

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Dengan Variabel Kurikulum Sebagai Variabel Moderating

Damaida Hatina^a, Dina Mellita^b, dst.

^a Universitas Bina Darma, Magister Manajemen – S2. Indonesia. Email : dhatinadh@gmail.com

^b Universitas Bina Darma, Magister Manajemen – S2. Indonesia. Email : dinamellita@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja, pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja, pengaruh kurikulum terhadap peningkatan kinerja, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi, pengaruh kurikulum dalam memoderasi pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja dan pengaruh kurikulum dalam memoderasi kompetensi terhadap peningkatan kinerja syahbandar pembantu. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner dengan sampel sebanyak 210 orang yang merupakan alumni Diklat Dasar-Dasar Kesyahbandaran Politeknik Tranportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang. Teknik analisa data yang digunakan yaitu *Partial Least Square Stuctural Equation Modeling* (PLS SEM) menggunakan aplikasi *SMARTPLS*. Dari hasil analisa data didapatkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kurikulum secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, serta variabel kurikulum tidak berperan dalam memoderasi variabel pendidikan dan pelatihan dan variabel kompetensi terhadap kinerja.

Desain/Methodologi/Pendekatan – Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner dengan sampel sebanyak 210 orang yang merupakan alumni Diklat Dasar-Dasar Kesyahbandaran Politeknik Tranportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang. Teknik analisa data yang digunakan yaitu *Partial Least Square Stuctural Equation Modeling* (PLS SEM) menggunakan aplikasi *SMARTPLS*.

Temuan – Dari hasil analisa data didapatkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kurikulum secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, serta variabel kurikulum tidak berperan dalam memoderasi variabel pendidikan dan pelatihan dan variabel kompetensi terhadap kinerja.

Keterbatasan penelitian – keterbatasan dalam penelitian ini yaitu : 1) penelitian ini hanya menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan serta kompetensi sebagai variabel bebas serta variabel kurikulum sebagai variabel moderating dalam menganalisa peningkatan kinerja, untuk penelitian berikutnya bisa ditambahkan mengenai pengaruh terhadap peningkatan karir dan review terhadap kurikulum.

Originality/value – penelitian ini menjadikan variabel kurikulum sebagai variabel moderating dan alumni Pendidikan Dasar-Dasar Kesyahbandaran sebagai populasi dan sample penelitian sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Keywords : Syahbandar Pembantu, Kinerja, Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kurikulum

PENDAHULUAN

Kecelakaan tenggelamnya KMP Sinar Bangun di Kabupaten Samosir pada tanggal 18 Juni 2018 di Danau Toba salah satunya disebabkan oleh tidak adanya petugas syahbandar yang melakukan fungsi pengawasan terhadap pemenuhan persyaratan keselamatan dan keamanan pelayaran. Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga syahbandar SDP mengingat terdapat 184 Pelabuhan Sungai Danau dan Penyeberangan, maka Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan ditunjuk sebagai pelaksana pendidikan dan pelatihan Dasar-Dasar Kesyahbandaran untuk mencetak Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai Syahbandar Pembantu. Peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kurikulum Sebagai Variabel Moderating bagi alumni Pendidikan dan Pelatihan Dasar-Dasar Kesyahbandaran Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang.

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Teori Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Syarief, 2022). Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja (Silaen, 2021).

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu (Silaen, 2021):

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi kerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang telah dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahanbaku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Komitmen
Komitmen kerja merupakan tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

Teori Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, dirancang dan dibuat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada para ahlinya sesuai dengan bidangnya, sebagai suatu usaha dan upaya dalam memberdayakan dan mengembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia (Iswan, 2021).

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pendidikan dan pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara, dimensi dan indikator pendidikan dan pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2019):

1. Instruktur
 - a. Pendidikan

- Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- b. Penguasaan materi
Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.
2. Peserta
 - a. Semangat mengikuti pelatihan
Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
 - b. Seleksi
Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.
 3. Materi
 - a. Sesuai tujuan
Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
 - b. Sesuai komponen peserta
Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
 - c. Penetapan sasaran
Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 4. Metode
 - a. Pensosialisasian tujuan
Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
 - b. Memiliki sasaran yang jelas
Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.
 5. Tujuan
Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Teori Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude) (Silaen, 2021).

Masih menurut (Silaen, 2021) Dimensi dan indikator kompetensi, meliputi:

1. Pengetahuan (*Knowledge*);
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang tangannya.
2. Keahlian (*Skill*);

Memiliki pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian. Selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*);

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

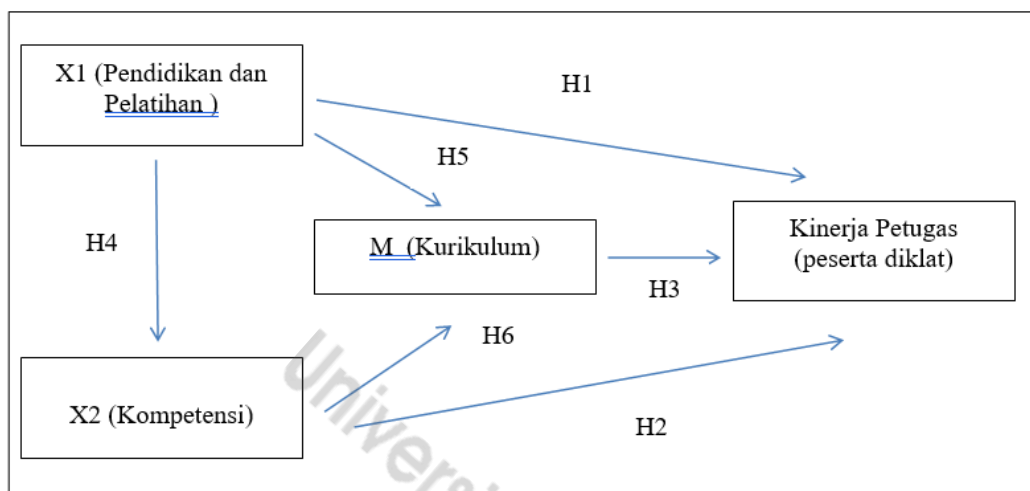
Teori Kurikulum

Secara etimologis, kurikulum berasal dari bahasa Yunani yaitu *curir* yang artinya pelari dan *curare* yang berarti tempat berpacu. Jadi, istilah kurikulum berasal dari dunia olahraga pada zaman Romawi Kuno di Yunani, yang berarti jarak yang harus ditempuh oleh pelari dari garis start sampai finish. Dapat dipahami jarak yang harus ditempuh di sini bermakna kurikulum dengan muatan isi dan materi pelajaran yang dijadikan jangka waktu yang harus ditempuh oleh peserta didik untuk memperoleh ijazah (Khoirurrijal, 2022).

Kurikulum memiliki empat indikator yang harus diperhatikan dalam penyusunannya meliputi (Khoirurrijal, 2022):

1. Fungsi persiapan mengandung makna bahwa kurikulum sebagai alat pendidikan harus mampu mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan studinya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan lebih baik. Fungsi pemilihan mengandung makna bahwa kurikulum sebagai alat pendidikan harus mampu memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk memilih program belajar yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.
2. Fungsi diferensiasi mengandung makna bahwa kurikulum sebagai alat pendidikan harus mampu memberikan layanan terhadap perbedaan individu peserta didik. Setiap peserta didik memiliki perbedaan, baik dari aspek fisik maupun psikisnya, baik dari aspek minat maupun bakatnya. Fungsi penyesuaian mengandung makna bahwa kurikulum sebagai alat pendidikan harus mampu mengarahkan peserta didik agar memiliki sifat *well adjusted*. Artinya, mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial masyarakatnya.
3. Fungsi pengintegrasian mengandung makna bahwa kurikulum sebagai alat pendidikan harus mampu menghasilkan pribadi pribadi yang utuh dan terintegrasi. Peserta didik pada dasarnya merupakan anggota dan bagian integral masyarakat.
4. Fungsi diagnostik mengandung makna bahwa kurikulum sebagai alat pendidikan harus mampu membantu dan mengarahkan peserta didik untuk dapat memahami dan menerima potensi-potensi yang dimilikinya, serta kelemahan-kelemahan yang ada pada dirinya. Peserta didik diharapkan dapat mengembangkan sendiri potensi-potensi yang dimilikinya, juga memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada pada dirinya.

Kerangka konseptual (optional)



Hipotesis penelitian (optional)

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengujian ini dapat diterima atau ditolak, secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 0,05 dengan P value atau *probabilitas value* (nilai probabilitas/peleuang yaitu yang menunjukkan peluang data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 95% dan kemungkinan keputusan salah sebesar 5% (Sugiyono, 2020).

Adapun hipotesis yang diuji statistik dalam penelitian ini adalah hipotesis penelitian ini pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap kinerja Syahbandar Pembantu dengan kurikulum sebagai variabel moderating, sebagai berikut:

- H1 : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Syahbandar Pembantu.
- H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Syahbandar Pembantu.
- H3 : Kurikulum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Syahbandar Pembantu.
- H4 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Syahbandar Pembantu.
- H5 : Kurikulum memoderasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Syahbandar Pembantu.
- H6 : Kurikulum memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Syahbandar Pembantu.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono jenis penelitian pada dasarnya cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2020).

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti (Sugiyono, 2020). Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang diresmikan oleh seorang peneliti untuk dipergunakan dan dipelajari sehingga kemudian ditarik kesimpulan untuk hasil akhirnya. Pada penelitian ini populasi merupakan peserta Diklat Dasar-Dasar Kesyahbandaran dari Angkatan I Tahun 2020 sampai dengan Angkatan XV Tahun 2022 sebanyak 441 orang peserta.

Sampel

Untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin Yamane dengan rumusnya yaitu (Sugiyono, 2020). Penelitian mengambil *sampling error* 5% sehingga dari jumlah populasi 441 orang didapatkan sampel dengan rumus Slovin Yamane di atas sebanyak 209,75 dibulatkan menjadi 210 orang.

Metode pengumpulan data

Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui prosedur memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibagikan dapat berupa pertanyaan tertutup dan terbuka, baik diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini teknik mengumpulkan data yang digunakan yaitu teknik kuisisioner yang diberikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Dalam Teknik kuisisioner ini terjadi kontak langsung antara peneliti dengan responden untuk menciptakan suatu kondisi sehingga responden mau secara sukarela memberikan data yang objektif.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dan data diolah menggunakan *software SmartPLS*. Metode ini digunakan sebagai salah satu alternative dari *SEM* berbasis varian dan memiliki keunggulan bahwa metode tersebut dapat diestimasi dengan sampel dalam jumlah sedikit (Ghozali, 2020).

Penelitian ini menggunakan bantuan *SmartPLS* yang dibangun dengan tujuan untuk mengukur persamaan structural yang berbasis varian. Terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan dalam metode *Partial Least Square (PLS)*, yaitu 1) membuat konsep model, 2) metode analisis algoritma yang ditentukan, 3) metode *resampling* yang ditentukan, 4) menggambar diagram jalur, 5) mengevaluasi model.

A. Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur (Ghozali, 2020). Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner. Uji validitas ini diperlukan guna mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat mengukur dengan benar apa yang perlu diukur. Pengukuran ini dilakukan karena angket penelitian ini berdasarkan konstruksi teoritik masing-masing variabel penelitian. Kemudian dari variabel tersebut dicari indikatornya, selanjutnya dijabarkan pada setiap item dalam angket. Terdapat dua kriteria untuk menilai uji validitas dalam *outer model* yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi di indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score component score* yang dihitung menggunakan *PLS*. Ukuran reflesif individual dinyatakan tinggi jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dengan kontruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup memadai.

Discriminant validity dari model pengkuran dengan reflesif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,07. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada blok lainnya. Cara lain untuk mengukur dan menguji *discriminant validity* adalah

dengan membandingkan akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Menurut Ghazali *discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat dari *AVE* untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

2. Uji Kriteria *Goodnes of Fit (GoF)*

Menurut Ghazali uji kriteria *goodness of fit* digunakan untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran, dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Rumus yang digunakan untuk uji kriteria ini adalah :

$$GoF = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

Keterangan :

R^2 = Nilai *average R-square*

AVE = Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *communality* yang direkomendasikan adalah 0,50 Fornel dan Larcker dan Nilai *R-square small* adalah 0,2 medium adalah 0,23 dan *Large* adalah 0,26.

B. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghazali pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dari nilai *R-square* untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten oksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut adalah kriteria penilaian evaluasi *inner model* (Ghozali, 2020):

Tabel 3.1. Kriteria Penilaian Evaluasi *Inner Model*

Kriteria	Penjelasan
<i>R-square</i>	0,67; 0,33 dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah
Q^2 Prediction Relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> . 0,02, 0,15 dan 0,35 (lemah, moderate, dan kuat)
Signifikan	<i>t-value</i> 1,65 (<i>level signifikan</i> = 10%), 1,96 (<i>level signifikan</i> = 5%), dan 2,58 (<i>level signifikan</i> = 1%)

Sumber : (Ghozali, 2020)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Statistik Deskriptif

Untuk mendeskriptifkan jawaban responden mengenai masing-masing variabel yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Kurikulum, dan Kinerja maka peneliti menguraikannya sebagai berikut:

1. Deskriptif Variabel Kinerja

Berdasarkan rekapitulasi jawaban kuisioner responden diperoleh deskriptif variabel kinerja Syahbandar Pembantu sebagai berikut.

Tabel 4.5. Deskriptif Variabel Kinerja Syahbandar Pembantu

No	Pernyataan	Rata2
----	------------	-------

1.	Saya memiliki kemampuan bekerja dinilai dari kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	4,35
2.	Saya memiliki kemampuan bekerja dinilai dari kuantitas atau pencapaian target kerja yang saya selesaikan	4,20
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan	4,21
4.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan hasil atau tujuan yang telah ditetapkan	4,30
5.	Saya memiliki komitmen dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi (instansi kerja)	4,46
Rata-Rata Jawaban		4,30

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden mengenai kinerja Syahbandar Pembantu adalah sebesar 4,46 dalam kategori Sangat Setuju dengan pernyataan “Saya memiliki komitmen dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi (instansi kerja)”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mereka telah memiliki komitmen yang sangat baik yang dilihat dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dalam pencapaian tujuan instansi kerjanya.

Kemudian diperoleh nilai rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,20 dengan kategori Sangat Setuju dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan bekerja dinilai dari kuantitas atau pencapaian target kerja yang saya selesaikan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mereka telah memiliki kemampuan bekerja yang sangat baik sehingga mereka mampu mencapai kuantitas atau target kerja.

Secara umum untuk deskriptif variabel kinerja Syahbandar Pembantu diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,30 dalam kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menjelaskan bahwa secara umum responden telah memiliki kinerja dengan sangat baik.

2. Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Rata2
1.	Instruktur menguasai materi dan mampu menyampaikannya sehingga dapat dipahami oleh peserta	4,30
2.	Ketika mengikuti diklat siswa bersemangat karena sesuai dengan bidang tugas dan dibutuhkan dalam peningkatan karir	4,35
3.	Materi yang diberikan dalam pelatihan telah tepat dan dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas	4,25
4.	Metode yang digunakan dalam pelaksanaan diklat telah sesuai dan efektif dalam mencapai tujuan pelaksanaan diklat	4,23
5.	Setelah mengikuti diklat, saya merasakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan prilaku dalam pelaksanaan tugas	4,42
Rata-Rata Jawaban		4,31

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata jawaban tertinggi responden sehubungan dengan variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 4,35 dalam kategori “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Ketika mengikuti diklat siswa bersemangat karena sesuai dengan bidang tugas dan dibutuhkan dalam peningkatan karir”. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka sangat bersemangat

mengikuti diklat dikarenakan sesuai dengan bidang tugas dan dibutuhkan untuk peningkatan karir mereka.

Nilai rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,23 dengan kategori “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Metode yang digunakan dalam pelaksanaan diklat telah sesuai dan efektif dalam mencapai tujuan pelaksanaan diklat”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa metode yang digunakan instruktur dalam pelaksanaan diklat sangat sesuai dan sangat efektif dalam mencapai tujuan pelaksanaan diklat.

Secara umum variabel Pendidikan dan Pelatihan diperoleh nilai rata rata secara keseluruhan sebesar 4,31 dalam kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menjelaskan bahwa responden merasa Pendidikan dan Pelatihan yang mereka jalani telah berjalan dengan sangat baik dan sangat bermanfaat bagi mereka.

3. Deskripsi Variabel Kompetensi

Berdasarkan rekapitulasi jawaban kuisisioner responden mengenai variabel kompetensi diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Rerata
1.	Saya memiliki pengetahuan yang berguna sesuai kompetensi pekerjaan	4,35
2.	Saya memiliki keahlian dan dapat menyelesaikan masalah yang timbul dalam penyelesaian pekerjaan	4,28
3.	Saya memiliki sikap menjunjung tinggi etika dan dapat menjaga citra instansi tempat saya bekerja	4,54
Rata-Rata Jawaban		4,39

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata tertinggi untuk jawaban responden tentang kompetensi adalah sebesar 4,54 dalam kategori “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Saya memiliki sikap menjunjung tinggi etika dan dapat menjaga citra instansi tempat saya bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mereka telah memiliki sikap dan sangat menjunjung tinggi etika dan sangat mampu menjaga citra instansi ditempat mereka bekerja.

Kemudian nilai rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,35 dengan kategori “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang berguna sesuai kompetensi pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mereka telah memiliki pengetahuan yang sangat baik dan berguna sesuai dengan kompetensi pekerjaannya.

Secara umum variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,39 dalam kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menjelaskan bahwa responden merasa mereka telah memiliki kompetensi yang sangat baik.

4. Deskripsi Variabel Kurikulum

Berdasarkan rekapitulasi jawaban kuisisioner responden diperoleh deskripsi variabel kurikulum sebagai berikut.

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kurikulum

No	Pernyataan	Rata2
1.	Kurikulum diklat dapat dijadikan landasan (dasar) untuk mengikuti diklat peningkatan (kompetensi) lainnya	4,31
2.	Kurikulum diklat mampu mengarahkan peserta didik untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan	4,33
3.	Kurikulum diklat mengandung materi yang dibutuhkan dalam berintegrasi baik dalam pekerjaan maupun dalam hidup bermasyarakat	4,21

4.	Kurikulum diklat mampu membuat peserta didik memperbaiki kelemahan dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya	4,38
Rata-Rata Jawaban		4,31

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden sehubungan dengan kurikulum sebesar 4,38 dalam kategori “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Kurikulum diklat mampu membuat peserta didik memperbaiki kelemahan dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kurikulum yang diterapkan dalam diklat sangat mampu membuat peserta didik untuk memperbaiki kelemahannya dan sangat mampu mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Kemudian nilai rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,21 dengan kategori “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Kurikulum diklat mengandung materi yang dibutuhkan dalam berintegrasi baik dalam pekerjaan maupun dalam hidup bermasyarakat”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa kurikulum diklat telah mengandung materi yang dibutuhkan peserta dalam berintegrasi baik dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupannya bermasyarakat.

Secara umum variabel kurikulum diperoleh nilai rerata secara keseluruhan jawaban responden sebesar 4,31 dalam kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menjelaskan bahwa responden merasa kurikulum yang diterapkan telah tersusun dengan sangat baik.

B. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji outer model dalam penelitian ini akan digunakan untuk uji validitas menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Average Variance Extracted*. Berdasarkan pengolahan data menggunakan *Smart PLS* diperoleh hasil pengujian validitas sebagai berikut:

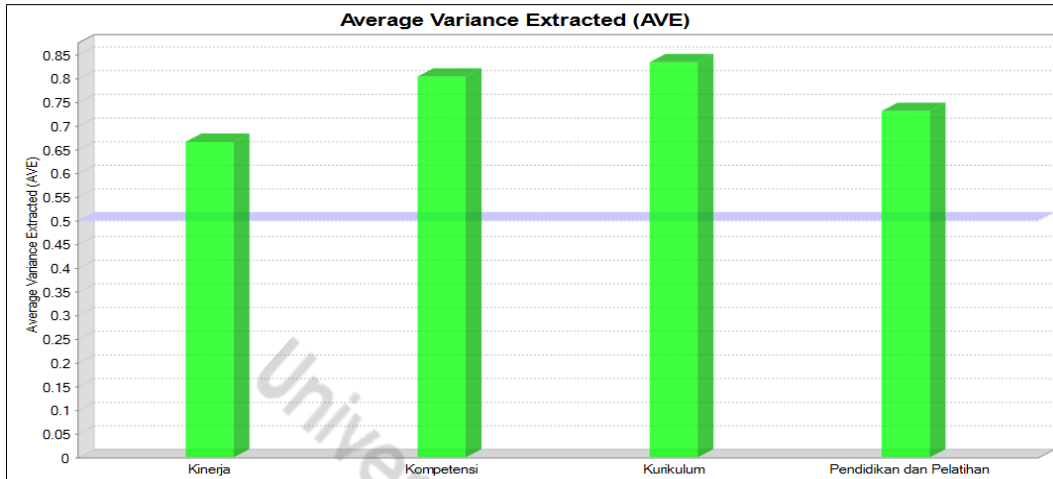
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>	Keterangan
1	Kinerja	0.666	AVE > 0.5 = Valid
2	Diklat	0.731	AVE > 0.5 = Valid
3	Kompetensi	0.804	AVE > 0.5 = Valid
4	Kurikulum	0.834	AVE > 0.5 = Valid

Sumber: Penelitian lapangan data di olah (2023)

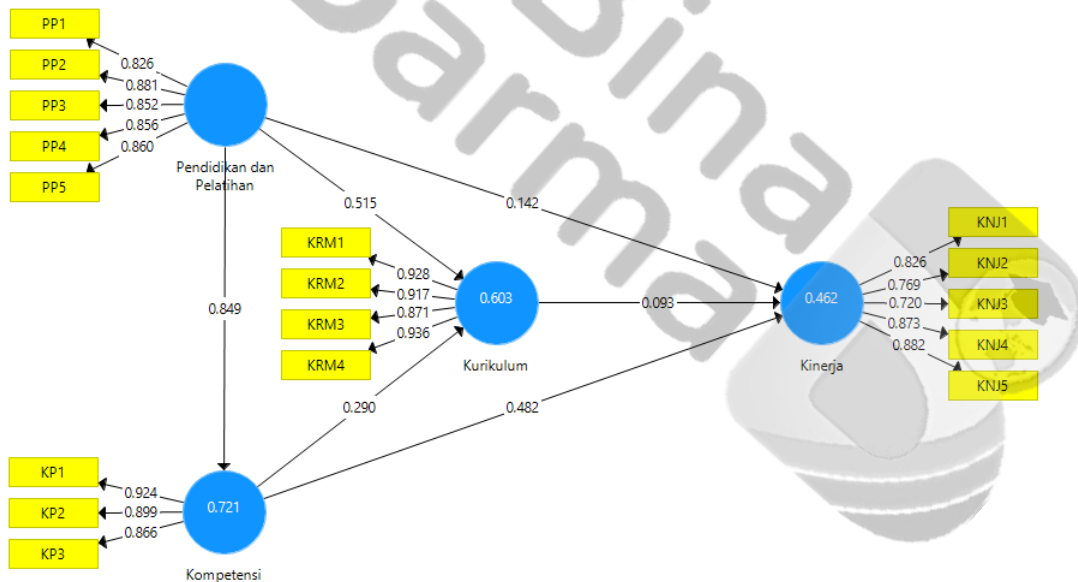
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel meliputi variabel kinerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kurikulum semua memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0.5 sehingga dinyatakan valid.

Hal ini juga dapat dilihat dari gambar grafik *Average Variance Extracted* (AVE) dimana menunjukkan nilai berwarna hijau yang mengindikasikan konstruk baik sedangkan yang berwarna merah menunjukkan konstruk yang tidak baik.



Gambar 4.1. Average Variance Extracted (AVE)

Selain melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, untuk lebih mendetailnya dapat dilihat nilai loading faktor dari indikator variabel tersebut, sebagaimana yang dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa semua indikator dari variabel kinerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kurikulum nilai loading faktornya lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua loading faktor variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Untuk lebih jelasnya nilai loading faktor untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10. Nilai Loading Faktor Variabel Penelitian

No	Kinerja	Diklat	Kompetensi	Kurikulum
1	0.826	0.826	0.924	0.928
2	0.769	0.881	0.899	0.917
3	0.720	0.852	0.866	0.871
4	0.873	0.856	-	0.936
5	0.882	0.860	-	-

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Oleh karena semua indikator-indikator variabel telah memiliki nilai loading faktor lebih dari 0,7 maka semuanya dimasukkan kedalam model dan dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan melalui *composite reliability*, berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

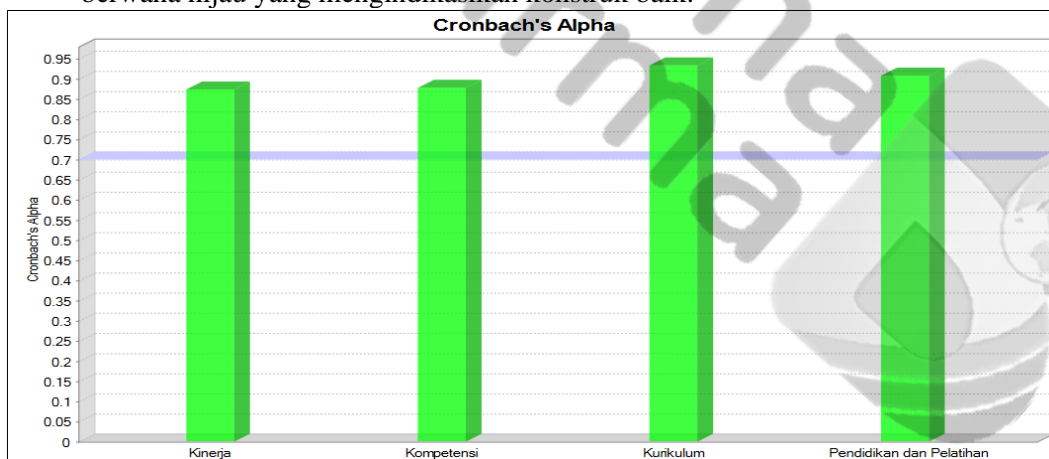
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
1	Kinerja	0.874	0.889	0.908
2	Diklat	0.908	0.910	0.931
3	Kompetensi	0.878	0.881	0.925
4	Kurikulum	0.934	0.939	0.953

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

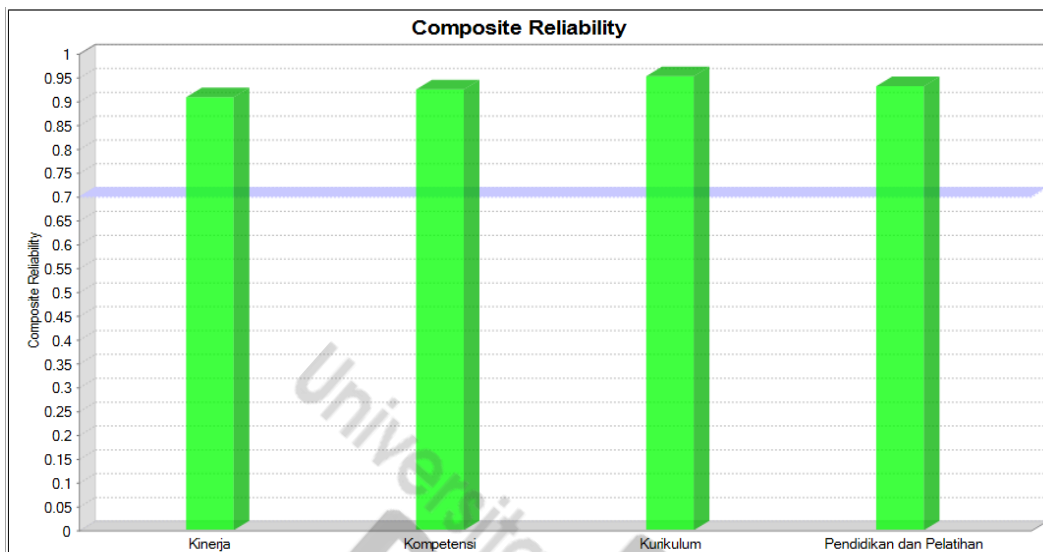
Berdasarkan tabel di atas diketahui semua nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *rho_A* untuk variabel kinerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kurikulum lebih besar dari 0.7. Kemudian semua nilai *Composite Reliability* untuk variabel kinerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kurikulum lebih besar dari 0.6. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Hal ini juga dapat dilihat dari grafik *Cronbach's Alpha* dimana menunjukkan nilai berwarna hijau yang mengindikasikan konstruk baik.



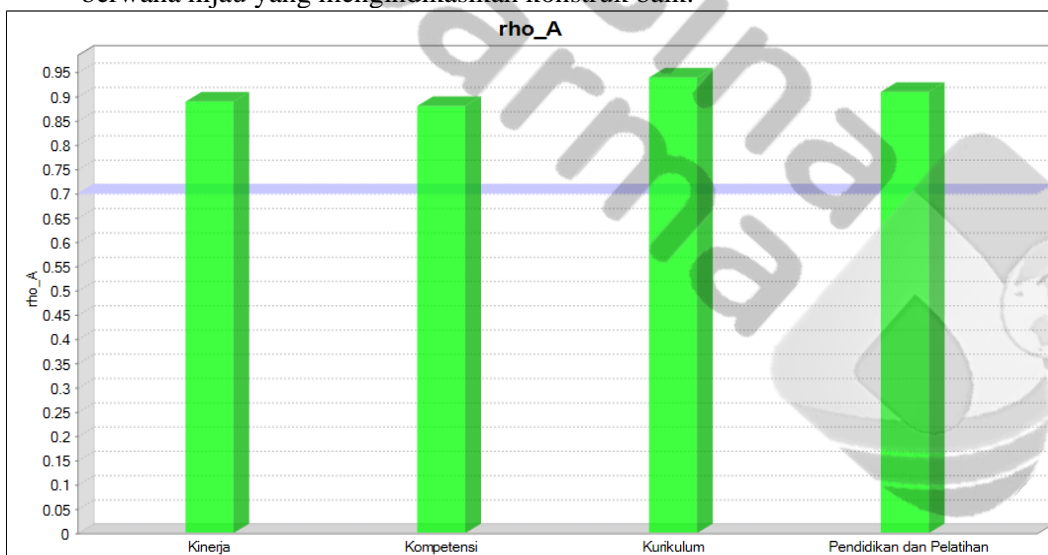
Gambar 4.3. *Cronbach's Alpha*

Kemudian dilihat dari gambar grafik *Composite Reliability* yang menunjukkan nilai berwarna hijau yang mengindikasikan konstruk baik.



Gambar 4.4. Composite Reliability

Selanjutnya dapat pula dilihat dari gambar grafik rho_A yang menunjukkan nilai berwarna hijau yang mengindikasikan konstruk baik.



Gambar 4.5. rho_A

C. Analisis Model Struktural (Inner Model)

1. R Square

R Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai R Square sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12. R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,462	0,454
Kompetensi	0,721	0,720

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas pada model jalur I diperoleh nilai R Square sebesar 0,462 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,454 yang berarti bahwa semua konstruk exogen meliputi variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kurikulum (M) secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 45,4%. Oleh

karena Adjusted R Square kurang dari 67% dan lebih besar dari 33% maka pengaruh semua konstruk eksogen variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kurikulum (M) terhadap Kinerja (Y) termasuk moderat.

Kemudian pada model jalur II nilai R Square sebesar 0,721 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,720 yang berarti bahwa konstruk eksogen variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1) dalam menjelaskan variabel Kompetensi (X_2) adalah sebesar 72%. Oleh karena Adjusted R Square lebih besar dari 67% maka pengaruh konstruk eksogen variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1) terhadap Kompetensi (X_2) termasuk kuat.

2. *Predictive Relevance*

R-square pada model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square (Predictive Relevance)* untuk model variabel. Berdasarkan pengolahan data maka dapat dihitung nilai Q square untuk model jalur I sebesar 0,462 dan pada model jalur II sebesar 0,721 lebih besar dari 0 ($Q^2 > 0$) maka model layak dikatakan memiliki nilai *Predictive Relevance*. Kemudian nilai yang didapatkan lebih besar dari 0,35 termasuk kategori besar.

3. *Uji Colinearity*

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016), bilamana nilai VIF < 0.5 maka tidak ada masalah kolinearitas.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil pengujian kolineritas sebagai berikut:

Tabel 4.13. Uji Kolineritas

Variabel	Kinerja	Kompetensi	Kurikulum
Diklat	4,252	1,000	3,584
Kompetensi	3,797		3,584
Kurikulum	2,519		

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui semua nilai VIF lebih kecil dari 0.5 yang berarti bahwa tidak ada masalah kolineritas untuk seluruh variabel penelitian.

D. Uji Hipotesis

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menguji pengaruh langsung antara variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) digunakan analisis *direct effect*. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14. Path Coefficients

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Devision (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Diklat – Kinerja	0.142	0.147	0.133	1.060	0.290
Kompetensi – Kinerja	0.482	0.481	0.095	5.051	0.000
Kurikulum – Kinerja	0.093	0.091	0.088	1.058	0.290
Diklat – Kompetensi	0.849	0.848	0.029	29.006	0.000

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh secara langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen:

a. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $1.060 < 1,96$ dengan nilai P Value sebesar $0.290 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima

dan H_a ditolak sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $5.051 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.

c. Pengaruh Kurikulum Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $1.058 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.290 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kurikulum secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.

d. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $29.006 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Syahbandar Pembantu.

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung antara variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15. Specific Indirect Effect

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Devision (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Diklat – Kurikulum – Kinerja	0.048	0.045	0.043	1.101	0.271
Kompetensi – Kurikulum – Kinerja	0.027	0.027	0.030	0.902	0.368

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh secara tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

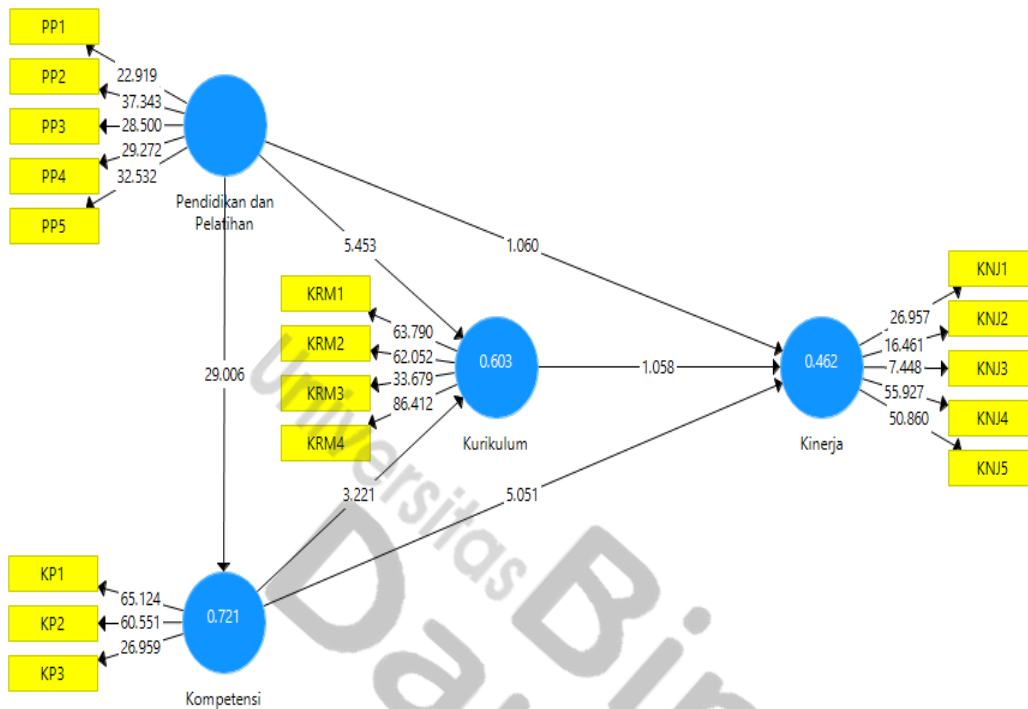
a. Pengaruh Kurikulum dalam Memoderasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $1.101 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.271 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kurikulum tidak berperan dalam memoderasi pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja syahbandar Pembantu.

b. Pengaruh Kurikulum dalam Memoderasi Kompetensi Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $0.902 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.368 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kurikulum tidak berperan dalam memoderasi pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja syahbandar Pembantu.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pengaruh masing-masing variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen dapat digambarkan secara garis besar pada gambar berikut.



Gambar 4.7. Pengaruh Secara Langsung Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Nilai T statistik sebesar $1.060 < 1,96$ dengan nilai P Value sebesar $0.290 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu. Hal ini dikarenakan selama pendidikan dan pelatihan materi yang diberikan instruktur lebih banyak fokus ke teori dibandingkan kegiatan praktek sesuai dengan kondisi lapangan, dimana terkadang di lapangan antara teori dan praktek tidak sesuai. Kemudian di lapangan sangat membutuhkan praktek sehingga pemecahan masalah dapat tergambarkan dengan jelas seperti mengajarkan cara tata cara menghitung draft kapal, penggunaan BBM pada kapal, penanganan ketika *overload* penumpang dan masalah masalah yang teknis di lapangan terkait tugas seorang pembantu syahbandar.

Kemudian pendidikan dan pelatihan dasar-dasar kesyahbandaran belum didukung dengan uji kompetensi sehingga tidak bisa diketahui kemajuan yang diperoleh peserta setelah mengikuti diklat. Selain itu narasumber atau pemateri belum banyak melibatkan dari pihak Dirjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan dan Balai Pengelola Transportasi Darat sehingga materi yang disampaikan belum menyentuh secara keseluruhan dengan kondisi yang ada di lapangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan et al., (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Nilai T statistik variabel kompetensi sebesar $5.051 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Asri & Sridamayanti, (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kurikulum Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Nilai T statistik variabel kurikulum sebesar $1.058 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.290 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kurikulum secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.

Hal ini disebabkan karena hanya sebagian kecil melibatkan instruktur pendidikan dan pelatihan dari pihak Dirjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan Darat dan Pihak Balai Pengelola Transportasi Darat sehingga materi yang disampaikan belum menyentuh secara keseluruhan dengan kondisi yang ada di lapangan. Hal ini tentu saja berakibat pada ilmu yang diperoleh peserta pendidikan dan pelatihan tidak menyentuh secara mendalam mengenai dasar – dasar kesyahbandaran. Kemudian kurikulum yang disusun dalam proses pendidikan dan pelatihan lebih cenderung kepada pemberian materi dibandingkan dengan praktek sehingga para peserta pendidikan dan pelatihan merasa belum mendapatkan ilmu dalam penyelesaian masalah di lapangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursaly et al., (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan sistem pembelajaran kurikulum 2013 tidak berpengaruh terhadap prestasi akademik siswa kelas XI IPS SMA Negeri 1 Selong pada pelajaran Bahasa Inggris pada Tahun 2019

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi

Nilai T statistik variabel pendidikan dan pelatihan sebesar $29.006 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Syahbandar Pembantu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Punu (2014) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai hubungan fungsional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon.

5. Pengaruh Kurikulum dalam Memoderasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Nilai T statistik sebesar $1.101 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.271 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kurikulum tidak berperan dalam memoderasi pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja syahbandar Pembantu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kurikulum tidak mampu memoderasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kurikulum merupakan instrumental input yang membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan. Namun, ketercapaian kompetensi diklat tidak hanya ditentukan kualitas kurikulum dan silabus, akan tetapi ditentukan oleh kualitas penyelenggaraan mulai dari penyiapan sarana prasarana, peserta diklat, penyiapan instruktur maupun implementasinya melalui proses pembelajaran, dimana dalam hal ini instruktur yang memberikan materi lebih cenderung bersifat teori dan kurang memberikan praktek sehingga para peserta diklat kurang mendapatkan ilmu sehubungan dengan praktek lapangan yang pada akhirnya mereka belum memiliki pengetahuan pada saat penyelesaian masalah di lapangan.

6. Pengaruh Kurikulum dalam Memoderasi Kompetensi Terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu

Nilai T statistik sebesar $0.902 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.368 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kurikulum tidak berperan dalam memoderasi pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja syahbandar Pembantu.

Hal ini dikarenakan para instruktur yang memberikan materi pada proses pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya menggunakan instruktur atau narasumber yang berasal dari pihak Dirjen Perhubungan Darat, dan Pihak BPTD. Sehingga instruktur tersebut walaupun telah memiliki kompetensi dalam pendidikan dan pelatihan dikarenakan belum sepenuhnya

berhubungan dengan diklat dasar-dasar syahbandar maka kurikulum yang disampaikanpun belum sepenuhnya mengacu kepada kurikulum diklat dasar-dasar syahbandar.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.
2. Variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.
3. Variabel Kurikulum secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Syahbandar Pembantu.
4. Variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Syahbandar Pembantu.
5. Variabel Kurikulum tidak berperan dalam memoderasi pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja syahbandar Pembantu.
6. Variabel Kurikulum tidak berperan dalam memoderasi pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja syahbandar Pembantu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sehubungan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Hendaknya setelah pendidikan dan pelatihan selesai dilaksanakan diberikan feedback berupa ujian kompetensi sehingga diperoleh pengakuan profesionalitas kepada para peserta diklat.
2. Untuk lebih meningkatkan kompetensi peserta diklat maka diharapkan instruktur atau narasumber ditambahkan yang berasal dari pihak Dirjen Perhubungan Darat dan Pihak Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD)
3. Sehubungan dengan kurikulum sebaiknya diberikan keseimbangan antara materi teori dan praktek sehingga para peserta diklat diberikan pengalaman sehubungan pemecahan masalah yang sering mereka hadapi dilapangan
4. Sehubungan dengan peningkatan kinerja maka proses pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan secara berkesinambungan dan diinformasikan kepada seluruh calon peserta yang berasal dari seluruh Indonesia.

REFERENSI

[JMBS] Submission Acknowledgement

Kotak Masuk x



Hera Febria Mavilinda <ejournal@unsri.ac.id>

kepada saya ▾

Mrs. Damaida Hatina:

Thank you for submitting the manuscript, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Dengan Variabel Kurikulum Sebagai Variabel Moderating" to JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA. With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Manuscript URL:

<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/author/submission/20656>

Username: damaida_hatina

If you have any questions, please contact me. Thank you for considering this journal as a venue for your work.

Hera Febria Mavilinda

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA

<http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>