

PENDIDIKAN, KETERAMPILAN, KEMAMPUAN DAN KEAKTIFAN KARYAWAN

¹Sri Andika Putri*, ²Fitria Setyaningrum

¹Program Studi Akuntansi, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

²Program Studi Manajemen, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

*E-mail: sriandika66@gmail.com**

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out how far the relationship between the education possessed by the employees, the skills possessed, the abilities possessed and the activeness of the employees that can be utilized by the company in developing its business through partial and simultaneous quantitative analysis. Researchers took research data in CV. Cipta Karya Pratama Junrejo Batu city. The number of employees who were used as research samples were 30 people who were carried out randomly. The data was taken by means of documentation and giving questionnaires to employees where the validity of this questionnaire has been tested first. The results showed that the education variable is worth 6.013, the skill variable is 3.802, the ability variable is worth 3.793 so that these three variables are simultaneously significant. While the correlation coefficient between education, skills, abilities and activity is 87.4%, which means that these four things have a high relationship.

Keywords: *skills; ability; creativity; employee performance; education*

ABSTRAK

Tujuan pelaksanaan penelitian ini yaitu mengetahui seberapa jauh hubungan dari pendidikan yang dimiliki karyawan, keterampilan yang dimiliki, kemampuan yang dikuasai serta keaktifan karyawan yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya melalui analisis kuantitatif secara parsial dan simultan. Peneliti mengambil data penelitian di CV. Cipta Karya Pratama Junrejo kota Batu. Jumlah karyawan yang dijadikan sample penelitian yaitu sebanyak 30 orang yang dilakukan secara acak. Data diambil dengan cara dokumentasi dan pemberian kuesioner kepada karyawan dimana kuesioner ini telah diuji terlebih dahulu keabsahannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan bernilai 6,013, variabel keterampilan bernilai 3,802, variabel kemampuan bernilai 3,793 sehingga ketiga variabel ini secara simultan bersifat signifikan. Sedangkan koefisien korelasi diantara pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan bernilai 87,4% yang mana artinya keempat hal ini memiliki hubungan yang tinggi.

Kata Kunci: keterampilan; kemampuan; kreatifitas; kinerja karyawan; pendidikan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang industri seperti manufaktur, perdagangan, dan jasa akan lepas dari

masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci utama perusahaan dapat berkembang atau tidaknya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan dapat

mencapai tujuan dari perusahaan (Ahmetoglu, *et al.*, 2015). Tujuan perusahaan disini tentu berbeda-beda, sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ada perusahaan yang bertujuan untuk mengembangkan aset perusahaan melalui ekspor barang ke luar negeri, ada yang bertujuan untuk memberikan pelayanan jasa yang baik dan murah bagi masyarakat, ada perusahaan yang hanya menjalankan perusahaan dengan tujuan bertahan dari sulitnya perekonomian sekarang ini (Jehanzeb & Bashir, 2013).

Sumber daya manusia yang baik menjadi tolak ukur perusahaan berkembang dengan baik. Dengan mendapatkan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan mampu bersaing dan mencapai tujuan perusahaan dengan cepat. Beberapa faktor pendukung sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diantaranya yaitu pendidikan yang dimiliki karyawan, keterampilan yang sudah ada pada karyawan, kemampuan karyawan menguasai bidang ilmu yang dimilikinya, serta kreatifitas karyawan dalam mengembangkan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam perusahaan (Khawaja & Nadeem, 2013).

Pendidikan karyawan perlu menjadi perhatian pertama perusahaan saat perekrutan karyawan, karena semakin tinggi pendidikan karyawan minimal secara teori dia lebih menguasai dan dapat memberikan gambaran dari solusi-solusi yang akan dihadapi secara teoritis (Rijono, 2013). Pendidikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Misalnya, jika perusahaan membutuhkan tenaga kerja di bagian gudang maka perusahaan dapat merekrut karyawan yang dasar keilmuannya bergerak dibidang statistik. Perusahaan sebenarnya juga bisa

menambahkan pendidikan karyawan jika dirasa perlu. Seperti yang kita ketahui jika pendidikan ada dua tipe yaitu pendidikan formal dan pendidikan nonformal (Kirovska & Qoku, 2014). Untuk perusahaan yang belum besar pendidikan nonformal mungkin bisa diberikan kepada karyawan seiring bertambahnya kebutuhan dan perkembangan perusahaan.

Pendidikan formal karyawan adalah pendidikan yang diterima dibangku sekolah, namun pendidikan nonformal dapat diterima karyawan dengan mendapatkan pelatihan selama bekerja di perusahaan. Misalnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa dapat memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara yang efektif untuk melayani pelanggan. Pelatihan-pelatihan semacam ini bisa didapatkan melalui lembaga pendidikan dan pelatihan, balai latihan kerja, dan lembaga pendidikan informal lainnya (Pidarta, 2012). Selain pendidikan hal kedua yang perlu dimiliki karyawan adalah keterampilan. Jika pendidikan formal karyawan ketika masih dibangku sekolah adalah SMK tentu saja keterampilan yang dimiliki karyawan sudah ada meskipun hanya keterampilan dasar saja. Misalnya perusahaan yang bergerak dibidang otomotif merekrut karyawan yang sudah memiliki dasar keterampilan otomotif dibangku sekolahnya. Hal ini tentu memudahkan perusahaan dalam mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan awal perusahaan (Hameed & Waheed, 2011).

Keterampilan yang dimiliki karyawan tentu saja tidak sama dengan pendidikan yang dapat dipelajari, dimana setelah dipelajari kemudian dites hasilnya dengan mudah. Keterampilan butuh waktu dan dana untuk mengasahnya.

Keterampilan tidak mungkin dimiliki oleh karyawan tanpa diberi kesempatan untuk mencobanya berulang kali. Sebab keterampilan tidak akan bisa berhasil begitu saja. Untuk kondisi sekarang ini keterampilan ini lebih diarahkan kepada keterampilan teknologi, sebab, semua hal sekarang tidak dapat dikerjakan tanpa teknologi. Meskipun beberapa hal sebenarnya masih bisa dikerjakan secara tradisional, namun dari segi waktu akan kalah dengan teknologi yang ada (Rama & Nagurvali, 2012).

Keterampilan merupakan suatu ilmu yang diberikan kepada manusia. Keterampilan akan berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemampuan yang dimiliki karyawan rata-rata dapat bertahan dengan baik apabila ditunjang dengan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat keberhasilan karyawan dalam membawa keberhasilan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan tidak perlu dilakukan pelatihan sama sekali. Namun perlu diberi kesempatan untuk membuktikannya. Misalnya kemampuan untuk melayani pelanggan agar mau menerima penawaran yang diberikan. Kemampuan ini terlihat berhasil atau tidaknya setelah dilakukan transaksi dengan pelanggan.

Kemampuan juga dapat diukur melalui keaktifan karyawan dalam mengambil keputusan. Disaat ada pelanggan yang datang, secara tidak langsung akan terlihat bahwa karyawan yang memiliki kemampuan dan percaya dengan kemampuan yang dimiliki akan aktif melayani pelanggan tersebut (Rohan, & Madhumita, 2012). Kemampuan itu sendiri memberikan pemahaman yang lebih atas sebuah kecakapan diri seseorang

dalam melakukan suatu tindakan, sedangkan keaktifan disini menyangkut banyak hal baik itu keaktifan belajar maupun didalam bekerja keaktifan adalah keterlibatan orang secara fisik juga dapat diukur memiliki indikator keaktifan diantaranya keaktifan bertanya, menjawab dan menyelesaikan suatu pekerjaan keaktifan dalam rangka belajar menunjukkan pada keaktifan mental, ada yang disebut dengan keaktifan indera, keaktifan akal seseorang harus dituntut aktif atau diaktifkan untuk memecahkan masalah, kemudian keaktifan ingatan.

Keaktifan dalam mencoba atau mengajarkan seseorang amat besar artinya dalam pendidikan dan pengajaran percobaan-percobaan yang dilakukan dapat memantapkan hasil studinya lebih dari itu akan menjadi rajin, tekun, tahan uji dan kebiasaan percaya pada diri sendiri mempunyai rasa optimis dalam menghadapi hidup, sedangkan kinerja menunjukkan pada tingkat produktivitas atau prestasi kerja seseorang. Berdasarkan permasalahan yang disampaikan diatas maka peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan yaitu mengetahui hubungan antara pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan baik secara simultan maupun secara parsial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory* (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis (Sunyoto, 2015), dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *Proportional Random Sampling*. Penelitian ini didukung uji instrumen (uji validitas dan

uji realibilitas) dan Uji Asuksi klasik. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dan dilakukan pengujian hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Indikator variabel	Koefisien regresi	Nilai Sig.	Nilai t
Pendidikan (X1)	1.034	0.000	6.013
Ketrampilan (X2)	0.467	0.001	3.802
Kemampuan (X3)	0.318	0.001	3.793
Keaktifan (X4)	0.458	0.002	3.392
Konstanta	: 19.987		
R	: 0.874		
R squares	: 0.751		
T tabel	: 2.560		
F tabel	: 4.350		
F hitung	: 32.759		

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi penelitian yaitu :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Sehingga nilai persamaan regresi dari penelitian ini adalah:

$$18,987 = 1,034 X_1 + 0,467 X_2 + 0,318 X_3 + 0,458 X_4$$

dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :
 $Y = 18,987$ artinya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) nilainya diprediksi oleh variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Ketrampilan (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4). Nilai konstanta Y 18,987 membuktikan bahwa jika variabel Pendidikan (X1), Ketrampilan (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) tetap maka nilai kinerja juga akan tetap, dan jika ada perubahan

pada salah satu variabel X maka akan berdampak pada perubahan variabel Y.

$b_1 = 1,034$ artinya apabila variabel Pendidikan (X1) meningkat yaitu lebih besar dari 1,034 point dan untuk variabel Ketrampilan (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) tetap maka berdampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

$b_2 = 0,467$ artinya apabila variabel Ketrampilan (X2) meningkat yaitu lebih besar dari 0,467 point dan untuk variabel Pendidikan (X1) Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) tetap maka berdampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

$b_3 = 0,318$ artinya apabila variabel Kemampuan (X3) meningkat yaitu lebih besar dari 0,318 point dan untuk variabel Pendidikan (X1) Ketrampilan (X2) dan Keaktifan (X4) tetap maka berdampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

$b_4 = 0,456$ artinya apabila variabel Keaktifan (X4) meningkat yaitu lebih besar dari 0,318 point dan untuk variabel Pendidikan (X1) Ketrampilan (X2) dan Kemampuan (X3) tetap maka berdampak pada perubahan Kinerja Karyawan (Y) sehingga tidak menjadi 18,987

Pada tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874 artinya secara keseluruhan variabel Pendidikan (X1), Ketrampilan (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai hubungan 87,4% dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu mempunyai hubungan tinggi. Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan

karyawan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki rata-rata memiliki kinerja yang bagus. Keterampilan dan kemampuan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki maka semakin besar pula kemampuan yang dimilikinya (Albercht, *et al.*, 2015). Hal ini secara otomatis berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik mampu bersaing dalam pekerjaan dan kinerjanya juga tidak perlu diragukan lagi. Berdasarkan koefisien determinan diketahui pula bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,751 artinya secara keseluruhan variabel Pendidikan (X1), Keterampilan (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai pengaruh 75,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu mempunyai hubungan tinggi. Hal ini juga membuktikan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka dibutuhkan karyawan yang mampu dibidangnya. Karyawan yang mampu dibidangnya tentunya karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dan sudah terlatih sebelumnya (Anitha, 2014). Meskipun sebelum masuk ke perusahaan karyawan tersebut belum terlalu mahir dengan keterampilannya namun dengan berjalannya waktu dan adanya pelatihan dari perusahaan maka keterampilan tersebut dapat meningkat sehingga kinerja karyawan untuk perusahaan menjadi lebih baik (Rusyadi & Sarwoto, 2015).

Pengujian secara bersama-sama (simultan), secara parsial dan secara dominan dari variabel Pendidikan (X1), Keterampilan (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai pengaruh

75,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Cipta Karya Pratama terletak di Dusun Rejoso, Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, kota Batu. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut digunakan hipotesis statistik sebagai berikut.

- 1) Uji Simultan dengan hasil bahwa nilai F_{hitung} dari penelitian ini adalah sebesar 32,759 dan untuk nilai $< F_{tabel}$ sebesar 4,350. Dengan demikian maka jelas nilai $32,759 > 4,350$ dengan signifikan 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pendidikan (X1), Keterampilan (X2) dan Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4) mempunyai pengaruh signifikan secara *simultan* terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari uji secara parsial ini menjelaskan bahwa hubungan antara pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan karyawan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Hubungan ini jelas berbanding lurus. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik rata-rata memiliki pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keaktifan yang baik.
- 2) Uji Parsial, dengan hasil bahwa, variabel Pendidikan (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,013 dan untuk nilai $< t_{tabel}$ sebesar 2,560, dengan demikian $6,013 > 2,560$ dengan signifikan 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y); variabel Keterampilan (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,802 dan untuk nilai $< t_{tabel}$ sebesar 2,560, dengan demikian $6,013 > 2,560$ dengan signifikan 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keterampilan (X2) mempunyai

pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y); variabel Kemampuan (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,793 dan untuk nilai $< t_{tabel}$ sebesar 2,560, dengan demikian $6,013 > 2,560$ sdengan signifikan 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y); dan variabel Keaktifan (X4) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,392 dan untuk nilai $< t_{tabel}$ sebesar 2,560, dengan demikian $6,013 > 2,560$ sdengan signifikan 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keaktifan (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara *parsial* terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat dari hasil analisis yang telah dipaparkan dan disajikan maka didapatkan bahwa untuk variabel Pendidikan (X1) mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel Ketrampilan (X2) Kemampuan (X3) dan Keaktifan (X4), dengan demikian maka Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan keaktifan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana F_{hitung} sebesar 32,759 dan F_{tabel} sebesar 4,350. Dari analisis regresi linier berganda mempunyai nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874 yang berarti keseluruhan dari pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan keaktifan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat dari nilai maka

hubungan ini dikategorikan hubungan yang tinggi. Sedangkan dari uji secara parsial maka didapatkan tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmetoglu, G., Harding, X., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). Predictors of creative achievement: Assessing the impact of entrepreneurial potential, perfectionism, and employee engagement. *Creativity Research Journal*, 27, 198–205. doi:10.1080/10400419.2015.1030293
- Albercht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 7–35. doi:10.1108/joepp-08-2014-0042
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 308–323. doi:10.1108/ijppm-01-2013-0008
- Hameed, A., Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 13*
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252.
- Khawaja & Nadeem (2013): "Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study".

- European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.5, No.2, 2013.
- Kirovska, Z., & Qoku, P. N. (2014). System of employee performance assessment: Factor for sustainable efficiency of organization. *Journal of Sustainable Development*, 5(11), 25-51.
- Pidarta, I.M.R. (2012). *Perencana Pendidikan dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rama, V. D & Nagurvali, S. (2012). Training & Development – A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness. *International Journal Of Social Science & Interdisciplinary Research* Vol.1 Issue 7, July 2012, Issn 2277 3630. 17.
- Rijono, R. (2013). *Pendidikan Sebagai Tanggungjawab Negara dan Masyarakat*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rohan, S. & Madhumita, M. (2012): “Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study”. *Interscience Management Review (IMR)* ISSN: 2231-1513 Volume-2, Issue-2, 2012
- Rusyadi & Sarwoto. (2015). *Pengembangan Sumber Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Jakarta: Center of Academic Publishing Service.