

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENDIK DI STMIK ROYAL KISARAN

Nirda Julianda¹, R Sabrina², Fajar Pasaribu³
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan
e-mail: nirdajulianda@gmail.com

Abstract: *This research is a quantitative descriptive study aimed at analyzing the influence of training (X1), competence (X2), and compensation (X3) on employee performance (Y) in industrial revolution 4.0 among educational staff at STMIK Royal Kisaran. Data were collected from 53 respondents using observation, questionnaires, and documentary studies. The research findings indicate that the majority of respondents are male (66%), with the most common age range being 26-35 years (64%). Most respondents have 6-10 years of work experience (51%) and a bachelor's degree background (87%). Data analysis using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) shows that training, competence, and compensation variables have a positive and significant impact on employee performance. Training has a path coefficient of 0.299, competence of 0.327, and compensation of 0.209. The simultaneous influence of these three variables on employee performance is also significant, with the F-value (14.026) > F-table (2.76). The conclusion of this research is that training, competence, and compensation collectively have a positive impact on employee performance at STMIK Royal Kisaran.*

Keywords: *Compensation; Competence; Educational Staff Performance; industrial revolution 4.0; Training*

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di era revolusi industri 4.0 pada tenaga kependidikan di STMIK Royal Kisaran. Data dikumpulkan dari 53 responden menggunakan observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (66%), dengan rentang usia terbanyak 26-35 tahun (64%). Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun (51%) dan latar belakang pendidikan S1 (87%). Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki koefisien jalur sebesar 0,299, kompetensi sebesar 0,327, dan kompensasi sebesar 0,209. Pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan juga signifikan, dengan F-hitung (14,026) > F-tabel (2,76). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di STMIK Royal Kisaran.

Kata kunci: Kinerja Tendik; Kompensasi; Kompetensi; Pelatihan; Revolusi Industri 4.0

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 telah mengubah lanskap global dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk cara kita bekerja, belajar, dan berinteraksi. Di

sektor pendidikan tinggi, Revolusi Industri 4.0 telah memberikan tantangan dan peluang yang signifikan. Institusi pendidikan tinggi, termasuk Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Royal Kisaran, harus

beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan.

Tenaga kependidikan memiliki peran kunci dalam memastikan kualitas dan efektivitas pendidikan tinggi. Dalam konteks Revolusi Industri 4.0, mereka dihadapkan pada tuntutan baru yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas. Pelatihan menjadi krusial untuk meningkatkan kesiapan mereka menghadapi perubahan teknologi dan praktik terkini. (Tamsuri, 2022)

Selain itu, kompetensi individu juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja. (Hermawati et al., 2022). Dalam era di mana teknologi informasi dan komunikasi memainkan peran sentral, kebutuhan akan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dalam bidang tersebut semakin meningkat.

Di sisi lain, kompensasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga kependidikan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan kinerja. (Wening et al., 2019). Namun, dalam konteks Revolusi Industri 4.0, pertanyaannya adalah sejauh mana kompensasi tetap menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan, dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti pelatihan dan kompetensi.

Dalam kerangka ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak pelatihan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di STMIK Royal Kisaran. Dengan memahami pengaruh faktor-faktor ini, institusi dapat merancang strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di era Revolusi Industri 4.0.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen pendidikan, pengambil kebijakan, dan praktisi sumber daya

manusia di STMIK Royal Kisaran, serta institusi pendidikan tinggi lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode pengumpulan data melalui pengamatan, kuesioner dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data dari tenaga kependidikan di STMIK Royal Kisaran. Populasi studi adalah semua tenaga kependidikan yang berjumlah 53 orang. Sugiono (2019) juga menyampaikan bahwa bila populasi besar (populasi >100) maka sampel dapat diambil dengan metode rumus slovin, dan bila populasi relatif kecil (populasi < 100) maka sampel yang diambil semua populasi atau disebut dengan sampel jenuh.

Instrumen survei yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang tingkat pelatihan yang pernah diterima oleh responden, tingkat kompetensi yang dimiliki, tingkat kepuasan terhadap kompensasi, dan penilaian kinerja diri mereka sendiri. Survei ini diisi secara mandiri oleh responden dan dikumpulkan untuk analisis lebih lanjut.

Penelitian ini menggunakan metode pengukuran data dengan skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis data dilakukan menggunakan metode structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini menggunakan model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, serta untuk

menilai *validitas* (ketepatan) dan *reliabilitas* (kehandalan) dari setiap variabel tersebut.

Sebuah loading factor dianggap tinggi jika komponen atau indikator memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ditargetkan. Akan tetapi, untuk tahapan awal dalam penelitian pengembangan, nilai loading factor antara 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai. Ghozali dalam (Suryanto et al., 2019)

Tabel 1. Hasil Pengujian Cross Loading

	(X)	(X2)	(X3)	(Y)
X1.1	0,816			
X1.2	0,870			
X1.3	0,892			
X1.4	0,912			
X1.5	0,867			
X1.6	0,862			
X1.7	0,917			
X1.8	0,926			
X1.9	0,827			
X1.10	0,873			
X1.11	0,859			
X2.1		0,832		
X2.2		0,889		
X2.3		0,808		
X2.4		0,952		
X2.5		0,883		
X2.6		0,905		
X3.1			0,861	
X3.			0,873	

	(X)	(X2)	(X3)	(Y)
2				
X3.3			0,832	
X3.4			0,802	
X3.5			0,886	
X3.6			0,887	
X3.7			0,853	
Y1				0,742
Y2				0,734
Y3				0,723
Y4				0,777
Y5				0,746
Y6				0,820
Y7				0,709
Y8				0,703
Y9				0,770
Y10				0,734
Y11				0,824
Y12				0,800
Y13				0,782

Data diatas adalah data yang telah di lakukan eliminasi data, maka dari data diatas terlihat bahwa loading faktor untuk semua indikator konstruk $> 0,70$ dan telah memenuhi *Convergent Validity*. Sedangkan *Average Variance Extracted* (AVE) mencerminkan sejauh mana varian yang dapat dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang berasal dari kesalahan pengukuran. Nilai AVE di atas 0.5 dianggap sebagai indikasi dimana konstruk tersebut mempunyai validitas konvergen yang baik. Dengan kata lain, variabel laten dapat menjelaskan lebih dari setengah rata-rata varian dari indikator-indikatornya.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Keteranga
PELATIHAN (X1)	0,969	0,972	0,973	Reliabel /

				Valid
KOMPETENSI (X2)	0,942	0,965	0,953	Reliabel / Valid
KOMPENSASI (X3)	0,940	0,954	0,951	Reliabel / Valid
KINERJA (Y)	0,939	0,944	0,946	Reliabel / Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang melebihi 0,70. Berdasarkan hasil ini, dapat diungkapkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai reliabel.

Pengujian inner model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA (Y)	0,462	0,429

Berdasarkan tabel diatas hasil pengaruh variable X1, X2 dan X3 terhadap variable Y sebesar 0,462. Nilai R-Square sebesar 0,462 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variable Y dapat dijelaskan oleh variasi nilai variable X1, X2, X3 sebesar 46,2%. Dengan hasil tersebut maka terlihat bahwa model dalam penelitian ini tergolong model yang lemah mendekati moderat (sedang).

F-Square merupakan suatu metrik yang dipakai dalam mengevaluasi dampak relatif dari variabel yang mempengaruhi

(eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Pengujian hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Path Coeffients

KONSTRUK	Sampel Asli (O)	Ratara Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/SDEV)	P Values
PELATIHAN -> KINERJA	0,299	0,298	0,132	2,272	0,023
KOMPETENSI -> KINERJA	0,327	0,340	0,151	2,171	0,030
KOMPENSASI -> KINERJA	0,209	0,217	0,103	2,027	0,043

Dari hasil pengujian hipotesis dengan program PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan

untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data peneliti. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0,299 (positif), P-Value (0,023) $< \alpha$ (0,05). Sedangkan nilai t-hitung sebesar 2,272 $>$ t-tabel 1,96. Maka peningkatan nilai variable pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini berarti pelatihan di era revolusi industry 4.0 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisanan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,327 (positif), P-Value (0,030) $< \alpha$ (0,05). Sedangkan nilai t-hitung sebesar 2.171 $>$ t-tabel 1,96, maka peningkatan nilai variable kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini berarti kompetensi di era revolusi industry 4.0 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisanan.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ajijah & Selvi, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,209 (positif), P-Value (0,040) $< \alpha$ (0,05). Sedangkan nilai t-hitung sebesar 2,027 $>$ t-tabel 1,96 maka peningkatan nilai variable kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini berarti kompensasi di era revolusi industry 4.0 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisanan.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisnandi & Sari, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisanan sebagai berikut;

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisanan, maka semakin meningkatnya pelatihan secara berkala yang diterima tendik sesuai bidang dan penunjang pekerjaannya maka kinerja tendik akan lebih baik dan meningkat.
2. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisanan, dimana dengan semakin berkompetennya tendik maka tendik

- lebih mampu melaksanakan tugas, sehingga hasil kerja atau kinerjanya meningkat.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran, dimana dengan semakin tingginya kompensasi yang diterima tendik maka tendik akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajijah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. 13(2), 232–236.
- Elizar, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., & ... (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal ...)*, 5(2), 2199–2209.
- Krisnandi, H., & Sari, W. A. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Meiko Ekspres Melalui Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(1), 15.
- Suryanto, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agus, H., & Bukittinggi, S. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 98–109.
- Tamsuri, A. (2022). LITERATUR REVIEW PENGGUNAAN METODE KIRKPATRICK UNTUK EVALUASI PELATIHAN DI INDONESIA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723.
- Wening, N., Purnomo, G., Prodi, M., Manajemen, M., Yogyakarta, U., & Asn, P. (2019). Analisis Pemberian Benefit, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara (ASN). In *JURNAL RISET MANAJEMEN* (Vol. 6, Issue 1).