

Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KNOWLEDGE SHARING PADA KANTOR PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA REGIONAL MAKASSAR

The Effect of Education and Training On Employee Performance Through Knowledge Sharing at PPSDM Ministry of Home Affairs Regional Makassar

Muh. Akmal Haerida^{1*}, Chahyono², Lukman Setiawan²

¹Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar, Kementerian Dalam Negeri

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: alhaerida@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *Knowledge Sharing* pada kantor PPSDM Regional Makassar. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan teknik analisis SEM-PLS digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari ASN berjumlah 60 orang di PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan mempunyai indikator yakni hasil belajar, proses belajar mengajar atau faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan bagi pegawai mendapat penilaian positif dari responden. Pelatihan juga dinilai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan *Knowledge Sharing* yang dinilai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Analisis jalur (SEM-PLS) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mempengaruhi secara positif, pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, Demikian pula dengan *Knowledge Sharing* mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Kesimpulannya, penelitian ini menyoroti pentingnya pendidikan, pelatihan dan *Knowledge Sharing* dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi untuk institusi mencakup upaya mengoptimalkan pendidikan, memperkuat *Knowledge Sharing*, dan menambah pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, *Knowledge Sharing*, Kinerja Pegawai, PPSDM

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of education and training on employee performance through Knowledge Sharing at PPSDM Ministry of Home Affairs Regional Makassar. A quantitative method with a descriptive approach and SEM-PLS analysis technique was used to collect and analyze data from 60 civil servants at the Regional PPSDM Kemendagri in Makassar. The results of the study indicate that Education, Training, and Knowledge Sharing have a positive effect on Employee Performance. Education has indicators such as learning outcomes, teaching-learning processes, or factors influencing education for employees, which received positive ratings from respondents. Training is also perceived to have a positive impact on employee performance, as well as Knowledge Sharing, which is considered to have a positive influence on employee performance. Path analysis (SEM-PLS) shows that education has a direct and indirect influence through Knowledge Sharing as a significant intervening variable on employee performance, and can enhance employee performance and have a positive impact. Similarly, training positively affects employee performance both directly and indirectly through Knowledge Sharing as an intervening variable. Likewise, Knowledge Sharing positively influences employee performance and directly enhances it. In conclusion, this research highlights the importance of education, training, and Knowledge Sharing in

improving employee performance. Recommendations for institutions include efforts to optimize education, strengthen knowledge sharing, and add training to improve employee performance.

Keywords: Education, Training, Employee Performance, Knowledge Sharing, PPSDM



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan kinerja suatu organisasi. SDM yang berkualitas dan kompeten akan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi. Kinerja pegawai/pegawai merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari ketrampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu (Rizal & Ramly, 2023)

Pendidikan berperan penting dalam membentuk karakter, kepribadian, dan keterampilan seseorang. Oleh karena itu, penting untuk memahami definisi pendidikan yang tepat. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Ki Hadjar Dewantara (Ainia, 2020) dalam pendidikan merupakan salah satu usaha pokok untuk memberikan nilai-nilai kebatinan yang ada dalam hidup rakyat yang berkebudayaan kepada tiap-tiap turunan baru (penyerahan kultur), tidak hanya berupa “pemeliharaan” akan tetapi juga dengan maksud “memajukan” serta “memperkembangkan” kebudayaan, menuju ke arah keseluruhan hidup kemanusiaan.

Pelatihan adalah salah satu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkatan pegawai, mulai dari pegawai baru hingga pegawai yang sudah berpengalaman. Menurut (Zulkifli et al., 2019), pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dan Menurut pendapat ahli lainnya yakni (Yunior, 2020), pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Menurut (Ali & Agustian, 2018) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja

dapat bersifat umum maupun bersifat khusus pada tugas masing-masing individu (Alim, 2018).

Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung oleh Knowledge yang dimilikinya masing-masing. Setiap pegawai diharapkan dapat lebih menggali pengetahuannya tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Dengan dinamisnya fenomena yang terjadi pada organisasi maupun instansi pemerintah, maka organisasi akan melakukan suatu gerakan dengan menerapkan Knowledge Management. Menurut Hoof dan Ridder dalam (Harwaty S et al., 2019) Knowledge Sharing adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*). *Tacit Knowledge* adalah pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian, yang sulit diduplikasikan dan diajarkan langsung kepada orang lain. Dengan kata lain disebut pengetahuan individu. Kemudian *Explicit Knowledge* adalah pengetahuan yang bisa ditransformasikan kepada individu lain dalam bentuk dokumen, praktik, pelatihan dan lain-lain. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Knowledge Management terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Firdaus Rizky Istiqomah, 2021). Knowledge Sharing adalah salah satu unsur dari Knowledge Management.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unit penyelenggaraan teknis Kementerian Dalam Negeri yang dimaksud menjadi sebuah wadah yang diharapkan dapat memberi kemajuan SDM Aparatur Sipil Negara sesuai dengan fungsi dan tugasnya sebagai lembaga pengembangan. Salah satu instansinya berlokasi di Kota Makassar. PPSDM Kemendagri Regional Makassar terletak di Jalan Paccerrakkang No.3, Paccerrakkang, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Sejak didirikan 37 Tahun lalu, PPSDM Kemendagri Regional Makassar telah menjalankan fungsi dan tugasnya dalam melakukan pembinaan serta pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Wilayah kerjanya. Berdasarkan hasil data awal yang telah penulis kumpulkan terhadap pegawai Kantor PPSDM Regional Makassar, ternyata masih ada ditemukan hal-hal atau masalah-masalah yang dapat mencegah instansi ini mencapai kinerja yang optimal. Pada Bagian Tata Usaha, terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan atau posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *Knowledge Sharing* pada kantor PPSDM Regional Makassar.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing* Pada Kantor PPSDM Regional Makassar”. Jenis Penelitian ini adalah asosiatif dengan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 2 variabel eksogen yaitu Pendidikan dan Pelatihan, dan 1 variabel endogen yaitu Kinerja Pegawai, serta 1 variabel intervening yaitu *Knowledge Sharing*. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau path analysis. Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

b. Lokasi Penelitian

Untuk mengumpulkan data-data terkait kebutuhan penelitian maka penelitian dilaksanakan di PPSDM Regional Makassar, Jl. Paccerakkang, Daya, Makassar – Sulawesi Selatan.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang dimana seluruh ASN Pada PPSDM Regional Makassar, Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel menggunakan seluruh karyawan menjadi sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini adalah 60 Pegawai pada Kantor PPSDM Regional Makassar.

d. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui: Koesioner yaitu Metode pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan pada butir-butir variabel yang diteliti, dimana muatan pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator penilaian pada variabel tersebut dan Dokumentasi yaitu Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan berasal dari laporan kantor sebagai dokumen kantor.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan oleh peneliti yakni data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari pegawai pada Kantor PPSDM Regional Makassar yang sifatnya numerik serta dapat diukur dan dihitung untuk mendapatkan nilai yang akurat. Sumber

data terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Adapun Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang kemudian dijawab langsung oleh responden tersebut terkait variabel-variabel Pendidikan, Pelatihan, *Knowledge Sharing* dan Kinerja Pegawai.
- 2) Data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan dari literatur-literatur bahan kepustakaan ataupun dokumen-dokumen PPSDM Regional Makassar yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Model Pengukuran atau Outer Model
 - a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*. Uji validitas diukur dari nilai loading factor, nilai ini dikatakan valid sebagai indikator yang mampu mengukur suatu konstruk apabila angka menunjukkan 0,6 atau di atasnya, Chin (1998). Bila nilai outer loading $< 0,60$ maka dihilangkan dari model pengukuran.
 - b) Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$.
- 2) Model Struktural atau Inner

Model Inner model (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Di samping melihat nilai R-square, model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.
- 3) Evaluasi *Goodness of fit*

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan goodness of fit (GoF). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model structural (inner model). Nilai GoF index ini diperoleh dari averages communalities index dikalikan dengan R² model. nilai GoF ini terbentang antara 0 – 1 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), dan 0,36 (GoF besar). Selain ukuran tersebut digunakan juga SRMR.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

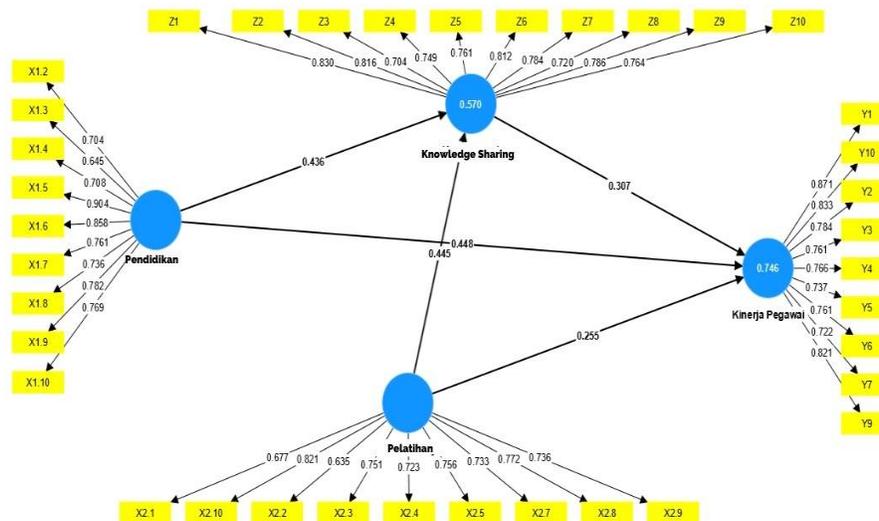
a. Uji Validitas Indikator

1) Hasil Uji Validitas Konvergen

Hasil model PLS menunjukkan semua item pengukuran valid dengan outer loading diatas 0,60 (Chin, 1998). Variabel Pendidikan diukur oleh 9 (sembilan) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak antara 0,645 - 0,904 dimana outer loading tertinggi adalah X1.5 (0,904) dan X1.6 (0,858). Variabel pelatihan diukur oleh 9 (sembilan) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak anrara 0,655 - 0,821 dimana outer loading tertinggi adalah X2.10 (0,821). Variabel Knowledge Sharing diukur oleh 10 (sepuluh) item pengukuran dimana nilai outer

loading terletak anrara 0,704 - 0,830 dimana outer loading tertinggi adalah Z1 (0,830), Z2 (0,816) serta Z6 (0,812). Variabel kinerja pegawai diukur oleh 9 (sembilan) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak anrara 0,722 - 0,871 dimana outer loading tertinggi adalah Y1 (0,871).

Selanjutnya tingkat Validitas Konvergen dengan Average Variance Extracted (AVE) untuk keempat variabel diatas 0,50. Validitas konvergen menggambarkan seberapa jauh seluruh item pengukuran saling berkorelasi kuat dalam mengukur variabelnya. Selain itu makna validitas konvergen adalah besarnya variasi item yang dikandung dalam variabel dnegan ukuran AVE. Hasil evaluasi menunjukkan semua nilai AVE variabel diatas 0,50 yang berarti bahwa validitas konvergen terpenuhi. Variabel Pendidikan mempunyai AVE 0,588 yang berarti bahwa variasi item pengukuran X1.2, X1.3, sampai X1.10 yang dikandung dalam variabel Pendidikan sebesar 58,8% melebihi nilai minimum yang diharapkan 50%. Demikian dengan variabel lainnya mempunyai AVE diatas 0,50 yang berarti bahwa variasi dimensi yang dikandung variabel melebihi 50%. Validitas konvergen untuk setiap variabel penelitian terpenuhi yang menunjukkan evaluasi outer model terpenuhi.



Gambar 1 Validitas Konvergen

Tabel 1.
Nilai Factor Loading

Variabel/Konstruk	Indikator	Loading Factor	AVE	Keterangan
Pendidikan	X1.2	0.704	≥ 0,588	Valid
	X1.3	0.645		Valid
	X1.4	0.708		Valid
	X1.5	0.904		Valid
	X1.6	0.858		Valid
	X1.7	0.761		Valid
	X1.8	0.736		Valid
	X1.9	0.782		Valid
	X1.10	0.769		Valid
Pelatihan	X2.1	0.677	≥ 0,541	Valid
	X2.2	0.635		Valid

Variabel/Konstruk	Indikator	Loading Factor	AVE	Keterangan	
	X2.3	0.751		Valid	
	X2.4	0.723		Valid	
	X2.5	0.756		Valid	
	X2.7	0.733		Valid	
	X2.8	0.772		Valid	
	X2.9	0.736		Valid	
	X2.10	0.821		Valid	
<i>Knowledge Sharing</i>	Z.1	0.830		Valid	
	Z.2	0.816		Valid	
	Z.3	0.704		Valid	
	Z.4	0.749		Valid	
	Z.5	0.761	≥ 0,598	Valid	
	Z.6	0.812		Valid	
	Z.7	0.784		Valid	
	Z.8	0.720		Valid	
	Z.9	0.786		Valid	
	Z.10	0.764		Valid	
Kinerja Pegawai	Y.1	0.871			Valid
	Y.2	0.784			Valid
	Y.3	0.761			Valid
	Y.4	0.766			Valid
	Y.5	0.737	≥ 0,617	Valid	
	Y.6	0.761		Valid	
	Y.7	0.722		Valid	
	Y.9	0.821		Valid	
	Y.10	0.833		Valid	

Sumber: Analisa Data, 2023

2) Validitas Diskriminan

Cross loadings adalah evaluasi validitas diskriminan pada level indikator dimana seluruh indikator harus berkorelasi lebih kuat dengan variabel yang diukurnya. Indikator X1.2, X1.3, sampai, X1.10 berkorelasi lebih tinggi dengan variabel Pendidikan dibandingkan Pelatihan, *Knowledge Sharing* dan Kinerja Pegawai maka validitas diskriminan seluruh indikator Pendidikan terpenuhi. demikian halnya dengan validitas diskriminan indikator variabel lainnya dimana secara keseluruhan setiap indikator berkorelasi kuat/ tinggi dengan variabel yang diukurnya.

3) Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas menunjukkan hasil yang memuaskan dimana seluruh tingkat reliabilitas mempunyai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas (0,70) Hasil ini mengindikasikan bahwa konsistensi internal setiap item pengukuran yang mengukur seluruh variabel penelitian terpenuhi (reliabel). Variabel penelitian mempunyai item pengukuran yang reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur masing-masing variabel.

4) Uji Model Struktural

a) Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

- i. Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Pendidikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan koefisien jalur 0.436 dan t statistic 3.590 > 1,96 atau p-value 0.000 < 0,05.

- ii. Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap *Knowledge Sharing* dengan koefisien jalur 0.445 dan t statistik 4.551 > 1,96 atau p-value 0.000 < 0,05.
- iii. Hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0.448 dan t statistik 5.152 > 1,96 atau p-value 0.000 < 0,05.
- iv. Hipotesis keempat (H4) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0.255 dengan t statistik 2.591 > 1,96 atau p-value 0.010 < 0,05.
- v. Hipotesis kelima (H5) diterima yaitu ada pengaruh signifikan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0.307 dengan t statistik 2.772 > 1,96 atau p-value 0.006 < 0,05.

b) Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

- i. Hipotesis keenam (H6) diterima dimana *Knowledge Sharing* berperan signifikan sebagai variable mediasi yaitu variable yang memediasi pengaruh tidak langsung tidak langsung Pendidikan terhadap kinerja dengan path coefficient mediasi (0.134) dan t statistik (2,136 > 1,96) atau p-value (0.033 < 0,05). Karena Pendidikan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis ketiga

(H3) maka pengaruh mediasi *Knowledge Sharing* termasuk partial mediation (mediasi sebagian).

- ii. Hipotesis ketujuh (H7) diterima dimana *Knowledge Sharing* berperan signifikan sebagai variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan path coefficient mediasi (0.137) dan t statistik (2,156 > 1,96) atau p-value (0.031 < 0,05). Karena pelatihan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis keempat (H4) maka pengaruh mediasi *Knowledge Sharing* termasuk partial mediation (mediasi sebagian).

5) Evaluasi Goodness of Fit

SEM PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi, Yamin (2023). Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti R square, Q square, SRMR, dan Goodness of Fit Index (GoF Index) serta PLS Predict (Hair et al, 2019).

Tabel 2.
Hasil R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
<i>Knowledge Sharing</i>	0.570	0.555
Kinerja Pegawai	0.746	0.733

Sumber: Analisa Data, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh bersama Pendidikan, pelatihan terhadap *Knowledge Sharing* sebesar 57%

Tabel 6.
Hasil Estimasi PLS Predict

Indikator	Q ² predict	PLS-SEM_RMSE	LM_RMSE	Selisih RMSE Model PLS dan LM
Z1	0,454	0,444	0,47	-0,026
Z2	0,398	0,461	0,556	-0,095
Z3	0,248	0,453	0,555	-0,102
Z4	0,191	0,503	0,535	-0,032
Z5	0,303	0,503	0,52	-0,017
Z6	0,267	0,519	0,538	-0,019
Z7	0,359	0,507	0,611	-0,104
Z8	0,198	0,529	0,685	-0,156
Z9	0,204	0,538	0,705	-0,167
Z10	0,358	0,481	0,544	-0,063
Y1	0,43	0,434	0,51	-0,076
Y2	0,467	0,415	0,57	-0,155
Y3	0,309	0,475	0,551	-0,076
Y4	0,315	0,523	0,692	-0,169
Y5	0,38	0,478	0,601	-0,123
Y6	0,489	0,389	0,431	-0,042
Y7	0,372	0,403	0,54	-0,137
Y9	0,441	0,429	0,479	-0,05
Y10	0,42	0,431	0,517	-0,086

Sumber: Analisa Data, 2023

b. Pengaruh Pendidikan dengan Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Pendidikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai path coefficient (0,436) dengan P-Value bernilai (0,000<0,05).

(pengaruh sedang mendekati tinggi). Besarnya pengaruh bersama Pendidikan, pelatihan dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai sebesar 74,6% (pengaruh tinggi).

Tabel 3.
Hasil Q Square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai	540.000	300.565	0.443
<i>Knowledge Sharing</i>	600.000	403.636	0.327

Sumber: Analisa Data, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan diatas nilai Q square variabel *Knowledge Sharing* dan kinerja pegawai di atas 0 maka menunjukkan model yang dibangun mempunyai predictive relevance.

Tabel 4.
Hasil SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.099	0.099

Sumber: Analisa Data, 2023

Hasil estimasi menunjukkan nilai SRMR model PLS yang dibangun adalah 0,099 menunjukkan data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Tabel 5.
GoF Index

Rerata Commuality	Rerata R Square	GoF Index
0,586	0,858	0,621

Sumber: Analisa Data, 2023

Hasil ini menunjukkan arti bahwa data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model pengukuran dengan tingkat kecocokan tinggi

Hal ini menjelaskan Pendidikan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Z). Dengan demikian keberadaan Pendidikan dalam meningkatkan Pelatihan memiliki pengaruh effect size (F

Square) kategori tinggi (0,345), artinya setiap pegawai yang memiliki keahlian ataupun keterampilan dalam suatu bidang maka akan lebih banyak mendapatkan fasilitas atau kesempatan dari pimpinan untuk dapat berkembang maupun meningkatkan keterampilannya. Hal ini berbeda dengan pegawai yang biasa-biasa saja.

Dukungan pendidikan pegawai merupakan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka pegawai yang berpendidikan cenderung berkinerja tinggi dan sebaliknya bagi pegawai yang tidak berpendidikan maka kinerja cenderung rendah. Sehingga pegawai yang berpendidikan diharapkan mampu mendorong kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Pegawai yang mempunyai pendidikan diharapkan mampu lebih memberikan pengetahuan dan pengalamannya kepada pegawai lain, agar dapat mencapai kinerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan Visi Misi dari PPSDM Reg. Makassar.

c. Pengaruh Pelatihan dengan Knowledge Sharing.

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Pendidikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai path coefficient (0,445) dengan P-Value bernilai (0,000<0,05). Hal ini menjelaskan Pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Z). Dengan demikian keberadaan pendidikan dalam meningkatkan pelatihan memiliki pengaruh effect size (F Square) kategori tinggi (0,360). Pelatihan pegawai pada kantor PPSDM Reg. Makassar itu sendiri sudah tinggi dan didukung dengan pemberian *Knowledge Sharing* dari atasan sudah cukup baik. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka pegawai yang lain termotivasi untuk meningkatkan kinerja maupun keterampilan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan diharapkan dapat membagi pengetahuan dan pengalamannya kepada pegawai lain, agar dapat mencapai kinerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan Visi Misi dari PPSDM Reg. Makassar.

d. Pengaruh Pendidikan dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur 0.448 dan t statistik $5.152 > 1,96$ atau p-value $0.000 < 0,05$. Besarnya pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.459 termasuk pengaruh tinggi. Pada Kantor PPSDM regional Makassar membutuhkan pegawai yang berkompeten karena pegawai yang mempunyai pendidikan akan relatif dengan mudah untuk melakukan pekerjaannya dan dapat dengan mudah untuk dikembangkan karena pada dasarnya mereka sudah memiliki penerahuan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan dengan efektif. Dengan hal ini dapat membantu PPSDM Reg. Makassar mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih berkualitas Hal ini menandakan semakin baik pendidikan maka akan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada PPSDM Reg. Makassar. Hal ini dikuatkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Nugraha, Ahmad Firman Asri (2020) menunjukkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari variable Pendidikan terhadap variable Kinerja Pegawai. Sehingga pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPSDM Reg. Makassar.

e. Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur 0.255 dan $2.591 > 1,96$ atau p-value $0.010 < 0,05$. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.148 termasuk pengaruh mendekati sedang. Biech (2014) menyatakan bahwa pelatihan adalah tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikuatkan dengan hasil penelitian Firdaus Rizky Istiqomah (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Jember. Namun demikian, kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh achievement-motivasi-training secara simultan (Abdillah et al., 2022). Dengan adanya pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai, maka pegawai tersebut dapat meningkatkan kemampuan ataupun skill yang mereka butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

f. Pengaruh Knowledge Sharing dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh bahwa Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur 0.307 dengan t statistic $2.772 > 1,96$ atau p-value $0.006 < 0,05$. Besarnya pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.160 termasuk pengaruh sedang. Pada kantor PPSDM regional Makassar, Knowledge Sharing telah menjadi budaya kerja yang dapat memberikan nilai-nilai positif terhadap kinerja pegawai. Knowledge Sharing mempunyai banyak manfaat terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang secara langsung berpengaruh pada kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

Pernyataan Knowledge Sharing mempengaruhi Kinerja Pegawai dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hendri Rudiyanto (2012), yang menyatakan bahwa Knowledge Sharing mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan staf administrasi PT. Guna Layan Kuasa Kantor Pusat Jakarta. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Knowledge Sharing mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin sering kegiatan Knowledge Sharing dilaksanakan, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai PPSDM Reg. Makassar.

g. Pengaruh Pendidikan dengan Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing.

Hipotesis keenam (H6) diterima dimana *Knowledge Sharing* berperan signifikan sebagai variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan path coefficient mediasi (0.134) dan t statistik (2,136 > 1,96) atau p-value (0.033 < 0,05). Karena pendidikan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis ketiga (H3) maka pengaruh mediasi *Knowledge Sharing* termasuk partial mediation (mediasi sebagian). Pendidikan yang dimiliki PNS PPSDM dalam ilmu dan pengalaman mempengaruhi pola pikir PNS dalam menerapkan kompetensinya sehingga muncul kepuasan dari pegawai yang lain, karena wawasan dan pengalaman dalam bekerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja PNS. Organisasi yang baik tidak lepas dari kompetensi individu PNS untuk membagi kompetensinya bagi yang mau belajar. Artinya setiap pegawai yang berkompotensi akan diarahkan untuk membagi pengetahuan kepada pegawai yang lain maka pimpinan menilai pegawai yang berkompotensi tersebut layak mendapatkan fasilitas yang lebih dari yang seharusnya dan diberikan kesempatan bagi pimpinan untuk mengembangkan kompetensinya. Hal tersebut dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Firdaus Rizky Isriqomah (2021), yang menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui *Knowledge Sharing*.

h. Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing.

Hipotesis ketujuh (H7) diterima dimana *Knowledge Sharing* berperan signifikan sebagai variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan path coefficient mediasi (0.137) dan t statistik (2,156 > 1,96) atau p-value (0.031 < 0,05). Karena pelatihan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis keempat (H4) maka pengaruh mediasi *Knowledge Sharing* termasuk partial mediation (mediasi sebagian). Pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai PPSDM Kemendagri regional Makassar memberikan kemampuan ataupun keterampilan baru sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dan kinerja pegawai. Namun demikian pengaruh pendidikan terhadap *Knowledge Sharing* sebesar 0,436 relatif sama besar dengan pengaruh pelatihan terhadap *Knowledge Sharing* (0,445). Kedua variabel tersebut signifikan dengan t statistik > 1,96. Selanjutnya variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,448) dibandingkan pelatihan (0,255) dan *Knowledge Sharing* (0,307) meskipun demikian ketiga variabel tersebut tetap signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan t statistik > 1,96. *Knowledge Sharing* menjadi variabel penting dalam memediasi peran pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan mempunyai

pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui *Knowledge Sharing*, artinya pegawai pada PPSDM Reg. Makassar yang telah mengikuti pelatihan dapat mencapai kinerja yang baik melalui *Knowledge Sharing* dalam hal ini berbagi pengalaman dan pengetahuan maupun skill dari pegawai yang mempunyai kompetensi yang tidak didapatkan dalam pelatihan yang telah diikuti. Hal tersebut dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Firdaus Rizky Istiqomah (2021), yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *Knowledge Sharing*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan mempunyai indikator yakni hasil belajar, proses belajar mengajar atau faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan bagi pegawai mendapat penilaian positif dari responden. Pelatihan juga dinilai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan *Knowledge Sharing* yang dinilai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Analisis jalur (SEM-PLS) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mempengaruhi secara positif, pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, Demikian pula dengan *Knowledge Sharing* mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fairus, R Ramlawati, Fadhil Hamzah. 2022. Pengaruh Achievement-Motivation-Training, Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar.
- Ainia, D. K. (2020). Merdeka Belajar Dalam Pandangan Ki Hadjar Dewantara Dan Relevansinya Bagi Pengembangan Pendidikan Karakter. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 3(3), 95–101.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Economic Sciences*, 12(2), 1–9.
- Alim, Syahrul. 2018. Studi Properti Psikometri Alat Ukur Performance Appraisal: Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/157784
- Chin (1998), The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling, dalam George A Marcoulides *Modern Methods for Business Research*

- Hair et al. 2019. When to use and how to report the results of PLSSEM, *European Business Review* Vol. 31 No. 1, 2019, Emerald Publishing Limited;
- Hair et al. 2021, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, Springer.
- Harwaty S, I., Adnan Hakim, A. A. A., & Ardiansyah, V. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Transfer of Training Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Iv Provinsi Sulawesi Tenggara. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 8(2), 128.
- Rizal, S., & Ramly, A. T. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Meningkatkan Kinerja Karyawan Layanan Pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(2), 101–116.
- Yunior, D. R. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. *Jurnal David Roge Yunior*, 2(1), 1–14.
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). “Analsis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar.” *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–25