

SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UP3
MAKASSAR SELATAN**

TABITA AULIA RAMADHANTI



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

TABITA AULIA RAMADHANTI

A021181332



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

Disusun dan diajukan oleh

TABITA AULIA RAMADHANTI
A021181332

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 30 Agustus 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM., CWM
NIP. 196402051988101001

Pembimbing II



Dr. Hendragunawan S.Thayf, SE., M.Si., M.Phil
NIP. 196402051988101001



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 196204051987022001

SKRIPSI

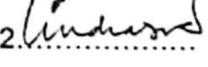
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

disusun dan diajukan oleh

TABITA AULIA RAMADHANTI
A021181332

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 05 Oktober 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, S.E.,M.Si.,CIPM.,CWM	Ketua	1. 
2.	Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E.,M.Si.,M.Phil	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E.,M.Si	Anggota	3. 
4.	Asty Almaida, S.E.,M.Si	Anggota	4. 



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP. 196204051987022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : TABITA AULIA RAMADHANTI

NIM : A021181332

Jurusan/program studi : Manajemen/SDM

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 11 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Tabita Aulia Ramadhanti

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul, **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Tedjo Pramono dan Ibunda Khunaeni terima kasih atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan moril dan materil yang selalu diberikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kedua saudara penulis yaitu bernama Yuniar Rahmadi dan Aji Dwijayanto yang selalu menyemangati dan memberikan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabat terbaik yang selalu memberikan semangat, dukungan nasehat dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis saat penyusunan skripsi yaitu Harni, Muly, Dinda, Innaya, Khalidah dan Indah.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, S.E.,M.Si.,CIPM.,CWM dan Bapak Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E.,M.Si.,M.Phil selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan masukan serta arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E.,M.Si dan Ibu Asty Almaida, S.E.,M.Si selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan masukan dalam penulisan skripsi selama proses ujian baik pada saat seminar proposal maupun seminar hasil.

6. Seluruh staf PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, sehingga saya dimudahkan dalam menyelesaikan penelitian di perusahaan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi materi dan teknik dalam menyajikannya. Maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar skripsi ini menjadi lebih baik dan memberikan manfaat di kemudian hari.

Makassar, 11 Juli 2022

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

The Influence of Education and Training on Employee Performance with Competence as an Intervening Variable at PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Tabita Aulia Ramadhanti

Abdul Rahman Kadir

Hendragunawan S.Thayf

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berjumlah 84 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi variabel mediasi serta melakukan uji hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi, pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendidikan dan pelatihan melalui kompetensi menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

This study aims to determine the influence of education and training on performance through competence at PT. PLN (Persero) UP3 South Makassar. The data of this study were obtained from primary data and secondary data. The sample in this study were all employees of PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, totaling 84 employees. Data analysis using mediation variable regression analysis and hypothesis testing using t test. Based on the results of the study indicate that education and training have a positive influence on competence, education and training have a positive influence on employee performance, competence has a positive influence on employee performance. Meanwhile, education and training through competence shows an indirect influence on employee performance.

Keywords: Education and Training, Competence, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM	13
2.2 Pendidikan dan Pelatihan	16
2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	17
2.2.2 Indikator Pendidikan dan Pelatihan	17
2.3 Kompetensi	18
2.3.1 Pengertian Kompetensi	18
2.3.2 Indikator Kompetensi	19
2.4 Kinerja	20
2.4.1 Pengertian Kinerja	20
2.4.2 Indikator Kinerja	21
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Pemikiran	24

2.7 Hipotesis	26
---------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
3.7 Instrumen Penelitian	37
3.8 Uji Asumsi Klasik	38
3.9 Metode Analisis Data	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum	43
4.2 Analisis Deskriptif Responden	50
4.3 Penentuan Range	53
4.4 Analisis Deskriptif Variabel	53
4.5 Pengujian Instrumen	66
4.5.1 Hasil Uji Validitas	66
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.6 Uji Asumsi Klasik	69
4.6.1 Uji Normalitas	69
4.6.2 Uji Multikolinearitas	70
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	71
4.7 Hasil Analisis Data	72
4.7.1 Hasil Analisis Regresi	72
4.7.2 Hasil Pengujian Hipotesis	77
4.8 Pembahasan	79

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85

5.3 Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Metode Pendidikan dan Pelatihan	5
Tabel 1.2 Pencapaian HCR (<i>Human Capital Readiness</i>)	7
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5 Tabulasi Hasil Kuesioner Pendidikan dan Pelatihan (X)	54
Tabel 4.6 Tabulasi Hasil Kuesioner Kompetensi (Z)	58
Tabel 4.7 Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Z	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Regresi I	72
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji Regresi I	73
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji Regresi I	74
Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji Regresi II	74
Tabel 4.19 Hasil Hasil Uji T Regresi I	77
Tabel 4.20 Hasil Hasil Uji T Regresi I	77
Tabel 4.21 Hasil Hasil Uji T Regresi I	77
Tabel 4.22 Hasil Hasil Uji T Regresi II	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada hakikatnya merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi didukung oleh individu maupun kelompok yang melakukan pekerjaan masing-masing untuk mencapai tujuan tertentu. Proses dalam mencapai tujuan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain daripada itu dalam unsur manajemen, sumber daya manusia merupakan unsur yang memiliki peran penting karena manusia yang menjalankan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, sumber daya manusia perlu untuk diberdayakan agar dapat memberikan kontribusi secara maksimal dalam perusahaan.

Dasar keberhasilan perusahaan ditentukan oleh orang-orang atau karyawan yang bekerja didalamnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Menurut Pruijt (2003), sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sebagai pondasi utama, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin guna untuk mencapai fungsi-fungsi manajemen yang telah direncanakan. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan perlu untuk memberikan investasi dalam menunjang

karyawan meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengembangkan pengetahuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yuli (2005), pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Maka penerapan pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat membuat perusahaan memiliki keunggulan dan berdaya saing.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, menurut Susilo Martoyo (2000) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai, karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang berdampak terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2018) didapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan juga dapat berdampak pada peningkatan kompetensi karyawan, menurut Suwatno (2013), pendidikan adalah aktifitas

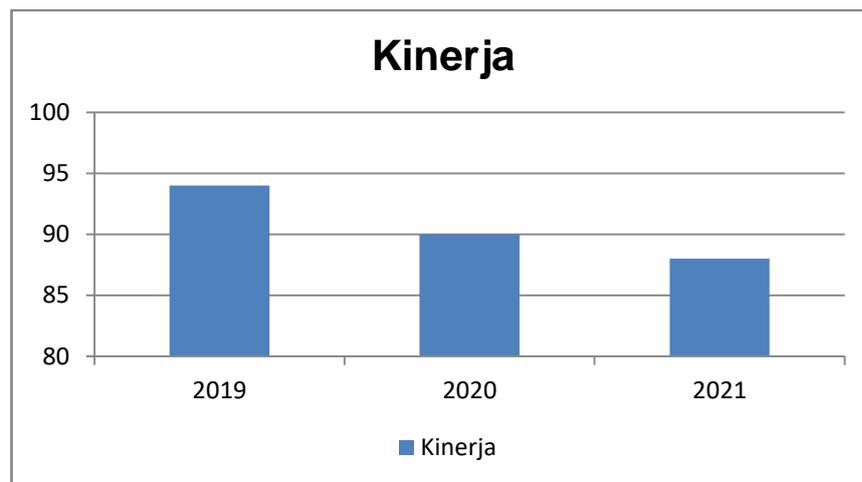
memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan. Sehingga dengan adanya diklat dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak pula terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barus (2018) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

Peningkatan kompetensi karyawan yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan juga berkaitan erat dengan keberhasilan suatu perusahaan karena jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mumpuni maka dapat menghasilkan kinerja yang baik. George (2017) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Sehingga dengan adanya program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menciptakan karyawan yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik.

Objek penelitian ini adalah unit pelaksana pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero), yaitu PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, yang bertugas untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan. Berdasarkan tujuan tersebut, sangat perlu untuk didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik dalam menjaga atau meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dinilai menggunakan metode *Management by Objective* (MBO) atau manajemen

berdasarkan sasaran, artinya karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Namun, meskipun sasaran-sasaran kerja telah ditetapkan pada realisasinya kinerja karyawan belum mencapai hasil yang maksimal. Diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan. Agar lebih jelas dapat dilihat dalam gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1 Grafik Kinerja Karyawan
(Tahun 2019-2021)

Sumber: Diolah dari Realisasi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 hampir mencapai bobot maksimal yaitu berada pada bobot 94, pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan hingga bobot 90 dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan hingga bobot 88. Faktor penentu kinerja karyawan diukur dari aspek pelayanan terhadap pelanggan meliputi waktu yang dibutuhkan dalam memperbaiki atau merespon terhadap keluhan maupun gangguan, kehandalan jaringan dan percepatan penyambungan pelanggan. Aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh

Febrina (2011), bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai berhubungan erat dengan kompetensi yang dimilikinya, maka semakin tinggi kompetensi pegawai maka cenderung akan meningkat kinerjanya begitu sebaliknya jika kompetensi pegawai rendah maka akan cenderung menurun kinerjanya. Kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan didasari dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Maka, perusahaan perlu memberikan karyawan sarana untuk memiliki kompetensi yang dibutuhkan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan.

Salah satu upaya untuk mengembangkan kompetensi karyawan baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan memberikan dampak yang positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pada tabel 1.1 menggambarkan metode pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Tabel 1.1 Metode Pendidikan dan Pelatihan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

No.	Metode	Tujuan
1	<i>Digital learning</i>	Untuk memberikan wawasan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan melalui platform pembelajaran digital PLN
2	<i>In class training</i>	Untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan karyawan

3	<i>Blended learning</i> (<i>in class training</i> dan praktek)	Untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan dan mempraktikkan pembelajaran yang telah diperoleh
---	---	---

Sumber: Staff SDM dan Administrasi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sudah diberikan sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan. Menurut Ratna (2013), dengan kegiatan *Digital Learning* dapat berkembangnya fleksibilitas belajar yang tinggi. Artinya, karyawan dapat mengakses bahan-bahan belajar setiap saat dan berulang-ulang. Begitupun pada metode *In Class Training* menurut Liangdono (2012), *training* adalah suatu program pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan performance kerja karyawan. Harapan dari pemberian pendidikan dan pelatihan ini adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap terkait dengan pekerjaan. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat ditinjau beberapa faktor, menurut Veithzal (2018), faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan dan pelatihan adalah materi yang sesuai, metode yang digunakan, kemampuan instruktur, sarana pembelajaran dan peserta.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan belum memberikan dukungan sepenuhnya dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Berdasarkan data realisasi kinerja karyawan tahun 2019 sampai tahun 2021 termasuk didalamnya penilaian HCR (*Human Capital Readiness*). HCR merupakan kesiapan kapasitas dan kapabilitas SDM dalam mendukung implementasi strategi perusahaan. Menurut Dedi Sumadi (2017) pengukuran HCR pada prinsipnya adalah pengukuran kompetensi strategis yang mencakup ketersediaan keterampilan, bakat, dan

pengetahuan untuk melaksanakan strategi yang telah dirancang dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut data pencapaian HCR PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang dapat dilihat dalam tabel 1.2

Tabel 1.2 Pencapaian HCR (*Human Capital Readiness*) PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan tahun 2019-2021

No.	Tahun	Target	Penilaian HCR	
			Realisasi	Nilai (%)
1	2019	4,45	3,15	70,7%
2	2020	4,51	3,27	72,5%
3	2021	4,45	3,30	74,1%

Sumber: Diolah dari Data Realisasi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 *Human Capital Readiness* atau kompetensi karyawan belum mencapai realisasi maksimal dari yang telah ditargetkan, pada tahun 2019 pencapaian nilai HCR sebesar 70,7%, selanjutnya pada tahun 2020 sebesar 72,5% dan pada tahun 2021 sebesar 74,1%. Kompetensi karyawan yang belum mencapai realisasi yang maksimal disebabkan karena beberapa faktor salah satunya merupakan ketidaksesuaian pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 3 Desember 2021, diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu ketidakmampuan peserta dalam menguasai materi secara maksimal karena dilaksanakan melalui *digital learning*, sehingga karyawan masih kurang mengaplikasikan materi yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Begitupun dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan melalui *in class training*, waktu pelaksanaan diketahui kurang tepat karena bertepatan dengan kegiatan pelatihan, karyawan juga harus menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan sehingga merasa terbebani dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan peserta menjadi kurang termotivasi untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penting untuk perusahaan memerhatikan mengenai pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Hal ini diharapkan agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, sehingga dengan terwujudnya hal tersebut, bukan hanya kinerja karyawan yang meningkat namun tujuan dari perusahaan juga dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
- c. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
- d. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan melalui kompetensi?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan
- b. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan
- d. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan melalui kompetensi

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan referensi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kompetensi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan dalam pengambilan kebijakan khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan selama melaksanakan tugas-tugasnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kompetensi sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat membantu dalam memperjelas uraian dalam penulisan penelitian yang kemudian diuraikan ke dalam lima bab, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam mendukung penelitian, serta defenisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, juga memuat kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai objek penelitian ini dan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Bab V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi empat sub bab. Bagian pertama adalah teori-teori dari para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kinerja. Bagian kedua berisi penelitian terdahulu atau literatur-literatur ilmiah. Bagian ketiga berisi kerangka pemikiran yang menjadi kerangka umum penelitian ini. Terakhir, bagian keempat berisi hipotesis penelitian.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari perusahaan karena mengelola individu yang ada di dalamnya. Mengelola individu memerlukan pengetahuan terkait sikap atau perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelola. Tujuan dari mengelola sumber daya manusia agar perusahaan dapat terus berkembang dan menghadapi tantangan yang ada baik pada waktu sekarang maupun di masa yang akan datang. Maka, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat penting untuk menjaga keberlangsungan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang memiliki perananan penting dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula memiliki kemampuan dalam menjalankan peranannya. Artinya, kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Manajemen sumber daya manusia menurut Tangkilisan (2005) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari pendapat beberapa ahli, penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan yang dilakukan melalui sistem terancang dalam rangka mendayagunakan kemampuan seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki dan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut G.R Terry (2014) fungsi manajemen sumber daya manusia bisa di definisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga

kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2 Pendidikan dan Pelatihan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang semakin cepat dan kompleks, perusahaan harus menyesuaikan diri dan dapat mengantisipasi dalam menghadapi tantangan yang ada, salah satunya dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya. Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mencapai tujuan yang diharapkan seperti peningkatan pengetahuan dan kemampuan dari peserta sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sedangkan menurut Suradinata (2015) pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Tobari (2015) pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mengarahkan para karyawannya untuk menguasai berbagai keterampilan dan pengetahuan tertentu secara sistematis dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.

Dari pendapat beberapa ahli, penulis menyimpulkan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan berbagai keterampilan dan pengetahuan seperti kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

2.2.2. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan mengadaptasi teori dari Tobari (2015) yaitu :

1. Materi

Materi disusun sesuai dengan tujuan pelatihan, dan materi yang disampaikan kepada peserta sesuai dengan bidang peserta didalam bekerja agar mudah dipahami dan dimengerti para peserta diklat.

2. Kemampuan Instruktur

Pelatih Instruktur dalam diklat harus mempunyai kemampuan dalam melatih dan membimbing peserta diklat agar tercapainya keberhasilan

program diklat

3. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan

4. Evaluasi pelaksanaan diklat

Setelah mengadakan pelaksanaan diklat, dievaluasi hasil yang didapat dalam diklat, mengenai produktivitas karyawan didalam bekerja

2.3 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga menghasilkan efektifitas dalam bekerja. Aspek yang termasuk di dalam kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kompetensi merupakan hal yang penting untuk dimiliki karyawan karena dengan memiliki kompetensi, karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan

suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sudarmanto (2009) kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Dari beberapa pendapat beberapa ahli, penulis menyimpulkan kompetensi adalah suatu bentuk kemampuan didasarkan pada keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dimiliki sehingga memberikan dampak terhadap kinerja.

2.3.2. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel kompetensi mengadaptasi teori dari Sutrisno (2009) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan.

1. Pengalaman kerja

Suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2. Pendidikan

Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

3. Pengetahuan

Pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

4. Keterampilan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil nyata yang ditampilkan sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dengan periode waktu tertentu. Kinerja perusahaan dapat mencapai tingkat maksimal apabila didukung oleh kinerja karyawan yang ada di dalamnya, sehingga kinerja karyawan ini merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja juga merupakan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi dalam organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau berkaitan dengan sasaran organisasi.

2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (2015) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Setiawan & Dewi (2014) kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian beberapa ahli, penulis menyimpulkan kinerja adalah hasil yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan selama periode waktu yang telah ditentukan.

2.4.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori oleh Mangkunegara (2009) yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

4. Kerja Sama

Kesedian pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain vertical

maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan landasan untuk penulisan penelitian ini, baik dari latar belakang, penyusunan hipotesis, dan landasan teori. Penelitian yang dijadikan rujukan terdiri dari lima penelitian yang terdiri dari skripsi dan jurnal, yang masing-masing bersumber dari penelitian milik Vaidatul Aulia, Muh. Syahrul Pratama, Hestita Br Barus, Winda Anggasta Putri dan Dedi Mulyadi & Yana Nur Ahmad. Hasil penelitian masing-masing peneliti menunjukkan bahwa baik pendidikan dan pelatihan maupun kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga kompetensi mampu menjadi variabel intervening antara pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kompetensi.

Demikian, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dapat dilihat dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Tinjauan Empirik

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Vaidatul Aulia (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Muh. Syahrul Pratama (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar	Analisis deskriptif dan analisis statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Hestita Br Barus (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Kerja Pegawai.

4	Winda Anggasta Putri (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Hellos Home Industri Kepanjen	Rentang skala dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening.
5	Dedi Mulyadi & Yana Nur Ahmad (2017)	Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

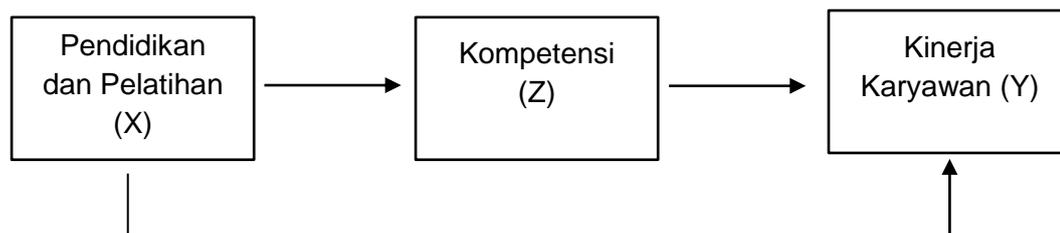
Dalam sebuah perusahaan terdiri dari individu-individu yang memiliki sumber daya yang dapat digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Tangkilisan (2005), manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang

sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan atau organisasi perlu memberikan karyawan sarana untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Kasmir (2016), pendidikan dan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Memperoleh atau meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan perilaku dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan maka hal tersebut juga berarti meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudarmanto (2009), kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Berdasarkan teori diatas, dapat diketahui bahwa dengan karyawan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan maka kompetensi karyawan akan meningkat, yang kemudian akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini faktor pendidikan dan pelatihan menjadi variabel independen, faktor kompetensi sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Maka dari itu, kerangka pikir yang dapat disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kompetensi (Z)

Menurut Kasmir (2016), pendidikan dan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perilaku merupakan kompetensi, maka dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan kompetensi karyawan akan semakin berkembang atau meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Barus (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kompetensi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara dengan sampel sebanyak 46 orang pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas, dapat diduga bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kompetensi karyawan, karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mendapatkan pengetahuan dan dapat mempelajari keterampilan yang belum dimiliki sebelumnya sehingga dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkat.

H1: Terdapat pengaruh positif antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

2. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Suradinata (2015), pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga menghasilkan kinerja yang bagus.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018), menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar dengan sampel sebanyak 57 karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas, dapat diduga bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan memperoleh kemampuan yang dapat membantunya menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sehingga kinerja karyawan menjadi baik atau bahkan meningkat.

H2: Terdapat pengaruh positif antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

3. Pengaruh kompetensi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Sudarmanto (2009), kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Karyawan sebaiknya memiliki kompetensi yang dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga dengan memiliki kompetensi maka berdampak pula terhadap kinerja

karyawan, karena semakin baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021), menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hamatek Indo dengan sampel sebanyak 89 orang.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas, dapat diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki sehingga dengan karyawan memiliki kompetensi yang dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan, maka memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kompetensi (Z)

Menurut Tobari (2015) pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mengarahkan para karyawannya untuk menguasai berbagai keterampilan dan pengetahuan tertentu secara sistematis dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari pendapat para ahli di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kompetensi saling berkaitan untuk menunjang kinerja karyawan, karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik atau maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Objek penelitian ini adalah Hellos Home Industri Kepanjen, dengan sampel sebanyak 30 orang.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas, dapat diduga bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) melalui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan melalui kompetensi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar”, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan bertujuan kausalitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS versi 28.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan di jalan Letjen Hertasning, kecamatan Makassar, kota Makassar. Waktu yang digunakan peneliti adalah kurang lebih satu bulan yaitu pada bulan Juli 2022.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, berdasarkan data karyawan