

EFEK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MELALUI KOMPETENSI DAN IMBASNYA TERHADAP KINERJA PADA PT BARRU BARAKAH PROPERTY

Giri Dwinanda

Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia

e-mail: giri@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Barru Barakah Property dengan melibatkan 49 karyawan sebagai sampel penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efek dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variable antara pada PT Barru Barakah Property. Penelitian survei digunakan sebagai desain penelitian ini. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh (boring sample). Analisis jalur adalah metode analisis data yang digunakan dalam pelaksanaan data penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan di PT. Barru Barakah Property berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, kompetensi dan kinerja

Abstrack

This research was conducted at PT Barru Barakah Property by involving 49 employees as a research sample. The purpose of this study is to analyze the effect of education and training on performance with competence as an intermediate variable in PT Barru Barakah Property. Survey research was used as the design of this study. Sampling of this study was carried out using the sampel saturated technique (boring sample). Path analysis is a method of data analysis used in the implementation of research data. The findings of this study show that education and training in PT. Barru Barakah Property has a direct, positive, and significant effect on employee competence, has a direct, positive, and significant effect on employee performance, and an indirect positive and significant influence on performance through employee competence.

Keywords: education, training, competence and performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang kredible menyesuaikan dengan tuntutan global dan tantangan pasar maka organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang sangat menentukan bagi organisasi dalam upaya pencapaian visi dan misi yang dimilikinya. Dalam upaya pemenuhan SDM yang diharapkan tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan proses pengembangan (Development) SDM agar memenuhi standar yang diperlukan untuk menopang seluruh operasional organisasi. Peran SDM adalah peran utama dalam organisasi maka kualitas SDM akan seiring dengan capaian kinerja yang dapat diraih oleh organisasi dan begitu pula sebaliknya, sumber daya yang tidak memiliki kemampuan professional dalam perjalannya justru akan membebani organisasi dan tak jarang organisasi gagal karena permasalahan SDM yang krusial tersebut

Setiap organisasi memahami bahwa sumber daya manusianya adalah salah satu aset yang paling berharga karena mereka memiliki kapasitas untuk tumbuh seiring

dengan kemajuan teknologi dan perubahannya yang cepat dan berkelanjutan, serta kemampuan pengambilan keputusan untuk mengatasi masalah yang mungkin bersifat internal organisasi. atau eksternal. Akibatnya, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Setiyawan dan Waridin (2011) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja seorang pegawai yang penilaiannya secara kuantitas dan kualitas berdasarkan standar kerja suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor terpenting bagi suatu organisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif.

Menurut Rivai(2012), Hasil Pelaksanaan kerja (Kinerja) adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, ditegaskan bahwa tingkat kinerja seorang pegawai dapat digunakan untuk menilai hasil pekerjaannya dalam melaksanakan tugas. Akibatnya, pencapaian tujuan selama periode waktu tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh tingkat kinerja karyawannya.

Pada umumnya, pelatihan mengacu pada tindakan yang akan diambil oleh rencana bisnis untuk membantu anggota staf mempelajari kompetensi terkait pekerjaan (Randal dalam Sinambela 2012) Memberikan pendidikan serta pelatihan, yang dipandang sebagai alat penting dan akan mengubah kepribadian dan pola pikir seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat kepentingan yang lebih besar dan lebih menantang, sangat penting untuk membentuk karakter seorang karyawan di sebuah perusahaan. Selain itu, pelatihan mencakup manfaat seperti berbagai pendekatan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya, perputaran cepat untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan sumber daya, dan biaya rendah.

Pemberian pelatihan berdampak pada meningkatnya dorongan (motivasi) seorang karyawan karena pasca menjalani pelatihan karyawan tersebut mendapatkan dan mampu mengaplikasikan keterampilan yang diperlukan dan kompeten untuk mengemban tugas yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan beban tugas yang lebih menantang atau bahkan berat. Akibatnya, sikap karyawan lebih baik dalam menerima tugas dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Misalnya, jika pemimpin mampu menginspirasi anggota timnya, dia akan secara tidak langsung berkewajiban untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya secara profesional dan anggota tim tidak akan pernah mengeluh karena harus menyelesaikannya.

Menurut Flippo dalam Masud (2011), "Pendidikan" adalah strategi untuk meningkatkan pengetahuan dasar seseorang, termasuk pengembangan pemahaman filsafat dan kapasitas seseorang untuk bertindak (2011). Pendidikan adalah alat untuk meningkatkan standar sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Melalui pendidikan, seorang pekerja akan menjadi berpengetahuan dan mengembangkan teknik pemecahan masalah yang sistematis serta ketekunan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan standar kinerja profesional setiap siswa atau guru. Setelah menerima instruksi, kehidupan sehari-hari manusia dapat menjadi lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Gomes (2010) mengklaim bahwa pelatihan adalah tugas yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja dalam profesi tertentu yang berada di bawah lingkungannya atau dalam pekerjaan yang terkait dengannya. Pelatihan adalah prosedur metodis untuk meningkatkan kemampuan, memperluas pengetahuan, dan memperoleh perilaku yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menyelesaikan tugas. Karena karyawan harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh semangat setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, maka pemimpin berperan penting dalam mendorong mereka untuk bekerja.

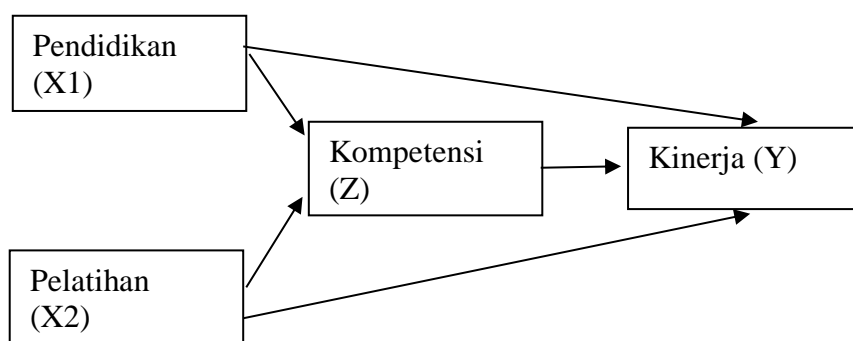
Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Kinerja karyawan mungkin menderita dari seorang pekerja yang tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas. Namun, ketika seorang individu sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas, kinerja mereka akan naik.

Menurut Robbins (2011), motivasi adalah proses yang mendefinisikan tingkat usaha, fokus, dan ketekunan individu dalam mengejar tujuan. Memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dalam kegiatan organisasi berpusat pada tujuan organisasi. Di PT Barru Barakah Property, kinerja karyawan sangat meningkat dengan adanya motivasi. Keberhasilan dalam suatu organisasi diukur dari dampak kinerja seorang pegawai (job performance) atau pekerjaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya. Tidak mungkin memisahkan tugas pengelolaan SDM dalam suatu organisasi yang lebih dari hanya permasalahan administrasi dari pengembangan kemampuan sumber daya manusia menjadi lebih inventif dan kreatif.

Di PT Barru Barakah Property, penyediaan pendidikan, pelatihan, dan motivasi bagi pegawai sangat penting untuk mempengaruhi kinerjanya. Persyaratan ini melampaui aparatur staf operasional hingga ke tingkat kepemimpinan juga. Tolok ukur atau kriteria yang telah disepakati pimpinan dan bawahan menjadi dasar kekuasaan dan tugas seorang pegawai. Baik pemimpin maupun pengikut dapat menetapkan ekspektasi dan tolok ukur kinerja, dan keduanya dapat mengevaluasi hasil yang akan dicapai pada akhir periode waktu tertentu.

Peningkatan kinerja pada PT Barru Barakah tidak sesuai dengan yang diinginkan, hal ini dapat disimpulkan karena latar belakang pendidikan pegawai yang masih belum sesuai dengan ketersediaan pendidikan dan pelatihan yang berdampak pada kinerja yang dimiliki. tidak sesuai dengan kewajiban pekerjaan saat ini (Job Description) dalam organisasi. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal masih terhambat, dan belum dapat bekerja secara optimal. Hal ini juga dapat diakibatkan oleh latar belakang pendidikan seseorang yang tidak sesuai dengan tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai. Berlandaskan pada penjelasan yang telah diuraikan maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan melalui gambar kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian



Berdasar pada latar belakang dan kerangka kosep penelitian di atas maka Hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada PT Barru Barakah Property.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada PT Barru Barakah Property.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Barru Barakah Property.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Barru Barakah Property.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Barru Barakah Property.
6. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada PT Barru Barakah Property.
7. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada PT Barru Barakah Property

METODE PENELITIAN

Data utama hasil penelitian survei yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian sebagai sampel dari satu populasi (Singarimbun, 1998). Adapun lokasi kegiatan ini dilakukan di PT Barru Barakah Property. Penelitian dengan menggunakan survei bertujuan untuk mendeskripsikan (deskriptif), mengeksplorasi (exploratory), dan menjelaskan (explanatory), yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis, mengevaluasi, memprediksi, atau meramalkan kejadian tertentu di masa depan, riset operasional, dan pengembangan indikator sosial. . Jumlah keseluruhan peserta dalam penelitian ini adalah 49, yang mencakup semua staf. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data, yang didahului dengan uji validitas dan reliabilitas data. Uji t dan f untuk pengujian hipotesis digunakan untuk memastikan hubungan dan uji korelasi parsial secara bersamaan. Uji koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui tingkat kebermaknaan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Pertama

Metode ini digunakan untuk menilai signifikansi koefisien regresi (b1, b2) terhadap kompetensi (Z) untuk uji kelayakan model. Berikut adalah temuan penelitian yang digambarkan melalui output regresi yang selanjutnya dibahas pada tabel berikut dan diperoleh dengan menggunakan software SPSS sebagaimana ditunjukkan pada table :

Tabel.1
Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

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

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh secara simultan yang kuat terhadap kompetensi pegawai PT Barru Barakah Property, sebagaimana dapat dilihat dari hasil output regresi pada Tabel.1 di atas. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan F hitung = 27,664 > F tabel = 3,20 dan signifikansi 0,000 5%, setelah itu H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa model dapat diterapkan dan nilai koefisien regresi prediktor (b1, b2) signifikan.

Determinasi (Uji B), besarnya pengaruh secara Bersama-sama dari kedua variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut:

Tabel 2
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

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

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan temuan yang telah disajikan pada Tabel 2, koefisien determinasi untuk hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi adalah 0,546 atau 54,6%. Artinya, perubahan variabel pendidikan dan pelatihan dapat

menyebabkan 54,6% perubahan kompetensi, dengan faktor lain sebesar 45,4%. pelatihan.

Uji Partial (Uji t)

Dengan menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel, atau nilai signifikansi dan nilai alpha(), dapat diuji adanya interaksi parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Tabel koefisien standar (beta) dapat digunakan untuk memperkirakan besarnya pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi.

Berikut adalah output dari koefisien regresi program SPSS:

Tabel.3
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Coefficients ^a							
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 table.3 dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikansi atau kekurangan koefisien regresi (b1). Jika t hitung = 4,994 > t tabel 2,012 atau diperoleh nilai signifikan 0,000 dengan taraf alpha 5% maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi prediktor pendidikan berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Koefisien standar (beta), atau 55,5%, menunjukkan seberapa besar pendidikan mempengaruhi kompetensi karyawan. Artinya pendidikan yang layak akan meningkatkan kompetensi pegawai dengan faktor 0,555.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikansi atau kekurangan koefisien regresi (b2). Nilai koefisien regresi prediktor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi jika t hitung = 2,691 > t tabel 2,012 atau diperoleh nilai signifikan = 0,010 alpha = 5%. Dengan demikian, Ho ditolak. Koefisien standar (beta) sebesar 0,299 atau 29,9% yang menunjukkan bahwa jika pelatihan efektif dan nyaman maka akan meningkatkan peningkatan kompetensi pegawai sebesar 0,299, menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi.

Adapun sub struktur pertama pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap

kompetensi pegawai PT Barru Barakah Property 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.4
Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

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

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan output Tabel.4 dari analisis regresi, terlihat jelas bahwa faktor pendidikan, pelatihan, dan kompetensi semuanya berpengaruh besar terhadap kinerja personel PT Barru Barakah Property. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan F hitung = 27,474 > F tabel = 2,81 dan signifikansi 0,000 5%, setelah itu H0 ditolak, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi prediktor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Uji Determinasi, koefisien determinasi berikut menggambarkan besarnya pengaruh simultan ketiga variabel tersebut:

Tabel.5
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

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

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

b. Dependent Variable: Y

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi sebesar 0,647 atau 64,7%; Artinya, perubahan variabel pendidikan, pelatihan, dan kompetensi dapat menjelaskan 64,7% perubahan kinerja, sedangkan sisanya 35,3% dijelaskan oleh faktor lain.

Uji Partial (Uji t), Pengujian pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen melibatkan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel, nilai

signifikan, dan nilai alpha (α). Berikut ini dapat dilihat pada tabel koefisien standar (beta) saat menghitung dampak langsung pendidikan, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja:

Tabel.6
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Coefficients ^a							
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 table. 6, diatas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja

Uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi signifikan atau tidak (b_3). Jika t hitung = 2,296 > t tabel = 2,012, atau jika tercapai nilai signifikan = 0,026 α = 5%, maka H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi prediktor pendidikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Koefisien standar (beta) sebesar 0,282 atau 28,2% yang menunjukkan bahwa setiap pendidikan pegawai yang efektif akan meningkatkan pertumbuhan kinerja pegawai sebesar 0,282, menunjukkan sejauh mana pengaruh pendidikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi signifikan atau tidak (b_4). Jika perbandingan t hitung = 2,996 > t tabel = 2,012 atau nilai signifikansi = 0,004 α = 5% menghasilkan penolakan terhadap H_0 , maka disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi prediktor kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Koefisien standar (beta) sebesar 0,394 atau 39,4% yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394, menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah nilai koefisien regresi signifikan atau tidak (b_5). Koefisien regresi prediktor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja jika t hitung = 2,540 > t tabel = 2,012 atau diperoleh nilai signifikansi = 0,015 α = 5%. H_0 kemudian ditolak. Koefisien standar (beta), yang sama dengan 0,271

atau 27,1%, menunjukkan seberapa besar pelatihan mempengaruhi kinerja. Artinya, pelatihan yang efektif bagi karyawan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,271. Sub struktur kedua pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Barru Barakah Property adalah sebagai berikut:

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

Pengujian hipotesis secara parsial

H₁ : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai PT Barru Barakah Property.

Tabel perbandingan t hitung > t tabel atau sig = 0,000 alpha 5% dan besarnya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi sebesar 0,555 menunjukkan hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan substansial terhadap kompetensi. H1 (diterima).

H₂ : Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kompetensi pegawai PT Barru Barakah Property.

Tabel perbandingan t hitung > t tabel atau sig = 0,010 alpha 5% dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi sebesar 0,299 mendukung hipotesis penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan substansial terhadap kompetensi. Oleh karena itu, H2 (diterima).

H₃ : Pendidikan berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Barru Barakah Property.

Hipotesis penelitian yang didukung oleh Tabel perbandingan t hitung > t tabel atau sig = 0,026 alpha 5% dan besarnya pengaruh pendidikan terhadap kinerja yaitu 0,282, adalah H3: Pendidikan berpengaruh positif dan substansial berdampak pada kinerja (diterima).

H₄ : Pelatihan berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Barru Barakah Property.

Tabel perbandingan t hitung > t tabel atau sig = 0,015 alpha 5% dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah 0,271 mendukung hipotesis penelitian bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja. Oleh karena itu, H4 (diterima).

H₅ : Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai PT Barru Barakah Property.

Hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan t hitung > t tabel atau sig = 0,004 < alpha 5% dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah 0,394, jadi H5 (diterima).

H₆ : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.

Imam Ghozali (2005) mengklaim bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau bahwa analisis jalur adalah penerapan

analisis regresi linier untuk menilai sebab-akibat antar variabel. Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi hipotesis keenam (H6). Berdasarkan hasil penelitian, besarnya pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan mengalikan koefisien ($b_1 \cdot b_4$), dimana b_1 memiliki nilai koefisien 0,555 dan b_4 memiliki nilai koefisien 0,394 dengan sig. 0,004 5%. Akibatnya, besarnya efek tidak langsung adalah $(0,555) \times (0,394) = (0,219)$. Namun, ada koefisien yang lebih besar untuk dampak langsung pendidikan terhadap kinerja (0,282). Berdasarkan hasil perhitungan analisis rute, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui kompetensi sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 (diterima)

H7 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.

Dengan menggunakan analisis jalur, penelitian ini akan mengevaluasi hipotesis ketujuh (H7). Sedangkan analisis jalur menggunakan analisis regresi linier untuk menyimpulkan sebab-akibat antar variabel, analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis jalur (Imam Ghazali, 2005). Temuan penelitian menunjukkan bahwa mengalikan koefisien ($b_2 \cdot b_4$) menghasilkan besarnya pengaruh tidak langsung, di mana nilai koefisien (b_2 0,299). Nilai koefisien (b_4 0,394) memiliki taraf sig 0,010 5%, dan besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,299) \times (0,394) = (0,118)$. Namun, dampak langsung pelatihan terhadap kinerja memiliki koefisien yang lebih tinggi (0,271). Berdasarkan hasil perhitungan analisis rute, dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan dan menguntungkan terhadap kepuasan melalui kompetensi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 (diterima).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Barru Barakah Property (Y) melalui kompetensi (Z). Penelitian lebih lanjut atas temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pendidikan berdampak pada peningkatan kinerja, didukung oleh gagasan bahwa pendidikan adalah kegiatan yang meningkatkan pengetahuan umum seseorang sekaligus meningkatkan penguasaan teoretis dan kemampuan pengambilan keputusan.

Sedangkan kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Karyawan harus memiliki kemampuan atau motivasi yang diperlukan untuk terus menawarkan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Menurut teori Spencer dalam Moehariono, kompetensi adalah suatu kualitas yang mendasari hubungan seseorang dengan keefektifan kinerjanya dalam bekerja atau kualitas-kualitas mendasar orang-orang yang mempunyai hubungan sebab akibat atau bertindak sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan sebagai referensi, kinerja yang efektif atau sangat baik atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu (2010). Sedangkan kinerja dapat menunjukkan seberapa baik suatu organisasi mampu menyelesaikan tugasnya. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana bisnis dapat mencapai tujuan yang digariskan dalam panduan hasil, serta keberhasilan

dan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa penting untuk mencocokkan pendidikan dan pelatihan karyawan dengan tugas dan bidang yang menjadi bagian dari tugas pekerjaan mereka sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan menghasilkan hasil yang diinginkan bagi perusahaan atau instansi tempat dia bekerja. Selain itu, pekerjaan akan lebih sederhana untuk diselesaikan dan akan berkontribusi pada keberhasilan dan pencapaian tujuan lembaga atau organisasi.

Pada hakekatnya seorang pekerja di suatu perusahaan atau instansi membutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kinerjanya sebagai pengalaman kerja yang lebih dari sekedar tempat bekerjanya. Para pekerja ini juga membutuhkan pendampingan dari semua pihak di perusahaan atau instansi agar dapat bekerja kompeten dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban 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.
- 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.
- 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.

- Kuncoro, Mudrajad. 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lubis, Khairul Akhir. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb, Sjafrin. 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. 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.
- 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. 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.
- 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 Resorces and Personal Management*, Fifth Edition, USA : Mc.Graw-Hill.