kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Dari data Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 95% PNS tidak kompeten, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya (Harian Umum Pikiran Rakyat, Kamis 1 Maret 2012).

Pada Kantor Kecamatan Benteng, masih terdapat pegawai yang bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan, karena pengetahuan dan sikap serta keterampilannya masih belum optimal. Sebenarnya sudah berbagai program dan kegiatan yang telah diupayakan oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan kompetensi PNS, seperti melakukan reformasi birokrasi, berbagai Diklat dalam jabatan, berbagai Diklat fungsional, berbagai Diklat teknis, workshop, seminar dan kegiatan ilmiah lainnya, tapi mengapa PNS masih diindikasikan tidak memiliki kompetensi.

Kompetensi yang dimiliki pegawai sangat erat keterkaitannya dengan tingkat pendidikan pegawai dan pelatihan yang telah diikuti pegawai. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan

meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Sumber daya aparatur yang dimiliki Kantor Kecamatan Benteng pada tahun 2019 berdasarkan tingkatan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019

No	Pendidikan	Pegawai Negeri Sipil		Jumlah	Keterangan
		Laki-Laki	Perempuan		
1	Doktor (S3)	-	-	0	
2	Magister (S2)	-	-	0	
3	Sarjana (S1)	3	3	6	
4	Diploma	-	-	0	
5	SLTA	4	3	7	
6	SMP	-	-	0	
7	SD	-	-	0	
Jumlah				13	

Sumber: LAKIP Kecamatan Benteng Tahun 2019

Pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan pendidikan inilah seorang pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang diembankan. Pendidikan yang tinggi akan menentukan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Pada Kantor Kecamatan Benteng, permasalahan terkait pendidikan yaitu dari 13 pegawai yang dinilai hanya 6 orang pegawai yang mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan kantor dengan kategori kinerja tinggi, sisanya 7 orang pegawai masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan kantor dengan kategori kinerja rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut, diduga karena rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai pada kantor tersebut. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh pegawainya. Rendahnya tingkat pendidikan di kantor kecamatan juga mempengaruhi kepercayaan diri pegawai saat tampil di depan umum, karena komunikasi pegawai khususnya kecamatan membutuhkan intensitas yang tinggi dengan masyarakatnya.

Untuk lingkup kecamatan benteng yang terdiri dari 3 (tiga) kelurahan yaitu Kelurahan Benteng, Kelurahan Benteng Utara dan Kelurahan Benteng Selatan, jumlah aparatur dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu:

Tabel 2. Jumlah Pegawai Kantor Tingkat Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019

No	Pendidikan	Pegawai Negeri Sipil			Jumlah	Keterangan
		Benteng	Benteng Utara	Benteng Selatan		
1	Doktor (S3)	0	0	0	0	
2	Magister (S2)	0	0	1	1	
3	Sarjana (S1)	4	5	3	12	

4	Diploma	0	0	1	1	
5	SLTA	4	3	4	11	
6	SMP	0	0	0	0	
7	SD	0	0	0	0	
Jumlah					25	

Sumber: DUK Pegawai Lingkup Kecamatan Benteng Tahun 2019

Selain pendidikan tersebut, untuk mewujudkan harapan dan tujuan peningkatan kinerja tersebut diperlukan adanya pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan ketrampilannya. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para pegawai secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Kantor memerlukan sebuah media, dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya yaitu Pelatihan. Pelatihan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada kegiatan pelatihan, pegawai diberikan sebuah program pendidikan jangka pendek, dimana program pendidikan tersebut dilakukan secara prosedur dan terorganisir. Dalam program pendidikan tersebut, pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pada lingkup Kecamatan Benteng, masih terdapat beberapa aparatur/pegawai negeri sipil yang jenis pendidikan dan pelatihannya (diklat) masih sebatas diklat prajabatan dan diklat kepemimpinan (diklatpim). Pada kantor Kecamatan Benteng, Kepala Sub Bagian belum mengikuti Diklatpim dimana sebaiknya untuk menduduki jabatan tersebut terlebih dahulu harus mengikuti Diklatpim-IV. Begitu pula pada Kelurahan Benteng, pegawai negeri yaitu Lurah, Sekretaris Lurah dan Kepala Seksi belum mengikuti Diklatpim-IV. Pada Kelurahan Benteng Utara, hanya Lurah yang telah mengikuti Diklatpim-IV, sedangkan Sekertaris Lurah dan Kepala Seksi belum mengikuti Diklatpim-IV. Pada Kelurahan Benteng Selatan, Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti Diklatpim-IV yaitu Lurah dan Sekretaris Lurah, sedangkan Kepala Seksi belum mengikuti Diklatpim-IV. Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Pegawai Kantor Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan Diklat yang pernah diikuti.

No	Diklat	Pegawai Negeri Sipil				Jumlah
		Kec. Benteng	Kel. Benteng	Kel. Benteng Utara	Kel. Benteng Selatan	
1	Diklat Prajabatan	13	8	8	9	38
2	Diklat Kepemimpinan (Diklatpim)	6	0	1	2	9

Sumber: Data Olahan DUK Pegawai Lingkup Kecamatan Benteng Tahun 2019

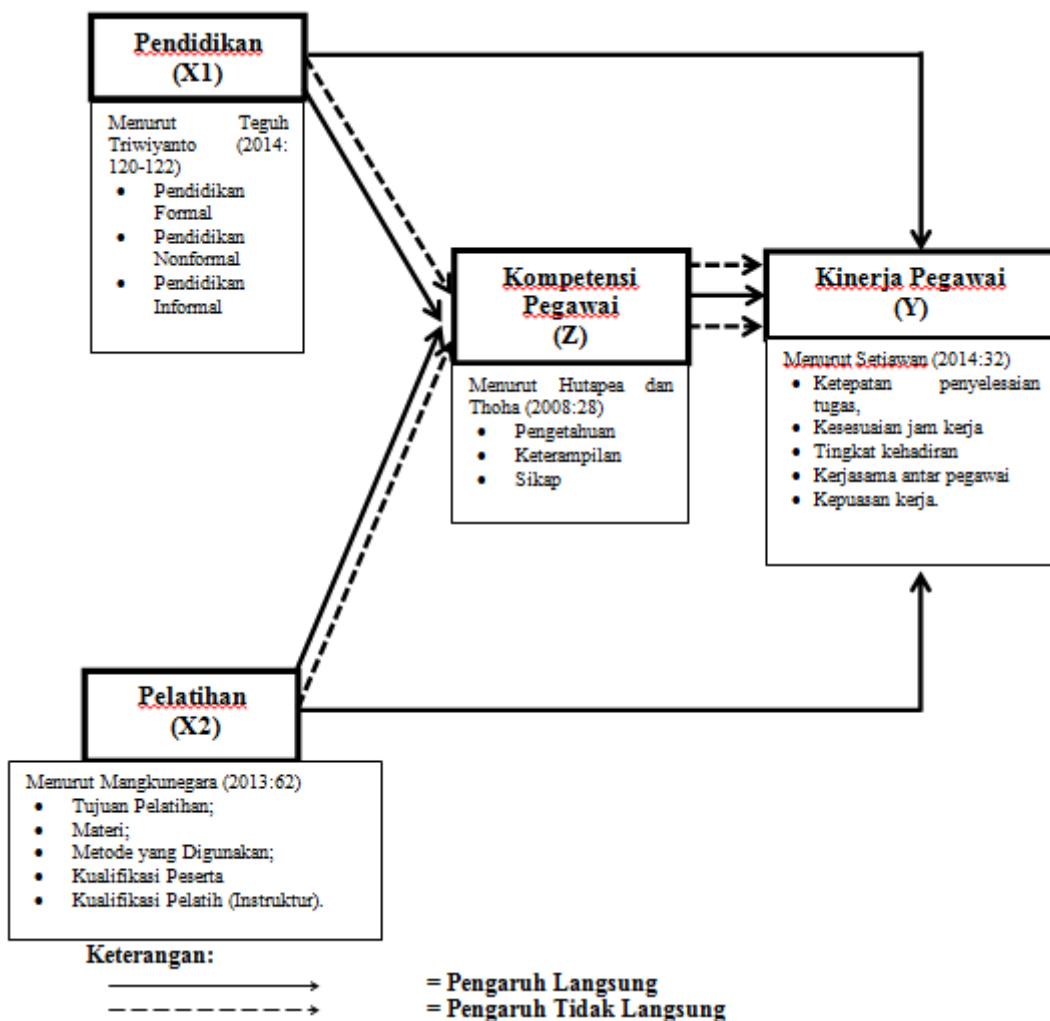
Disamping itu, untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan, Pegawai Negeri Sipil juga perlu untuk mengikuti Diklat Fungsional sesuai

keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional dan Diklat Teknis sesuai kebutuhan dalam bidang-bidang teknis tertentu. Salah satunya berdasarkan data DUK Pegawai lingkup Kecamatan Benteng Tahun 2019 di dapatkan data bahwa belum ada pegawai di lingkup Kecamatan Benteng yang telah mengikuti dan lulus diklat fungsional sertifikasi pengadaan barang dan jasa.

Berdasarkan uraian di atas, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif guna mewujudkan tujuan organisasi dengan mensinergikan tugas pokok dan fungsi yang terdapat pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Pegawai di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.”**

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

Gambar 1. Kerangka Konseptual



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

- H1 : Terdapat pengaruh secara langsung Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar
- H2 : Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara Parsial terhadap Kompetensi Pegawai di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar
- H3 : Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Pegawai di Lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif dengan *penelitian survey eksplanatori (explanatory survey)*. Populasi penelitian yang bertempat di Lingkup Kecamatan Benteng ini sebanyak 38 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga menggunakan sampel jenuh jadi sampel yang digunakan sebesar 38 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Skala pengukuran dari setiap indikator menggunakan Skala likert dengan pemberian nilai dalam skala 1 sampai 5.

Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS 21 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Uji instrumen penelitian dimulai dengan Uji Validitas dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner dan Uji Reliabilitas untuk menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Setelah itu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, Uji Multikolonieritas yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas, Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dan Uji Autokorelasi yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian hipotesis dilakukan Uji-t untuk pengujian hipotesis ini secara parsial sedangkan Uji-F digunakan untuk pengujian hipotesis secara simultan. Uji selanjutnya dilakukan Uji R² (Koefisien Determinasi) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh presentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel independen dengan variabel dependen. Kemudian dilanjutkan dengan Uji Sobel (*Sobel Test*) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi (*interventing*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t (Secara Parsial)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 21 yang dilanjutkan dengan Uji Analisis Jalur dan Uji Sobel Test

Tabel 1. Uji t-test 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.790	.927		-3.009	.005
Pendidikan (X1)	.323	.077	.217	4.211	.000
Pelatihan (X2)	.550	.060	.550	9.150	.000
Kompetensi Pegawai (Z)	.297	.081	.267	3.683	.001

Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1. dengan nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($38-3-1=34$) sebesar 2,03224 diperoleh data sebagai berikut:

1. Untuk t hitung pada variabel Pendidikan (X1) sebesar 4,211 dan berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,211 > 2,03224$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk t hitung pada variabel Pelatihan (X2) sebesar 9,150 dan berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $9,150 > 2,03224$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk t hitung pada variabel Kompetensi Pegawai (Z) sebesar 3,683 dan berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,683 > 2,03224$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Uji-t test 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.676	1.924		.871	.390
Pendidikan (X1)	.536	.133	.400	4.032	.000
Pelatihan (X2)	.527	.089	.585	5.901	.000

a. Dependent Variable: Total Z

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 5. dengan nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) ($38-2-1=35$) sebesar 2,03011 diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Untuk t hitung pada variabel Pendidikan (X1) sebesar 4,032 dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,032 > 2,03011$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kompetensi

Pegawai.

- 2) Untuk t hitung pada variabel Pelatihan (X_2) sebesar 5,901 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,901 > 2,03011$ dan untuk nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kompetensi Pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	785.265	3	261.755	490.875	.000 ^b
Residual	18.130	34	.533		
Total	803.395	37			

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel 3 diperoleh data bahwa dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1=3$ dan $df_2= 38$ maka f tabel yang didapatkan adalah $(3:38) = 2,85$. Berdasarkan uji ANOVA atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh nilai f hitung $>$ nilai f tabel yaitu sebesar $490,875 > 2,85$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen dan intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, artinya variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi Pegawai (Z) secara serempak (bersama-sama) mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

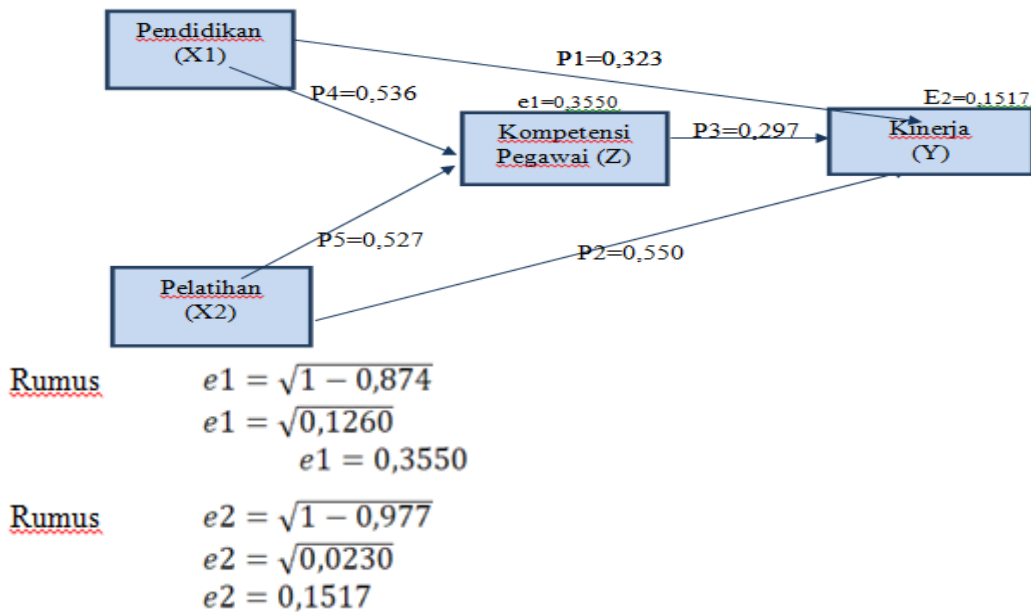
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.977	.975	.730

Sumber : Data primer, 2020

Pada tabel 7 diperoleh data bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,989$ yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen dan intervening yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Pegawai mempunyai pengaruh terhadap variabel independen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 98,9%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,977$ yang artinya sebesar 97,7% pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai, sedangkan 2,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Analisis Jalur

Gambar 2. Model Jalur (Path Analysis) Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja



Berdasarkan gambar dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Pendidikan

- a. Pengaruh langsung Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $P1=0,323$
- b. Pengaruh tidak langsung Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $P4 \times P3 = 0,536 \times 0,297 = 0,1592$
- c. Maka pengaruh tidak langsung X1 ke Y sebesar 0,1592
- d. Pengaruh Total Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai
 $P1 + (P4 \times P3) = 0,323 + 0,1592 = 0,4822$
Maka pengaruh **Total X1 ke Y = 0,4822**

2. Pengaruh Pelatihan

- a. Pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $P2=0,550$
- b. Pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $P5 \times P3 = 0,527 \times 0,297 = 0,1565$
- c. Maka pengaruh tidak langsung X1 ke Y sebesar 0,1565
- d. Pengaruh Total Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai
 $P2 + (P5 \times P3) = 0,550 + 0,1565 = 0,7065$
Maka pengaruh **Total X2 ke Y = 0,7065**

Uraian tersebut yaitu pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel	Pengaruh			Pengaruh Total
	Langsung	Tidak Langsung	e1 dan e2	
Pendidikan (X1)	0,323	0,1592		0,4822
Pelatihan (X2)	0,550	0,1565		0,7065

Kompetensi Pegawai (Z)			0,3550	
Kinerja Pegawai (Y)			0,1517	

Uji Sobel Test

Tabel 6. Uji Sobel Test 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.790	.927		-3.009	.005
Pendidikan (X1)	.323	.077	.217	4.211	.000
Pelatihan (X2)	.550	.060	.550	9.150	.000
Kompetensi Pegawai (Z)	.297	.081	.267	3.683	.001

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.676	1.924		.871	.390
Pendidikan (X1)	.536	.133	.400	4.032	.000
Pelatihan (X2)	.527	.089	.585	5.901	.000

$$1. SP4P3 = \sqrt{P3^2 SP4^2 + P4^2 SP3^2 + SP4^2 SP3^2}$$

$$SP4P3 = \sqrt{(0,297)^2(0,133)^2 + (0,536)^2(0,081)^2 + (0,133)^2(0,081)^2}$$

$$SP4P3 = \sqrt{0,00156 + 0,00188 + 0,00012}$$

$$SP4P3 = \sqrt{0,00356}$$

$$SP4P3 = 0,05966$$

$$2. SP5P3 = \sqrt{P3^2 SP5^2 + P5^2 SP3^2 + SP5^2 SP3^2}$$

$$SP5P3 = \sqrt{(0,297)^2(0,089)^2 + (0,527)^2(0,081)^2 + (0,089)^2(0,081)^2}$$

$$SP5P3 = \sqrt{0,00069 + 0,00182 + 0,00005}$$

$$SP5P3 = \sqrt{0,00256}$$

$$SP5P3 = 0,05059$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka dapat dihitung nilai t-statistik pengaruh mediasi sebagai berikut:

$$1. Z1 = \frac{P4P3}{SP4P3}$$

$$Z1 = \frac{0,1592}{0,05966}$$

$$Z1 = 2,6684$$

Nilai Z1 yang diperoleh lebih besar dari 1,96 dengan kata lain 2,6684 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka membuktikan bahwa Kompetensi Pegawai mampu memediasi hubungan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

$$2. Z2 = \frac{P5P3}{SP5P3}$$
$$Z2 = \frac{0,1565}{0,05059}$$
$$Z2 = 3,0934$$

Nilai Z2 yang diperoleh lebih besar dari 1,96 dengan kata lain $3,0934 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 0,05, maka membuktikan bahwa Kompetensi Pegawai mampu memediasi hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diperoleh hasil Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Di lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, pegawai dituntut memiliki kualitas yang baik. Pendidikan tentunya juga menjadi sangat menentukan tingkat keberhasilan mewujudkan visi dan misi yang diemban dan akan diwujudkan untuk sebaik-baiknya pelayanan kepada masyarakat. Pendidikan yang ada saat ini masih sangat perlu ditingkatkan karena lingkup kecamatan yang didalamnya terdapat kelurahan atau desa sangat perlu menambah wawasan keilmuan guna memperlancar segala proses kegiatan baik itu administrasi ataupun teknis. Berhadapan dengan masyarakat tentunya dituntut sistem pelayanan prima (SPM).

Dalam penelitian ini juga diperoleh hasil Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Di lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, pegawai dituntut memiliki kualitas yang baik. Tugas membantu Bupati ditingkatkan kecamatan yang juga berperan aktif dan langsung kepada masyarakat tentunya harus bersinergitas. Olehnya itu program pelatihan yang dilakukan saat ini di lingkup Kecamatan Benteng diharapkan dilaksanakan dengan baik agar pegawai dalam bekerja semakin efektif dan efisien. Lingkup Kecamatan Benteng telah menerapkan pelatihan berbasis teknologi terbaru saat ini.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Di lingkup Kecamatan benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, setiap pegawai tentunya memiliki kompetensi masing-masing karena manusia pasti berilmu dan berkarakter. Tetapi pegawai pada lingkup Kecamatan Benteng menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Pegawai di lingkup Kecamatan Benteng harus lebih giat dalam bekerja bukan hanya sekedar omongan maupun janji. Unsur tersebut harus dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan dan berkesinambungan.

Kompetensi pegawai merupakan pengintegrasian karakter-karakter individu pegawai kedalam tiga hal yaitu pengetahuan, keterampilan serta sikap dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai negeri sipil. Hal ini juga tentunya berlaku bagi pegawai yang bekerja di lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Jika menarik akar permasalahan dari tiga hal tersebut yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap tentunya tidak lepas dari pendidikan dan pelatihan yang ada pada pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Pegawai berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di lingkup Kecamatan Benteng. Selain itu, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara Parsial terhadap Kompetensi Pegawai di lingkup Kecamatan Benteng. Hal terakhir yang disimpulkan adalah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Pegawai sebagai mediasi di lingkup Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Tahun 2020

Djumali dkk. 2014. Landasan Pendidikan. Yogyakarta : Gava Media

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kurniawan. Syamsul. 2017. Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi secara terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Benteng Tahun 2019

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaj Rosdakarya.

Nursalam. 2017. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. (P. P. Lestari, Ed.) (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.

Rivai dan Sagala. 2011. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Saryono. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Mitra Cendikia.

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung.

Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-22

Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cetakan Ke-IV.

Teguh Triyanto, 2014. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 2012. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Veithzal, Rivai. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada