

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Iftakhullah Ghuftron Jaeni¹, Suparno², Nadya Fadillah F³

^{1,2,3} Jakarta State University, Indonesia

E-mail: guftroniftahullah27@gmail.com, suparno@unj.ac.id, nadyaffidhyallah@unj.ac.id

Article History:

Received: 18 Februari 2024

Revised: 06 Maret 2024

Accepted: 08 Maret 2024

Keywords: *Education and Training (DIKLAT). Competence, Work Performance*

Abstract: *The purpose of this research is to determine the positive and significant Influence of Education and Training (DIKLAT) and Competency on the Work Performance of Bank ABC Syariah Head Office Employees. The data collection method used in this study was a survey conducted by distributing questionnaires created through Google Form. The research sample consisted of 265 respondents employees who are still actively working at Bank ABC Syariah and have attended DIKLAT or training organized by ABC. The data analysis used to process and analyze the research results was Structural Equation Modeling (SEM), utilizing SPSS version 25 and AMOS version 24 software.*

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini terus mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut terjadi karena di dukung oleh masyarakat Indonesia yang bermayoritas muslim sehingga menjadi pasar besar bagi perbankan syariah. Berdasarkan data yang dirilis oleh *The Royal Islamic Strategic Studies Centre (RISSC)* atau MABDA bertajuk *The Muslim 500* edisi 2022, penduduk Indonesia yang beragama Islam berjumlah 231,06 juta (Budy Kusnandar, 2022). Hal ini tentunya membuka peluang pasar yang besar bagi perbankan syariah, khususnya Bank syariah Indonesia. Bank ABC Syariah merupakan bank syariah terbesar di Indonesia dimana hasil dari penggabungan tiga bank syariah yang ada di Indonesia yaitu Bank XYZ Syariah, Bank MNO Syariah, dan Bank QRS Syariah. Meski terbilang baru, namun Bank ABC Syariah mampu menunjukkan perkembangan yang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari prestasi Bank ABC Syariah yang mampu bersaing dengan bank konvensional.

Dilansir dari *Forbes* yang telah merilis *The World's Best Banks* tahun 2022 dimana bekerjasama dengan firma riset pasar statiska bahwa Bank ABC Syariah menduduki Peringkat ke lima dalam 10 besar ranking Bank di Indonesia. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

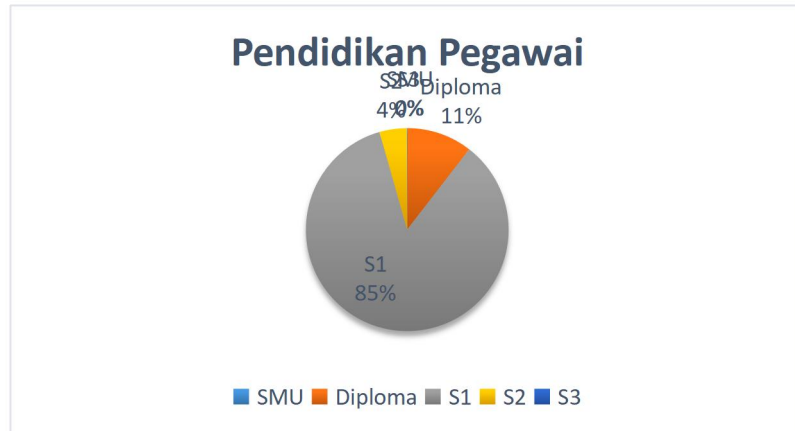


Gambar 1. Ranking Bank di Indonesia

Sumber: (Forbes, 2022)

Peringkat yang telah diraih oleh Bank ABC Syariah merupakan langkah positif dalam mencapai visinya yaitu menjadi top 10 global Islamic bank. Namun, untuk mencapai visi tersebut, tidak hanya dapat dilihat dari satu sudut pandang. Terdapat aspek lain yang lebih penting, yaitu dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas, mampu menjalankan tugas sesuai dengan prinsip syariah, dan mencapai target yang telah ditetapkan dengan kompeten dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan prestasi kerja yang mampu menggerakkan kinerja secara maksimal untuk mencapai visi dari Bank ABC Syariah. Hal ini dikarenakan prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pekerjaan (Sormin, 2019).

Namun permasalahan yang timbul ialah belum semua pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan maksimal. Dalam praktik sehari-hari masih seringkali ditemukan pegawai yang memiliki hasil kerja atau kinerja yang kurang baik dan jauh dari target yang ditentukan, hal tersebut terjadi karena kurangnya wawasan pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai. Meskipun pada kenyataannya tinggi atau rendahnya tingkat wawasan pengetahuan pegawai akan berpengaruh pada hasil kerja pegawai (Putri, 2018). Pasalnya, wawasan pengetahuan menjadi bagian proses belajar memperoleh dan meningkatkan kompetensi diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik dibanding teori. Untuk itu, Bank ABC Syariah secara konsisten melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Karena, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi tingkat wawasan pengetahuan pegawai yaitu latar belakang pendidikan, jenjang Pendidikan, dan wawasan pengetahuan yang dimiliki (Wiryawan & Rahmawati, 2020).



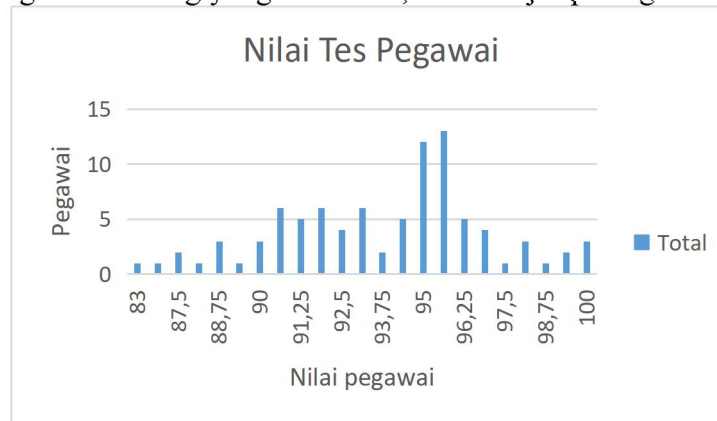
Gambar 2. Pendidikan pegawai Bank ABC Syariah

Sumber: Bank ABC Syariah (2022)

Pada **Gambar 2** terlihat, Dari data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada Bank ABC Syariah berpendidikan sarjana S1. Pada umumnya para pegawai bekerja sesuai dengan yang menjadi tugasnya, akan tetapi dalam pengamatan peneliti terdapat pegawai yang melaksanakan pekerjaannya belum maksimal karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti tugas pekerjaan tidak sejalan dengan jurusan pendidikan dan tingkat pendidikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Untuk membangun sasaran-sasaran yang ditargetkan diperlukan pengembangan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan (Sulaiman & Asanudin, 2020). Hal ini menjadi bagian yang melekat dalam proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan mode yang lebih mengutamakan praktik dibandingkan teori. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kompetensi pegawai, dimana dengan kompetensi yang dimiliki dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompetensi menjadi komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik dan salah satu faktor pendorong pegawai memiliki kinerja unggul sehingga mampu mencapai keberhasilan organisasi (Aryani et al., 2022). Berikut terdapat data kompetensi pegawai Bank ABC Syariah yang berupa nilai dari hasil test pada saat selesai mengikuti training yang diberikan, lebih lanjut pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Nilai Tes Kompetensi

Sumber: Bank ABC Syariah (2022)

Dari **Gambar 3**, data diatas menyebutkan bahwa tiga pegawai memperoleh nilai sempurna yaitu 100, dan satu pegawai dengan nilai yang paling rendah yaitu 83 serta kebanyakan pegawai memperoleh nilai 96. Data tersebut menunjukkan nilai yang positif dari total 90 pegawai yang mengikuti tes memiliki nilai rata-rata yaitu 93,8. Tentunya hasil yang positif ini menjadi bekal dan dorongan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi akan menghasilkan budaya kerja yang baik pada perusahaan dan lebih mudah mencapai tujuannya sehingga prestasi pegawai akan meningkat (Irmayanti et al., 2020).

Sehubung dengan hal itu, kinerja perusahaan akan mengarah pada sisi optimal tentunya hal tersebut diiringi dengan hasil kerja maksimal yang dilakukan oleh pegawainya. Hasil yang maksimal tersebut didorong oleh banyaknya pelatihan yang diberikan Bank ABC Syariah kepada para pegawai, meskipun dalam pelaksanaannya masih ditemukan fenomena yang tidak sesuai, seperti pelaksanaan pelatihan yang kurang tepat dengan waktu peserta, durasi pelatihan yang kurang atau bahkan teralalu cepat dan bersamaan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban oleh pegawai, sehingga sering kali ditemukan peserta yang kurang maksimal dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Tentunya hal ini akan berdampak pada hasil kerja dan kompetensi pegawai.

Sebagai tinjauan penelitian terdahulu terkait dengan variabel Y, maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki variabel prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Listyanti & Dewi, (2019) dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja, Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirta Mangutama. Selanjutnya terdapat juga penelitian Indriyanto, (2021) yang dilakukan di PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja, motivasi terhadap prestasi kerja. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas Peneliti melihat masih sangat jarang yang menggunakan objek penelitian tersebut dalam perusahaan perbankan syariah. Peneliti terdahulu lebih cenderung meneliti guru sekolah dan instansi pemerintahan dibanding perbankan syariah. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja”.

LANDASAN TEORI

Teori Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Pengertian pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer ilmu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama (M. Adam et al., 2020). Sedangkan pelatihan merupakan sebuah proses di mana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasional (Mathis & Jackson, 2011). Pendidikan dan pelatihan adalah proses pengajaran dan pemahaman kepada seorang pegawai untuk melatih sikapnya, mengembangkan kemampuan, dan mengasah keterampilan, serta memperkaya pengetahuan sesuai dengan bidang yang ditanganinya (Bijumes & Kristanto, 2019).

Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian seseorang (Sulaiman & Asanudin, 2020). Pendidikan dan pelatihan adalah program yang ditumbuhkan secara intelektual kepada pegawai sehingga dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih ada pada dirinya yang harus diperbaiki melalui program ini (Septiani & Cahyono, 2019). Hal ini menjadi program wajib yang harus ada, bagi instansi yang ingin maju. Karena sumber daya manusia atau karyawan

yang memegang jabatan tertentu dalam organisasi mungkin tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk memenuhi persyaratan jabatan tersebut.

Teori Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan kinerja kerja yang efektif dan lebih baik (Boyatzis, 1982). Definisi lainnya menurut Tagala, (2018) kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Kompetensi juga merupakan bagian dari kepribadian individu yang relative dalam dan stabil, dapat dilihat dan diukur dari perilaku individu yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi (Indriyanto, 2021). Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Kompetensi menjadi kemampuan dasar yang diperlukan oleh setiap pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan tugas (Idayanti et al., 2020).

Kompetensi adalah keterampilan yang dikembangkan oleh organisasi sendiri dan diperlukan untuk melakukan pekerjaan seseorang (Staškeviča, 2019). Keterampilan ini memang sangat diperlukan, karena kompetensi memiliki kontribusi yang penting dalam mengoptimalkan kinerja atau prestasi kerja pegawai (Adittyta et al., 2021). Maka itu, kompetensi menjadi kombinasi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sifat pribadi yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Variabel ini melibatkan berbagai indikator yang membentuk kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri, dan motif. Kompetensi menjadi dasar untuk mengukur kinerja individu atau kelompok dalam lingkungan profesional. Setiap peran atau pekerjaan memiliki kompetensi yang berbeda, dan mengembangkan kompetensi yang relevan sangat penting untuk mencapai kesuksesan dan perkembangan dalam karier atau tujuan pekerjaan.

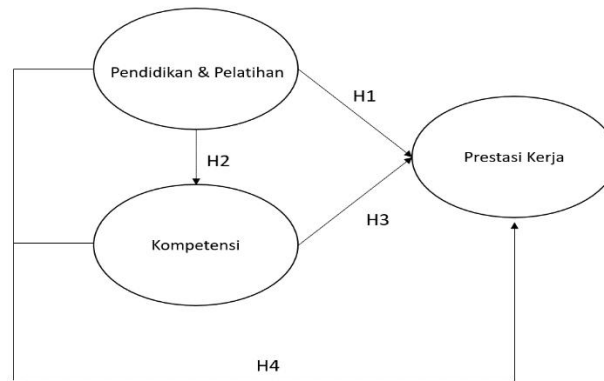
Teori Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan seseorang yang diukur dan dinilai untuk mengetahui sejauh mana pencapaian prestasi kerja orang tersebut (Bernardin & Russel, 2002). Prestasi kerja juga didefinisikan sebagai perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor terpenting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi (M. Adam et al., 2020). Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang mengacu pada tujuan perusahaan (Wulandari & Hamzah, 2019). Porter dan Lawyer juga mengatakan dengan tegas dalam (Indriyanto, 2021) bahwa prestasi kerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh dari pekerjaan atau tindakan seseorang. Artinya dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah keberhasilan yang dicapai oleh pegawai atas pekerjaan dan tanggungjawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dengan prosedur perusahaan yang didukung oleh kemampuannya.

Prestasi kerja adalah salah satu ukuran perilaku aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, dan menghasilkan hasil kerja yang mampu mencapai strategi organisasi (Maulana, 2020). Indikator prestasi kerja meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja. Adapun penjelasan indikator (Sudiardhita et al., 2018).

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Penelitian ini ingin menguji pengaruh Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja. Kerangka teori penelitian diperlihatkan seperti gambar berikut:



Gambar 3. Kerangka Berpikir
Diolah oleh peneliti (2024)

Hipotesis. Berdasarkan hasil kerangka teori maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian dengan rincian sebagai berikut:

Ha1: Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia.

Ha2: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia.

Ha3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia.

Ha4: Pendidikan & pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia

METODE PENELITIAN

Design Penelitian. Desain penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Duli, 2019) penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Selain itu, (Hermawan, 2019) juga menyatakan bahwa tujuan penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu yang bersifat terukur, konkrit, rasional dan objektif. Adapun metode pendalaman yang digunakan adalah metode pendalaman penelitian kausal asosiatif (*causal, assosiative research*) yang mana tujuan dari menggunakan metode pendalaman ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih (Aksara, 2021).

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia. Untuk sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dengan tujuan agar mendapatkan sampel yang diinginkan karena sudah sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya (Lenaini, 2021). Dalam menentukan jumlah minimal sampel yang harus diambil untuk penelitian ini adalah menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Hair et al., (2010) menjelaskan bahwa minimal jumlah dari ukuran sampel adalah sebanyak 200 responden. Hal ini bertujuan agar dapat diadopsinya skor interpretasi yang diperoleh dengan Structural Equation Modeling (SEM). Adapun rumus yang dipakai dalam melakukan perhitungan jumlah dari calon responden adalah: (Jumlah indikator + jumlah variabel laten) x (5 sampai 10 kali).

Metode Pengumpulan Data. Untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang didapat langsung dari individu atau perorangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey yang merupakan sebuah metode dalam mengumpulkan data – data primer atau biasa juga disebut dengan data yang secara langsung didapat dari subjek penelitian.

Operasional Variabel. **Prestasi kerja** adalah keberhasilan yang dicapai oleh pegawai atas pekerjaan dan tanggungjawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dengan prosedur perusahaan yang didukung oleh kemampuannya. Variabel prestasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, Efektifitas dan Kerjasama. **Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)** adalah suatu upaya terstruktur dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu melalui kombinasi pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan. Variabel prestasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu manfaat diklat, materi diklat, metode diklat, informasi diklat. **Kompetensi** adalah karakteristik atau kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya, pengalaman dan sikap serta bakat yang dimiliki untuk membantu dan mensukseskan pekerjaannya. Variabel prestasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri, dan motif.

Teknik Analisis Data. **Uji validitas** merupakan sebuah alat ukur yang biasa digunakan oleh para peneliti untuk mengukur ketepatan, sah atau tidaknya sebuah instrument yang ada dengan alat ukur yang dimaksud adalah pertanyaan – pertanyaan yang ada pada kuisioner dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2017). **factor analisis** yang digunakan peneliti untuk penelitian kali ini adalah *Exploratory Factor Analysis* (EFA). EFA adalah sebuah metode analisis statistic yang dapat dipakai oleh peneliti untuk mendesain model penelitian yang digunakanya melalui cara diidentifikasi hubungan antara variable laten yang tidak bisa diukur secara langsung dan variable yang dapat diukur secara langsung (Natalya & Purwanto, 2018). **Uji Reliabilitas** adalah sebuah percobaan pengujian suatu instrumen yang ada pada suatu penelitian dengan tujuan untuk mencari tahu sampai mana alat pengukur dapat dipercaya (Amanda et al., 2021).

Uji Hipotesis. Adapun metode yang digunakan oleh peneliti untuk uji hipotesis ini adalah dengan menggunakan Teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang bisa dilakukan dengan menggunakan *software* alat analisis AMOS 25. Dalam penggunaan SEM sebagai metode Teknik penelitian, menurut (M. R. R. Adam, 2018) terdapat tiga kepingan utama yang menguji kelayakan model pada SEM yakni yang pertama ada *Absolute Indices* yang merupakan sebuah dasar dalam pengujian yang ada pada SEM dengan cara mengukur model fit baik itu model structural atau pengukuran secara keseluruhan dan bersamaan. Indeks – indeks yang dapat digunakan untuk uji kesesuaian pada Teknik metode SEM yang terdiri dari:

Chi-Square. Hasil dari indeks *chi-square* dalam sebuah penelitian dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila menghasilkan nilai *chi-square* yang semakin kecil jika berdasarkan kemungkinan dengan *cut-off value* (p) yang sebesar 0,05 atau 0,010 (Latan & Ramli, 2013). Hasil dari *chi-square* dalam sebuah penelitian juga dipengaruhi oleh sampel yang terkumpul.

RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation) merupakan sebuah indeks yang selanjutnya digunakan pada metode SEM untuk membandingkan nilai *chi-square* pada penelitian yang menggunakan sample besar (Ghozali & Latan, 2014). Adapun ketentuan yang terdapat pada indeks ini diantaranya RMSEA dianggap *close fit* jika nilai yang terindikasi ≤ 0.05 , *good fit* jika nilai RMSEA yang terindikasi $< 0.05 - \leq 0.08$. *mediocre fit* (marginal) jika nilai

RMSEA yang terindikasi berada diantara 0,08 – 0,10, terakhir RMSEA dapat dikatakan *poor fit* jika nilai yang terindikasi $> 0,10$.

GFI (Goodness of Fit Index) Fungsi dari indeks GFI adalah untuk menghitung bagian tertimbang terhadap sebuah varian yang terdapat pada matriks kovarian hingga yang dijabarkan oleh matriks kovarian pada populasi yang diperkirakan (Ghozali, 2014). GFI merupakan sebuah pengukuran non statistic yang memiliki jangkauan nilai mulai dari 0 (*poor fit*) hingga 1,0 (*perfect fit*). Indeks ini menunjukkan *fit* terbaik apabila menunjukkan nilai tinggi dengan nilai yang diharapkan adalah nilai 0,90 keatas.

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index). AGFI merupakan sebuah indeks perluasan dari GFI dengan menyesuaikan rasio antara *degree of freedom* dari *independence/baseline (null)* dengan *degree of freedom* dari model yang diperkirakan atau dihipotesiskan (Ghozali, 2014). AGFI juga dapat dianggap sebagai indeks yang memperkirakan proporsi tertimbang dari sebuah varian terhadap matrik kovarian sample. Pada indeks ini, model penelitian dapat dikatakan *good fit* jika nilai yang tertera pada indeks $AGFI \geq 0,90$.

CMIN/DF (The Minimum Sample Disrepancy Function Devided (CMIN) with Degree of Freedom (DF)). CMIN/DF merupakan salah satu indeks yang digunakan untuk mengukur tingkat *fit* model yang perolehan hasilnya berasal dari pembagian antara *chi-square* statistic (CMIN) dengan *degree of freedom* (DF) (Ghozali, 2014). Adapun perhitungan rinci dari indeks CMIN/DF ini adalah *statistic chisquare* X^2 dibagi dengan *degree of freedom* sehingga menghasilkan yang Namanya *relative X²*. dalam indeks ini sebuah model dapat diterima apabila CMIN/DF menunjukkan hasil $\leq 2,00$.

TLI (Tucker Lewis Indeks) Indeks perhitungan TLI yakni sebuah *incremental index* yang membandingkan model yang sedang diuji dengan sebuah *baseline model* (Ghozali, 2014). Patokan dari penggunaan indeks TLI terhadap sebuah model penelitian agar dapat diterima adalah $>0,95$.

CFI (Comparative Fit Index). Indeks CFI ini adalah sebuah indeks yang hanya memiliki rentang angka 0 – 1 (Ghozali, 2014). Dalam indeks ini apabila model menunjukkan tingkat penerimaan model yang tinggi maka nilai CFI yang harus diperoleh adalah $\geq 0,95$.

Uji Sobel. Uji ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh pengaruh tidak langsung antara variabel pendidikan dan pelatihan ke variabel prestasi kerja melalui variabel kompetensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif, Penelitian ini menggunakan sampel yang didapat melalui pengisian kuesioner menggunakan *Google Form* oleh para responden yang disebar peneliti menggunakan media sosial agar lebih memudahkan peneliti dalam mendapatkan responden. Selain itu, hasil penyebaran kuesioner yang peneliti gunakan sebanyak 265 responden yang sudah memenuhi kriteria.

Tabel 1. Analisis deskriptif Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT)

Butir	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
PP1	Program Pendidikan & Pelatihan (DIKLAT) memberikan pengaruh positif terhadap saya dalam bekerja.	3	10	5	18	159	70
		1,13%	3,77%	1,89%	6,79%	60,00%	26,42%

Butir	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
PP2	Setelah mengikuti DIKLAT saya dapat memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.	3	6	11	37	154	54
		1,13%	2,26%	4,15%	13,96%	58,11%	20,38%
PP3	Setelah menerima materi yang diberikan pada saat pelatihan saya merasa kemampuan saya meningkat.	7	13	12	39	142	52
		2,64%	4,91%	4,53%	14,72%	53,58%	19,62%
PP4	Materi yang disampaikan relevan dengan bidang pekerjaan saya.	3	4	4	40	157	57
		1,13%	1,51%	1,51%	15,09%	59,25%	21,51%
PP5	Instruktur menguasai materi dengan baik sehingga saya dapat mudah menerima materi.	4	12	10	51	132	56
		1,51%	4,53%	3,77%	19,25%	49,81%	21,13%
PP6	Instruktur menggunakan metode yang baik, sehingga memudahkan peserta dalam memahami materi.	6	17	22	50	99	71
		2,26%	6,42%	8,30%	18,87%	37,36%	26,79%
PP7	Peserta merasa nyaman dengan fasilitas pelatihan yang disediakan perusahaan.	3	6	19	27	137	73
		1,13%	2,26%	7,17%	10,19%	51,70%	27,55%
PP8	Peserta yang mengikuti diklat sesuai dengan bidang pekerjaannya.	3	16	4	32	134	76
		1,13%	6,04%	1,51%	12,08%	50,57%	28,68%
	Jumlah	32	84	87	294	1114	509
	Rata-rata	1,51%	3,96%	4,10%	13,87%	52,55%	24,01%

Data Primer, 2024

(diolah oleh peneliti)

Hasil analisis deskriptif dari jawaban responden pada variabel pendidikan dan pelatihan dengan persentase jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, sedikit tidak setuju sebesar 9,57%. Sedangkan persentase jawaban sedikit setuju, setuju, dan sangat setuju sebesar 90,43%.

Tabel 2. Analisis deskriptif Kompetensi

Butir	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
K1	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.	3	2	7	40	142	71
		1,13%	0,75%	2,64%	15,09%	53,58%	26,79%
K2	Pengetahuan yang saya miliki masih kurang dalam meningkatkan produktivitas bekerja.	1	1	4	32	143	84
		0,38%	0,38%	1,51%	12,08%	53,96%	31,70%
K3	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja sama secara baik dengan rekan kerja.	1	1	3	32	137	91
		0,38%	0,38%	1,13%	12,08%	51,70%	34,34%
K4	Saya berusaha untuk	2	0	4	35	143	81

	selalu mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.	0,75%	0,00%	1,51%	13,21%	53,96%	30,57%
K5	Saya selalu berpenampilan rapih dan baik pada saat bekerja.	2	1	0	17	139	106
		0,75%	0,38%	0,00%	6,42%	52,45%	40,00%
K6	Saya berusaha untuk selalu bersikap dan beretika baik dalam bekerja agar menjadi contoh pegawai lain.	2	1	1	33	141	87
		0,75%	0,38%	0,38%	12,45%	53,21%	32,83%
K7	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	0	4	28	142	90
		0,38%	0,00%	1,51%	10,57%	53,58%	33,96%
K8	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.	2	0	2	33	152	76
		0,75%	0,00%	0,75%	12,45%	57,36%	28,68%
K9	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja.	2	0	0	20	143	100
		0,75%	0,00%	0,00%	7,55%	53,96%	37,74%
K10	Saya berusaha memberikan yang terbaik agar bisa mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan.	1	1	0	31	139	93
		0,38%	0,38%	0,00%	11,70%	52,45%	35,09%
	Jumlah	17	7	25	301	1421	879
	Rata-rata	0,64%	0,26%	0,94%	11,36%	53,62%	33,17%

Data Primer, 2024

(diolah oleh peneliti)

Pada analisis deskriptif variabel kompetensi didapat jumlah jawaban responden persentase jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan sedikit tidak setuju sebesar 1,84% sedangkan persentase jawaban sedikit setuju, setuju dan sangat setuju sebesar 97,12%.

Tabel 3. Analisis deskriptif Prestasi Kerja

Butir	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
PK1	Saya mampu mencapai target dengan baik dari yang ditentukan.	1	5	1	14	139	105
		0,38%	1,89%	0,38%	5,28%	52,45%	39,62%
PK2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	0	3	1	30	140	91
		0,00%	1,13%	0,38%	11,32%	52,83%	34,34%
PK3	Saya mampu memberikan hasil kerja yang memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	1	5	5	32	122	100
		0,38%	1,89%	1,89%	12,08%	46,04%	37,74%
PK4	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja.	1	5	4	43	138	74
		0,38%	1,89%	1,51%	16,23%	52,08%	27,92%
PK5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	3	3	35	132	92
		0,00%	1,13%	1,13%	13,21%	49,81%	34,72%
PK6	Saya lebih memilih cara	1	2	2	32	146	82

	lama dalam bekerja dan tidak mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,38%	0,75%	0,75%	12,08%	55,09%	30,94%
PK7	Saya mampu menjalin Kerja sama dengan rekan kerja secara baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	3	1	17	152	92
		0,00%	1,13%	0,38%	6,42%	57,36%	34,72%
	Jumlah	12	6	23	217	987	610
	Rata-rata	0,65%	0,32%	1,24%	11,70%	53,21%	32,88%

Data Primer, 2024

(diolah oleh peneliti)

Kemudian pada variabel prestasi kerja, hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dengan persentase jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, sedikit tidak setuju sebesar 2,21%. Sedangkan persentase jawaban sedikit setuju, setuju, dan sangat setuju sebesar 97,79%.

Uji Validitas. Dalam tahapan uji validitas, peneliti menggunakan alat ukur SPSS Versi 25 dengan menggunakan *factor analysis* dalam *dimension reduction factor*. Pada variabel **pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), Kompetensi dan Prestasi Kerja** tidak ada indikator yang dihilangkan dan terdapat nilai *cross factor* atau mengidentifikasi pembentukan dimensi baru, sehingga semua indikator dinyatakan **valid**.

Uji Reliabilitas. Pada uji *reliabilitas* menggunakan *reliability analysis* dengan pengaturan *statistic* pilih poin *scale if item deleted*. Adapun ketentuan *cronbach's alpha* > 0,70. Jika instrument lebih besar dari 0,7 maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan Pelatihan (DIKLAT)	0,923	Reliable
Kompetensi	0,915	Reliable
Prestasi Kerja	0,883	Reliable

Data Primer, 2024

(diolah oleh peneliti)

Ketiga variabel tersebut yaitu pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* ketiga variabel tersebut berada pada nilai diatas 0,7.

Uji Hipotesis. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* dengan perangkat lunak AMOS. Analisis ini menggabungkan pendekatan analisis faktor (*factor analysis*) model *structural model*, dan *analisis jalur (path analysis)*.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel Bebas		Variabel Terikat	Estimate	S.E.	C.R.	P	Standardized Regression Weights	Hasil Uji Hipotesis
H ₁	Pendidikan Pelatihan	→	Prestasi Kerja	0,256	0,06	4,24	***	0,276	Diterima
H ₂	Pendidikan Pelatihan	→	Kompetensi	0,103	0,046	2,232	0,026	0,15	Diterima
H ₃	Kompetensi	→	Prestasi Kerja	0,479	0,093	5,127	***	0,352	Diterima

Data Primer, 2024

(diolah oleh peneliti)

Setelah itu, untuk melihat uji hipotesis antar variabel. Nilai signifikansi jika nilai

probability (P) lebih besar dari pada 0,05 ($P < 0,05$) dan nilai *Critical Ratio* lebih besar dari 1,96 ($C.R. > 1,96$).

Tabel.5 Uji Sobel

Hipotesis	Variabel Bebas	Variabel Mediasi	Variabel Terikat	Sobel Test Statistic	One-Tailed Probability	Two-Tailed Probability
H ₄	Pendidikan Pelatihan	→ Kompetensi	→ Prestasi Kerja	2,053	0,02	0,04

Data Primer, 2024
(diolah oleh peneliti)

Pembahasan

H1: Pengaruh Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia. Pada variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja memiliki nilai *probability* sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, selanjutnya *standardized regression weights* sebesar 0,276 dan *C.R. (Critical Ratio)* sebesar 4,240 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Oleh karena itu, hipotesis pertama bahwa pendidikan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Pendidikan pelatihan (DIKLAT) yang positif akan berpengaruh besar pada prestasi kerja pegawai Bank ABC Syariah. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karen (2021), Varid Martah (2018), Listyanti dan Dewi (2019) dan Saragih (2019) yang menemukan pengaruh secara positif dan signifikan dari pendidikan pelatihan (DIKLAT) dengan prestasi kerja.

H2: Pengaruh Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kompetensi Pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia. Kemudian pada variabel pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kompetensi memiliki nilai *probability* sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05, *standardized regression weights* sebesar 0,15 dan *C.R. (Critical Ratio)* sebesar 2,232 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Bank ABC Syariah. Oleh karena itu, hipotesis kedua bahwa pendidikan pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Pendidikan pelatihan yang positif akan berpengaruh besar pada seberapa besar kompetensi pada pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chao (2020), Jieun dan Eunjoon (2020), dan Pramono (2021) yang menemukan hubungan secara positif dan signifikan dari pendidikan pelatihan (DIKLAT) terhadap kompetensi pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah.

H3: Hubungan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia. Selain itu, pada variabel kompetensi terhadap prestasi kerja memiliki nilai *probability* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, *standardized regression weights* sebesar 0,352 dan *C.R. (Critical Ratio)* sebesar 5,127 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Oleh karena itu, hipotesis ketiga bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Kompetensi yang positif akan berpengaruh besar pada seberapa besar prestasi kerja pada pegawai Bank ABC Syariah. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin (2022), Idayanti (2020), Pangestuti (2019), dan Riski (2019) yang menemukan hubungan secara positif dan pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pusat Bank

ABC Syariah.

H4: Pengaruh Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kompetensi Pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia. Selanjutnya, peneliti menguji pengaruh tidak langsung pada variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi dengan melihat nilai *sobel test statistic* sebesar 2,053 lebih besar dari 1,96 dan nilai *two tailed probability* sebesar 0,04 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi secara tidak langsung pada pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Oleh karena itu, hipotesis keempat bahwa pendidikan pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi diterima. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guridno dan Sinambela (2019), M. I. Adam et al (2020), Mardiyah dan Purba (2019), dan Dwinanda (2022) yang menemukan hubungan secara positif dan pengaruh signifikan secara tidak langsung dari pendidikan pelatihan (DIKLAT) terhadap prestasi kerja melalui kompetensi pada pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Pada pengujian hipotesis 1 (H1), Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Semakin meningkat Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkat juga prestasi yang dihasilkan pegawai Bank ABC Syariah, 2). Pada pengujian hipotesis 2 (H2), Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Semakin meningkat Pendidikan Pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkat juga kompetensi yang dimiliki pegawai Bank ABC Syariah, 3). Pada pengujian hipotesis 3 (H3), Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Semakin meningkat Kompetensi yang dimiliki pegawai Bank ABC Syariah, maka akan semakin meningkat juga Prestasi Kerja yang dihasilkan pegawai Bank ABC Syariah, 4). Pada pengujian hipotesis 4 (H4), Pendidikan pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi pada pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Pendidikan pelatihan yang dipengaruhi secara tidak langsung oleh kompetensi pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah yang positif akan berpengaruh pada semakin meningkatnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Bank ABC Syariah.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: **Bagi peneliti selanjutnya**, dapat memberikan pandangan baru serta acuan terutama dalam bidang yang berkaitan dengan Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), kompetensi dan prestasi kerja. Diharapkan juga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dengan menggunakan objek penelitian yang belum banyak dibahas serta terdapat banyak referensi yang dapat dijadikan acuan. Sehingga akan lebih mempermudah dalam mencari referensi berupa data-data dan informasi yang nantinya akan digunakan dalam penelitian.

Bagi pihak perusahaan. Agar dapat terus meningkatkan prestasi kerja dengan memperhatikan atau menggiatkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti memberikan pendidikan pelatihan (DIKLAT) secara konsisten dengan fasilitas, mekanisme dan materi yang relevan kepada pekerjaan pegawai. Setelah itu, diberikan juga pelatihan agar ilmu yang telah

dipelajari dapat bermanfaat dan membentuk sebuah kompetensi dengan menerapkan ilmu yang telah dipelajari kedalam ranah praktis sehingga Pendidikan pelatihan yang didapat akan membentuk sebuah kompetensi. Apabila faktor – faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sudah didapatkan, maka prestasi kerja pegawai pasti akan dihasilkan.

DAFTAR REFERENSI

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
- Adam, M., Juita, R., & Djalil, M. A. (2020). The effect of competence, education and training on career development and its impact on employees 'performance in Aceh Civil Service Agency, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 264–269. <https://doi.org/10.36349/EASJEBM.2020.v03i03.010>
- Adam, M. R. R. (2018). Practical guide of the integrated structural equation modeling (SEM) with LISREL and AMOS for marketing & social sciences thesis. *Deepublish*.
- Aditya, A., Andini, L., & Sa'adah, L. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan pengembangan karier sebagai variabel mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1214>
- Aksara. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2021). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Baharuddin, A. A., Musa, I., M., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. . . *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.
- Bernardin, & Russel. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bijumes, L., & Kristanto, H. (2019). Employee development model through education and training : A case study in Credit Union in Sandya Swadaya in Yogyakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 857–882.
- Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. In *New York, NY: John Wiley & Sons*.
- Budy Kusnandar, V. (2022). RISSC: Populasi Muslim Indonesia Terbesar di Dunia. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/>, 1. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/03/rissc-populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia#:~:text=Indonesia menjadi negara dengan pop](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/03/rissc-populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia%0Ahttps://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/03/rissc-populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia#:~:text=Indonesia%20menjadi%20negara%20dengan%20pop)
- Chao, Y., Zhu, Y. L., Xia, B. Y., Li, Y. W., & Zhang, J. (2020). The effect of structured empathy education on empathy competency of undergraduate nursing interns: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today*, 85(June 2019), 104296. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104296>
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Dwinanda, G. (2022). Efek pendidikan dan pelatihan melalui mompetensi dan imbasnya terhadap

- kinerja pada Pt Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3, 261–273.
- Forbes. (2022). *The World's Best Banks*. <https://www.forbes.com/lists/worlds-best-banks/?sh=74ff01a17ef6>
- Ghozali, I. (2014). SEM metode alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). Partial least squares konsep, metode dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 57.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta komitmen organisasi terhadap kompetensi pada kinerja biro kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 91–127.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective new jersey: pearson prentice hall*.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The effects of communication, competency and workload On employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *In American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6. www.ajhssr.com
- Indriyanto, I. (2021a). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja Pt. Multi Pratama Interbuana Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i1.531>
- Indriyanto, I. (2021b). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pt. Multi Pratama Interbuana Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i1.531>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.
- Jieun, L., & Eunjoo, L. (2020). The effects of disaster training education on the attitudes, preparedness, and competencies in disaster nursing of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 31(4), 491–502. <https://doi.org/10.12799/JKACHN.2020.31.4.491>
- Karen, A., Tewal, B., Walangitan, M., Karen, A., Tewal, B., Walangitan, M. D., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2021). The effect of education, training, and career development toward employee job performance at Manado Peninsula Sintesa Hotel. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Latan, H., & Ramli, N. A. (2013). The results of partial least squares-structural equation modelling analyses (PLS-SEM). *Available at SSRN 2364191*.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive Dan snowball sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. . S. K. (2019a). Pengaruh Motivasi Berprestasi serta Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5285. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p23>
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. . S. K. (2019b). Pengaruh motivasi berprestasi serta pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5285. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p23>
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The effects of competency , training and education , and career development on employees ' performance at Hermina Hospital Kemayoran.

- International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(6), 313–323.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. (2011). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai primer Koperasi Kartika Artileri berdaya guna sepanjang masa pusat kesenjataaan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2.
- Natalya, L., & Purwanto, C. V. (2018). Exploratory and confirmatory factor analysis of the academic motivation scale (AMS)–Bahasa Indonesia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 22(1), 29–42.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect of training on employee performance with competence and commitment as intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- Putri, A. R. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja (Studi kasus pada BAPERTARUM-PNS). *Yıldırım, S.*, 21, 1–9.
- Riski, M., Tarigan, S., Samuel Butarbutar, R., Hasibuan, H., Maruli, J., & Siboro, T. (2019). Pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan 1. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4.
- Saragih, T. M. (2019). Pengaruh pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.9>
- Septiani, V., & Cahyono, D. (2019). Education and training strategy in Palembang aviation college. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7891–7894. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6561.098319>
- Sormin, N. (2019). Upaya meningkatkan prestasi kerja guru melalui peran pembinaan Kepala Sekolah Di SDN 3 Selat Tengah Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 11(1), 53–67.
- Staškeviča, A. (2019). The importance of competency model development. *Acta Oeconomica Pragensia*, 27(2), 62–71. <https://doi.org/10.18267/j.aop.622>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., H., B.Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 38–45.
- Sugiyono. (2017). “*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*”
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis peranan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38–45.
- Tagala, M. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Varid Martah. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ISMG FLOOR MILLS. *ECONOMIC: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*.
- Wirawan, K. A., & Rahmawati, P. . (2020). Pengaruh pingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.