

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
KOMPETENSI KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CREDIT UNION
SEMANDANG JAYA DI BALAI SEMANDANG KECAMATAN
SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG**

Anjas Asmara

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
email: Anjaz@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Kesuksesan manajemen sumber daya manusia memegang peranan kunci. Sumber daya manusia sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat optimal dari pemanfaatan sumber daya oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan CU Semandang Jaya di balai Semandang, dengan jumlah sampel 36 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Data diolah menggunakan program *statistical package for social science (SPSS) versi 20*. Hasil analisis dan pengujian hipotesis hipotesis H_1 diterima, artinya variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kompetensi.

KATA KUNCI: Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Kesuksesan manajemen sumber daya manusia memegang peranan kunci. Sumber daya manusia sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat optimal dari pemanfaatan sumber daya oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pendidikan diposisikan sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan melalui pemanfaatan kesempatan kerja yang ada dan mencerminkan tingkat kepandaian atau pencapaian pendidikan formal dari penduduk karena semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja. Tujuan akhir program pendidikan adalah teraihnya lapangan kerja yang diaharapkan. Pendidikan juga mencerminkan tingkat kepandaian atau pencapaian pendidikan formal dari penduduk karena semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya

manusia melalui tamatan pendidikan diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran, dengan asumsi tersedianya lapangan pekerjaan formal.

Pelatihan memberikan manfaat yang cukup besar terhadap kualitas setiap individu dalam perusahaan hal ini karena pelatihan tidak hanya memberikan pengalaman baru, memantapkan hasil belajar dan keterampilan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pengembangan kemampuan berfikir untuk memecahkan masalah-masalah yang akan dihadapi dalam perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perkembang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat saat ini perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia hal ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan mampu menghadapi persaingan. (Verianto, 2019).

B. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia kelangsungan hidup organisasi tidak akan bertahan lama.

Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoretis (Samsudin dalam Hamali, 2016: 66). Pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Pembelajaran mengandung pemahaman secara implisit, dan melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dalam Hamali (2016: 67), pendidikan adalah 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 diperlakukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Sedarmayanti dalam Hamali (2016: 67), pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan

kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.

Menurut Mutis (163: 2015), pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Sedangkan menurut

Menurut Wibowo (2012: 442):

“Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.”

Menurut Hamali (2016: 69), ada lima tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh perusahaan, yaitu:

- 1) Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
- 2) Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
- 3) Karyawan diharapkan dapat mengambil kebijakan secara tepat.
- 4) Keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan dapat dikaji ulang.
- 5) Koordinasi diharapkan akan semakin baik antar departemen yang ada dalam perusahaan.

Menurut Nasution dalam Hamali (2016: 68-69), ada enam tujuan pelatihan yang ingin dicapai oleh perusahaan, yaitu:

- 1) Memperbaiki moral dan kerja karyawan.
- 2) Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
- 3) Karyawan diharapkan dapat memelihara/merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
- 4) Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.
- 5) Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
- 6) Pengawasan yang tidak perlu dapat dikurangi dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Menurut Hamali (2016: 69), ada lima komponen dari pelatihan dan pendidikan, yaitu:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pendidikan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (*trainer*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- 3) Materi pelatihan dan pendidikan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- 4) Metode pelatihan dan pendidikan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan dan pendidikan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Para peserta pelatihan harus bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Para pelatih (*trainers*) harus mahir dan berkualifikasi memadai. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2015 :44), maka indikator Pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan materi Pendidikan dan Pelatihan: Materi yang disampaikan oleh instruktur sesuai dengan bidang pekerjaan.
- 2) Metode Pendidikan dan Pelatihan: Diberikan kesempatan untuk mempraktikkan pengetahuan yang diterima saat pelatihan.
- 3) Manfaat Pendidikan serta Pelatihan: Pelatihan menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2012: 324): “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.”

Menurut Sutrisno (2015: 203), “Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis. Kompetensi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.”

Menurut Sutrisno (2009: 205), “Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan

mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.”

Menurut Sutrisno (2015: 205), “Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisiensikan proses produksi di dalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli maka kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi hasil akhir dari suatu pekerjaan seseorang, disini jelas terdapat suatu hubungan atau pengaruh yang diakibatkan oleh kualitas pelatihan terhadap kompetensi karyawan.

Menurut Wibowo (2011: 325-326), terdapat beberapa indikator kompetensi karyawan sebagai berikut:

- a. Motif
Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat.
Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri
Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan
Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- e. Keterampilan
Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

C. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Semandang Jaya

H_1 : Terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kompetensi karyawan pada Credit Union Semandang Jaya.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi karyawan pada Credit Union Semandang Jaya.

H_2 : Terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Semandang Jaya.

C. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kausal dengan metode pengumpulan data dengan cara wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan CU Semandang Jaya di balai Semandang, dengan jumlah sampel 36 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Data diolah menggunakan program *statistical package for social science (SPSS) versi 20*.

D. PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan maka diperlukan penghitungan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Uji validitas pada variabel pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mengetahui data yang diolah valid atau tidak. Jika hasil dari pengolahan dinyatakan valid, maka dapat dilanjutkan pengujian tahap berikutnya. Berikut hasil pengujian validitas variabel pendidikan dan pelatihan pada CU Semandang Jaya di Balai Semandang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

TABEL 1
CU SEMANDANG JAYA DI BALAI SEMANDANG
UJI VALIDITAS VARIABEL PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN

Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,317	0,287	Valid
X1.2	0,599	0,287	Valid
X1.3	0,481	0,287	Valid
X1.4	0,504	0,287	Valid
X1.5	0,494	0,287	Valid
X1.6	0,668	0,287	Valid
X1.7	0,437	0,287	Valid
X1.8	0,449	0,287	Valid
X1.9	0,354	0,287	Valid

Sumber: Data olahan Program SPSS Versi 20, 2019

Dari Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga indikator pertanyaan dari variabel pendidikan dan pelatihan valid, artinya variabel pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan ke pengujian selanjutnya.

b. Variabel Kompetensi

Uji validitas pada variabel Kompetensi Karyawan dilakukan untuk mengetahui data yang diolah valid atau tidak. Jika hasil dari pengolahan dinyatakan valid, maka dapat dilanjutkan pengujian tahap berikutnya. Berikut hasil pengujian validitas variabel kompetensi karyawan pada Cu Semandang Jaya di Balai Semandang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

TABEL 2
CU SEMANDANG JAYA DI BALAI SEMANDANG
UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,494	0,287	Valid
Y1.2	0,556	0,287	Valid
Y1.3	0,547	0,287	Valid
Y1.4	0,528	0,287	Valid

Y1.5	0,541	0,287	Valid
Y1.6	0,646	0,287	Valid
Y1.7	0,414	0,287	Valid
Y1.8	0,628	0,287	Valid
Y1.9	0,434	0,287	Valid
Y1.10	0,499	0,287	Valid
Y1.11	0,598	0,287	Valid
Y1.12	0,552	0,287	Valid
Y1.13	0,382	0,287	Valid
Y1.14	0,542	0,287	Valid
Y1.15	0,371	0,287	Valid

Sumber: Data olahan Program SPSS Versi 20, 2019

Dari Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga indikator pertanyaan dari variabel Kopetensi valid, artinya variabel Kopetensi Karyawan dapat dilakukan ke pengujian selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner di CU Semandang Jaya di Balai Semandang, apakah alat ukur yang digunakan reliabel atau tetap konsisten jika dilakukan perhitungan ulang. Penulis menggunakan asumsi jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna, jika α berada di rentang 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi, jika α 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 adalah sebagai berikut:

TABEL 3
CU SEMANDANG JAYA DI BALAI SEMANDANG
UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	24

Sumber: Data olahan Program SPSS Versi 20, 2019

Dari Tabel 3 di atas, diketahui nilai α adalah sebesar 0,774. Ini berarti nilai α berada pada rentang 0,70-0,90 yang menandakan bahwa data memiliki

reliabilitas tinggi, maka dapat diketahui bahwa indikator penelitian yang digunakan penulis reliabel dengan permasalahan penelitian.

3. Uji Regresi Sederhana

Berikut ini hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

TABEL 4
CU SEMANDANG JAYA DI BALAI SEMANDANG
ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,990	8,344		,029
	Pendidikan_dan_Pelatihan	1,186	,210	,695	5,637 ,000

a. Dependent Variable: Kompetensi_Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 20, 2019

Dari Tabel 4 tersebut dapat diketahui Nilai persamaan regresi untuk X_1 sebesar 0,695 menunjukkan adanya pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan dan Kompetensi Karyawan. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 yang berarti variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan.

4. Uji t

Jika nilai t hitung lebih besar dari apa t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau berdasarkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka bisa disimpulkan hipotesis H_a diterima yang artinya ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 5
CU SEMANDANG JAYA DI BALAI SEMANDANG
UJI t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,990	8,344	2,276	,029
	Pendidikan_d an_Pelatihan	1,186	,210		

a. Dependent Variable: Kompetensi_Karyawan

Sumber: Data olahan Program SPSS Versi 20, 2019.

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 5,637 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan Pada variabel komitmen organisasional nilai t hitung lebih besar $> t$ tabel atau $5,637 > 2,042$ disertai dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dapat diketahui hipotesis H_1 diterima, artinya variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kompetensi.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi. Adapun saran yang penulis berikan untuk penelitian selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi keputusan menjadi anggota.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya 2013. *Manajemen sumber daya manusia di sektor jasa tenaga sekuriti*, cetakan pertama Aprli.

Edy, Sutrisno 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.

Moheriono. 2012. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. -Ed.Revisi-Cet.1-Jakarta: Rajawali Pers.

Priyanto, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.

Usman Husani. 2013. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara.

Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.

Wibowo. *Manajemen kinerja, edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali pers, 2012.

Zainal, V.R., Mansyur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*, edisi ke 3 jakarta: Rajawali pers.