

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT MEDAN SUNGGAL**

Oleh :
Maya Andriani
STIE Profesional Indonesia Medan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal. Penelitian ini dilaksanakan pada lingkup Kantor Camat Medan Sunggal, dengan obyek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas dan kompetensi pegawai sebagai variabel terikat. Sampel yang di ambil adalah sebanyak 30 orang responden. Metode yang digunakan dalam penenlitan ini yang pertama yaitu uji regresi linier berganda dengan hasil yang diperoleh adalah : $Y = 7,327 - 0,306X_1 + 0,927X_2$ dimana nilai kostanta sebesar 7,327, nilai variabel X_1 sebesar -0,306 dan variabel X_2 sebesar 0,927. Yang kedua yaitu uji t dengan hasil yang diperoleh untuk variabel pendidikan adalah $t_{hitung} -1,306 < t_{tabel} 1,701$ dan untuk variabel pelatihan adalah $t_{hitung} 6,259 > t_{tabel} 1,701$. Yang ketiga adalah uji F dengan hasil $F_{hitung} 38,394 > F_{tabel} 2,96$. Yang keempat uji R^2 dengan hasil 0,721 atau sebesar 72,1% pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan kompetensi pegawai, dan sisanya 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian diperoleh variabel pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap kompetensi pegawai dan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi pegawai, sedangkan secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi pegawai. Disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Medan Sunggal agar memperhatikan pendidikan serta meningkatkan pelatihan agar mampu meningkatkan kompetensi pegawainya.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi

PENDAHULUAN

Untuk menunjang kualitas pekerjaan selain tingkat pendidikan diperlukan juga adanya latihan kerja. Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh organisasi dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau *gap* antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntunan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Ada anggapan bahwa dengan diadakannya pelatihan pegawai akan menimbulkan pemborosan dan dianggap mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan biasanya tidak berbanding lurus dengan hasil yang diharapkan oleh

organisasi. Anggapan tersebut tentu salah karena justru dengan adanya pelatihan akan terjadi penghematan dan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan. Hasil dari pengadaan pelatihan ini memang tidak dirasakan secara langsung karena merupakan investasi jangka panjang.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan harus dapat dipraktekkan.

Pemberian pelatihan ditujukan agar para pegawai dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya sehingga

tercapailah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga organisasi dapat memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam sebagaimana investasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses perkembangan karena munculnya kondisi dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non-ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain yang mendorong organisasi untuk menyusun program pelatihan kerja.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yg lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan bersama-sama dengan pendidikan menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Setelah pendidikan yang diperoleh seseorang dari institusi pendidikan formal pada umumnya membekali anak didik dengan kemampuan dasar dalam memecahkan masalah.

Kantor Camat Medan Sunggal saat ini memiliki 30 pegawai dengan jenjang pendidikan rata-rata adalah tingkat SMA yang dipimpin oleh bapak Drs. Antonius Pangaribuan, M.MA. Dari 30 pegawai hanya ada 9 pegawai yang memiliki pendidikan Sarjana dan melakukan pelatihan lebih sering dibandingkan pegawai yang pendidikannya tingkat SMA. Dari penjelasan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi para pegawai yang ada di Kantor Camat Medan Sunggal Kota Medan.

Oleh sebab itu peneliti berkeinginan untuk meneliti: "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal".

Masalah

Adapun masalah dari penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

"Apakah Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh bersamaan secara positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal?"

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal.
2. Mengetahui secara lengkap pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada Kantor Camat Medan Sunggal.
3. Memberikan masukan informasi bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan pada Kantor Camat Medan Sunggal.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya konsep Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi pegawai terutama bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Manfaat Praktis

1. Menambah wawasan penulis mengenai wacana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai, untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku.
2. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang ada, termasuk para pendidik pelatih yang ada di dalamnya,

dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan, serta pemerintah secara umum.

3. Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan dan pelatihan pada lembaga-lembaga yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan yang ada.

STUDI KEPUSTAKAAN

Pengertian Pendidikan

Rahman (2009: 5) Memaparkan istilah pendidikan ini ditinjau dari bahasa asing adalah sebagai berikut, orang Romawi melihat pendidikan sebagai "*educare*" kata kerja berarti mendidik. Dalam *xford leor neris polket dictionary* kata pendidikan diartikan sebagai pelatihan dan pembelajaran (*education is training and instructional*).

Pendidikan diartikan sebagai proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.

Rahman melihat pendidikan dalam tiga cakupan yaitu luas, teknis dan hasil, yang diuraikan sebagai berikut arti luas dari pendidikan adalah menunjukkan pada suatu tindakan atau pengalaman yang mempunyai pengaruh yang berhubungan dengan pertumbuhan atau perkembangan pikiran (watak, karakter) dan kemampuan fisik (*physical ability*) individu.

Arti teknis pendidikan adalah proses dimana masyarakat, melalui lembaga-lembaga lain, dengan sengaja mentransformasikan wawasan budayanya, yaitu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan, dari generasi ke generasi, sedangkan arti hasil pendidikan adalah apa yang boleh kita peroleh melalui belajar (pengetahuan), nilai-nilai dan keterampilan-keterampilan.

Sedangkan makna pendidikan menurut yuridis atau perundang-undangan

yang berlaku, dapat disimak dari Undang-Undang Pendidikan yang berlaku terakhir di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, menyebutkan pendidikan adalah upaya dasar yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan pengajaran, bimbingan atau latihan bagi perannya dimasa akan datang.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Hasibuan (2009:69) tujuan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan produktivitas;
- b. Meningkatkan kualitas mutu;
- c. Merencanakan sumber daya manusia SDM;
- d. Kompesasi tidak langsung;
- e. Meningkatkan moral;
- f. Meningkatkan keamanan dan kesejahteraan;
- g. Meningkatkan semangat kerja;
- h. Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik;
- i. Menjaga kesehatan kerja;
- j. Menunjang kebutuhan pribadi.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karena akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita karena pekerja sedang dilatih.

Pada hakekatnya pelatihan yaitu cara untuk menghilangkan atau memperkecil kesenjangan prestasi kerja antar aparat/pegawai, pelatihan: proses

pengalaman belajar yang terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan (terstruktur: jadwal, materi, metode, evaluasi).

Tahapan-Tahapan Penyusunan Pelatihan

- a) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan pelatihan (*job study*).
- b) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
- c) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- d) Menetapkan metode pelatihan.
- e) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- f) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Banyak hal yang dapat diharapkan keikutsertaan tenaga kerja dalam program pendidikan dan pelatihan. Harapan tersebut diantaranya adalah menambah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, wawasan, dan proses pematangan kepribadian peserta pendidikan dan pelatihan, dampak dari hal-hal tersebut berpengaruh terhadap tujuan-tujuan selanjutnya, baik secara kuantitas dan kualitas, meningkatkan proses perencanaan SDM, baik untuk di didik maupun dilatih dalam periode waktu yang tepat pula, meningkatkan semangat kerja.

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh pelatihan yang besar. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum penuh mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

- b. Dengan adanya kemampuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang.

Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan insentif (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Kadang-kadang kemampuan seseorang karyawan yang akan di promosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.

Lebih lanjut pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai dan memberi keuntungan bagi organisasi.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyedia (pimpinan) langsung pimpinan mempunyai tanggungjawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai.

Secara umum tujuan pendidikan di Indonesia, baik tujuan-tujuan sekolah, perguruan tinggi, maupun tujuan nasional sudah ketiga ranah perkembangan manusia, seperti tertulis dalam teori-teori pendidikan, yaitu perkembangan:

1. Afeksi
Berkaitan dengan sikap dan nilai yang mencakup watak, perilaku seperti perasaan, minta, sikap, emosi.
2. Kognisi
Pada dasarnya, Kognisi adalah kemampuan intelektual dalam berfikir, mengetahui dan memecahkan masalah.
3. Psikomotor
Kemampuan yang dihasilkan oleh fungsi motorik manusia yaitu berupa keterampilan untuk melakukan sesuatu.

Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku, pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan dalam ketentuan umum pasal 1 ayat 1, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Lebih lanjut dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 dijelaskan bahwa Diklat bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil. Sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan karyawan yang berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada

pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan yaitu peraturan-peraturan metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatihan itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dan pelatihan di dalam manajemen sumber daya (4M) dimasukkan dalam input, sehingga ada tiga unsur, yakni input, proses dan output). Kedua sumber daya tersebut sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, namun demikian peran sumber daya manusia yang paling utama.

Kompeten

Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Upaya awal untuk menentukan kualitas dari manajer yang efektif didasarkan pada sejumlah sifat-sifat kepribadian dan keterampilan manajer yang ideal. Ini adalah suatu pendekatan model input, yang fokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Keterampilan-keterampilan ini adalah kompetensi dan mencerminkan

kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu. Dengan munculnya manajemen ilmiah, perhatian orang-orang berbalik lebih pada perilaku para manajer efektif dan pada hasil manajemen yang sukses. Pendekatan ini adalah suatu model output, dengan mana efektivitas manajer ditentukan, yang menunjukkan bahwa seseorang telah mempelajari bagaimana melakukan sesuatu dengan baik.

Kompetensi

Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Seorang pegawai mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak menerjemahkan keahliannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian tidak berguna, jadi kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan.

Kebingungan yang banyak terjadi dengan kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), sikap (*attitudes*), dan sifat-sifat pribadi lain (KSAs). Apakah KSAs sama dengan kompetensi kerja? Kravetz menyatakan tidak sama, walaupun terdapat hubungan antara KSAs dan kompetensi, ada perbedaan tertentu antara mereka.

Suatu kompetensi adalah apa yang seorang pegawai mampu kerjakan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari satu pekerjaan. Kinerja atau hasil yang diinginkan dicapai dengan perilaku di tempat kerja yang didasarkan pada KSAs ditunjukkan dengan kerangka berikut:

KSAs → Behavior → Performance.

Dari kerangka di atas dapat diketahui bahwa secara teoritis KSAs adalah sebagai dasar perilaku di tempat kerja, sedangkan perilaku di tempat kerja yang mengandung unsur-unsur KSAs menghasilkan kinerja. Untuk praktik, suatu pekerjaan spesifik harus diidentifikasi kriteria-kriteria utamanya yang kemudian dijabarkan ke dalam dimensi-dimensi dan indikator-

indikator kinerja kunci yang harus dicapai berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. KSAs disini adalah merupakan dasar kompetensi kerja yang merupakan kemampuan, kemauan, dan sikap untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan dalam setiap pekerjaan spesifik. Kemampuan, kemauan, dan sikap ini dapat diamati dalam perilaku di tempat kerja dalam seseorang melaksanakan pekerjaannya.

Misalnya, motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Dasar motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan manusia, yang menimbulkan dorongan atau tidak untuk berperilaku tertentu.

Dalam bidang pendidikan mulai dari pendidikan dasar, menengah sampai pendidikan tinggi memerlukan adanya keterkaitan dan kesesuaian antara lembaga pendidikan dan dunia kerja (*link* antara *University* dan *Industry*). Sebagai konsekuensinya, kurikulum berbasis kompetensi harus dirancang berdasarkan pada praktik-praktik dalam industri, sebaliknya praktik-praktik dalam industri seharusnya didasarkan pada KSAs yang telah diperoleh dari lembaga pendidikan.

Di Indonesia ini berarti perlu adanya kerjasama antara badan yang mempunyai otoritas dalam penyusunan kurikulum berbasis kompetensi dengan badan yang mempunyai otoritas menentukan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang berwenang memberikan sertifikasi profesi. Jika tidak, maka "kurikulum-berbasis kompetensi" kemungkinan besar tidak akan sesuai dengan standar kompetensi kerja dalam industri. Berarti kurikulum berbasis kompetensi tidak mampu menyediakan SDM yang "siap pakai".

Kompetensi kerja secara teoritis dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan, pengembangan karir, imbalan berdasarkan kompetensi, seleksi, petunjuk strategik. Jika dalam manajemen pengertian kompetensi adalah manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien.

Helena (2009:91) masih tentang kompetensi, menyatakan bahwa kompetensi mempunyai cakupan yang jauh lebih komprehensif, terdiri atas:

1. Motif (*motive*), yaitu kebutuhan dasar seseorang yang mengarahkan cara berfikir dan bersikap.
2. Sifat-sifat dasar (*Trait*), yaitu yang menentukan cara seseorang bertindak/bertingkah laku.
3. Citra pribadi (*Self image*), yaitu pandangan seseorang terhadap identitas dan kepribadiannya sendiri atau *inner-self*.
4. Peran kemasyarakatan (*Social role*), yaitu bagaimana seseorang melihat dirinya dalam interaksinya dengan orang lain atau *outer-self*.
5. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu sesuatu yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu.
6. Keterampilan (*Skills*), yaitu kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa dalam kompetensi memiliki cakupan yang sangat kompleks, pada awalnya adalah kemampuan atau karakteristik dasar yang dimiliki seseorang, tetapi dikembangkan menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan.

Adapun ciri kompetensi adalah merupakan sekelompok perilaku spesifik, dapat dilihat dan dapat diidentifikasi yang secara *reliable* dan logis dapat dikelompokkan bersama. Serta sudah diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap

keberhasilan pekerjaan. Jenis kompetensi itu sendiri ada 3 jenis yaitu:

1. Kompetensi organisasi
2. Kompetensi pekerjaan atau teknis
3. Kompetensi individual

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, oleh karena itu tidak heran jika organisasi mengadakan pendidikan dan pelatihan. *Training-training* terus dilakukan, baik *in-house* maupun mengirim pegawai ke *training* di luar, hal ini berujung pada satu tujuan meningkatkan kompetensi. Disinilah peran penting dari *Human Resources (HR)*, yakni melakukan identifikasi terhadap kompetensi-kompetensi yang menjadi kebutuhan organisasi juga update terhadap perkembangan terbaru.

Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi bisnis dan sekaligus terhadap kompetensi pegawai. Pegawai semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting dari suatu perusahaan. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan maka kedudukan pegawai menjadi semakin sangat strategis. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia pegawai. Artinya ketika perusahaan akan menghadapi proses perubahan atau terlibat dalam menciptakan ubahan maka pegawai diposisikan sebagai pemain utama perusahaan.

Perusahaan akan selalu memikat, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang berketerampilan inovatif. Dan agar pegawai tetap bertahan bekerja di perusahaannya maka diperlukan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan. Bagaimana misalnya para pegawai secara bertahap dikembangkan potensi dirinya untuk memiliki pemikiran kompetitif, sinergis dan pemikiran global. Dengan demikian perusahaan akan semakin siap dalam menghadapi setiap proses perubahan lokal dan global. Hal

demikian tampak jelas di suatu organisasi pembelajaran (*learning organization*).

Perusahaan akan terus mengembangkan potensi pegawai yang memiliki kompetensi atau standar sektor ekonomi nasional dan global. Ciri-ciri kompetensi pegawai dimaksud adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan seperti:

1. Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu, dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horisontal dan vertikal serta membangun jejaring kerja internal.
3. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi.
4. Sikap dalam mau belajar secara berkelanjutan.
5. Keterampilan dan sikap dalam pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi pribadi individu.
6. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimumkan pelayanan mutu terhadap pelanggan.
7. Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinergitas) antarkaryawan untuk selalu meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.

Hipotesis

Ada beberapa jawaban sementara yang diajukan peneliti terkait dengan masalah dalam penelitian ini

Hipotesis I :

Pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

Hipotesis II :

Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

Hipotesis III :

Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda atau suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor camat Medan Sunggal yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai kantor camat Medan Sunggal pada tahun 2016.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.

Metode Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter.

Metode Pengumpulan Data

Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan metode Sampling Jenuh “dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relative kecil” (Sugiyono, 2006 : 78).

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan cara merumuskan dan menaksirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan pada Kantor Camat Medan Sunggal.

Uji Validitas

“Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang digunakan dapat mengukur apa yang di ukur”. Sugiyono (2007:137). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kompetensi
- X₁ = Pendidikan
- X₂ = Pelatihan
- a = Kostanta
- b₁,b₂ = Koefisien
- e = error

Uji-t (Uji parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Jika koefisien SPSS, masing-masing variabel independen signifikansinya < 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dalam Uji t, hipotesisnya adalah:

H₀: b₁ = 0 Artinya Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

H₁: b₁ ≠ 0 Artinya Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

H₀: b₂ = 0 Artinya Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

H₁: b₂ ≠ 0 Artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan Uji F, hipotesisnya adalah:

H₀ : b₁ = b₂ = 0 Artinya Pendidikan dan Pelatihan secara simultan tidak

berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ Artinya Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai.

Koefisien determinan (R_2)

Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R_2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya jika determinasi (R_2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus untuk koefisien determinasi (r^2):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien Korelasi

PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olahan data yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dilihat dari tabel berikut:

Tabel: Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	7,327	2,794		2,623	,014
A	Pendidikan	-,306	,234	-,212	1,304	,203
B	Pelatihan	,927	,148	1,020	6,259	,000

a Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, persamaan regresi linier berganda dapat dilihat nilai kostanta sebesar 7,327 dan untuk pendidikan (nilai a) sebesar -0,306 dan untuk Pelatihan (nilai b) sebesar 0,927 Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi tersebut adalah:

$$Y = 7,327 - 0,306X_1 + 0,927X_2$$

Dengan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai kostanta adalah sebesar 7,327 hal ini menyatakan bahwa jika faktor Pendidikan dan Pelatihan dengan penempatan diabaikan maka nilai Kompetensi sebesar 7,327.
- Koefesien regresi untuk pendidikan sebesar -0,306 hal ini menunjukan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Pendidikan maka Kompetensi Pegawai akan mengalami penurunan sebesar -30,6%.
- Koefesien regresi untuk Pelatihan sebesar 0,927 hal ini menunjukan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Pelatihan maka Kompetensi Pegawai akan mengalami Peningkatan sebesar 92,7%.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel :

Tabel : Hasil Uji Parsial (- t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7,327	2,794		2,623	,014
A	Pendidikan	-,306	,234	-,212	- 1,304	,203
B	Pelatihan	,927	,148	1,020	6,259	,000

a Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa signifikansi < nilai alpha sebesar 0,05 maka hipotesis diterima dengan sebaiknya, apa bila nilai signifikansi > nilai alpha sebesar 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel diatas menunjukkan hasil uji t untuk variabel Pendidikan dengan nilai $t_{hitung} = -1,304 < t_{tabel} = 1,701$ dan diketahui nilai signifikansi dari kompetensi adalah sebesar 0,203 dan nilai ini lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_0 , yaitu pendidikan memiliki pengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal..

Sedangkan untuk hasil uji -t variabel Pelatihan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,259 > t_{tabel} = 1,701$ dan diketahui nilai signifikansi dari Pelatihan adalah sebesar 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yang sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_1 , yaitu Pelatihan memiliki pengaruh Positif tidak signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian serempak dengan melakukan uji F_{hitung} dengan mencari besarnya F_{hitung} yang akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Pengujian F_{hitung} digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X_1 dan X_2) secara serempak atau bersamaan terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel : Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,359	2	81,680	38,394	,000(a)
	Residual	57,441	27	2,127		
	Total	220,800	29			

a Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 38,394 sedangkan besarnya F_{tabel} yaitu sebesar 2,96. Dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($38,394 > 2,96$) dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_1 , yaitu Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel berikut:

Tabel : Hasil Perhitungan Uji R²

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860(a)	,740	,721	1,45857

a Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjust R-square* adalah sebesar 0,721 Artinya bahwa Pendidikan dan Pelatihan mampu menjelaskan Kompetensi Pegawai sebesar 72,1 % sisanya 27,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti lingkungan, social budaya dll.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap Kompetensi Pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengujian statistik, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} -1,306 < t_{tabel} 1,701$. Nilai signifikansi $0,203 > 0,05$ koefisien regresi $-0,306$. Hipotesis yang diterima adalah H_0 yaitu Pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap Kompetensi Pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengujian statistik, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 6,259 > t_{tabel} 1,701$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ koefisien regresi $0,927$. Hipotesis yang diterima

adalah H_1 Pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengujian statistik, dimana diperoleh nilai $F_{hitung} 38,394 > F_{tabel} 2,96$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ koefisien regresi $7,327$. Hipotesis yang diterima adalah H_1 yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,327 - 0,306X_1 + 0,927X_2$$

Yang berarti :

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 7,327 hal ini menyatakan bahwa jika faktor Pendidikan dan Pelatihan dengan penempatan diabaikan maka nilai Kompetensi sebesar 7,327.
- b. Koefisien regresi untuk pendidikan sebesar $-0,306$ hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Pendidikan maka Kompetensi Pegawai akan mengalami penurunan sebesar $-30,6\%$.
- c. Koefisien regresi untuk Pelatihan sebesar $0,927$ hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Pelatihan maka Kompetensi Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $92,7\%$.

Saran

1. Sisa Variabel dalam penelitian ini, kedepannya diharapkan agar dikerjakan oleh peneliti selanjutnya

2. Pelatihan di Kantor Camat Medan Sunggal sudah cukup baik namun harus lebih ditingkatkan lagi agar Kompetensi Pegawai lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Dewey, John. (2007). *Filsafat Pendidikan*. Jakarta : Sasana

Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta, 2008

Edi, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Helena, Marly. (2009). *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Pegawai*.
[Online].<http://www.google.co.id/url?sa>

Made, Pirdata. 2009. *Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia "Landasan Kependidikan"*: Rineka Cipta.

Malayu, Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Marihot, Manullang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: MELVINIC.

Mery, Rahayu Sihombing. 2014. *Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai*. Medan: Skripsi Manajemen Universitas Darma Agung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya Offset.

Rahman. 2009. *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian Pendidikan*. Semarang : IKIP Semarang Press.

Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN.Yogyakarta

Sugiyono. 2006. *Metode Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

..... 2013. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta

T. Hani Handoko,. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Tiurma, Manurung. 2015. *Peranan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Medan: Skripsi Manajemen Universitas Darma Agung.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Defenisi Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan dan Pendampingan. Online at <http://www.scribd.com/doc/7592955/Defenisi-Pendidikan> (27 february 2016).

Kompeten dan Kompetensi. Online at <https://deroe.wordpress.com> (27 february 2016)