

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTRA CREDIT COMPANIES (ACC) KOTA JAMBI

Husni Padli¹, Lili Andriani²

Abstract

This study aims to determine (1) there is no significant effect between the level of education on employee performance at PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. (2) There is a significant influence between the level of education on the performance of employees at PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. This type of research is using a quantitative descriptive research approach. The number in this study is 100 employees and as a research sample 48 employees. The technique of collecting data in this study is by distributing questionnaires to research respondents. 1. Education level There is no significant effect between education level on employee performance at PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. 2. Employee performance There is a significant influence between the level of education on employee performance at PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.

Keywords; Education Level, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang akan berkembang dan menjadi produktif dalam upayanya untuk meningkatkan pendapatan usahanya harus didukung dengan kualitas karyawan yang memadai terutama yang berkualitas, serta memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan serta kinerja yang baik.

Dengan bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui. Mengapa? Karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman. Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan. Maka, sebuah perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Walau pengalaman kerja merupakan faktor yang penting, namun ada juga perusahaan yang tidak begitu mengutamakan pengalaman kerja dalam penarikan sesuai dengan kebutuhan atau kehendak perusahaan. Bilamana perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang karyawan agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja

individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu perusahaan/organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah, penampilan yang rapi.

Kemudian juga para karyawan ini mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelangsungan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi. Zuhri Saputra Hutabarat (2019).

Untuk mendukung kinerja yang maksimal dan kemampuannya sebagai karyawan, maka harus dilakukan proses pendidikan, karena pendidikan sangat penting dalam rangka proses untuk memperoleh ilmu pengetahuan, pengalaman dan menjadikan dedikasi karyawan yang berkualitas dan menghasilkan kerja yang maksimal.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi suatu perusahaan yang memberikan pinjaman dana kredit, harus mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugas-tugas dengan tepat dan benar. Sehingga tingkat pendidikan karyawan dari awal rekrutmen dan penerimaan, maka tingkat pendidikan sangat penting. Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, maka dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 1 Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies (ACC)
Kota Jambi Tahun 2020**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	11	22,92%
2	D-III	2	4,17%
3	S1	35	72,91%
	Total Keseluruhan	48	100%

Sumber: PT. Astra Credit Companies.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Astra Credit Companies tingkat pendidikan D-III lebih sedikit dibandingkan dengan SMA, dan kebanyakan karyawan tingkat pendidikannya S1. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program

pendidikan dan pelatihan karyawan. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pelatihan pekerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian adalah menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Iskandar (2018) penelitian deskriptif merupakan penelitian gejala sosial yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:14) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, ngumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) dengan menggunakan angket dan wawancara, dimana subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi yaitu sebanyak 48 orang. Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 05 Oktober 2012 dapat diketahui secara umum karakteristik responden mengenai umur, lama bekerja, dan jabatan.

Mengenai umur secara umum dapat diketahui bahwa umur karyawan yang paling muda yaitu 24 tahun berjumlah 1 orang karyawan, dan umur karyawan yang paling tua yaitu 45 tahun berjumlah 1 orang, dan selebihnya umur karyawan yang ada pada PT. Astra Credit Companies yaitu berkisar 26-42 tahun (lihat lampiran 3). Dan karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan PT. Astra Credit Companies yaitu selama 23 tahun yang berjumlah 1 orang, dan yang baru bergabung menjadi karyawan yaitu 1 tahun berjumlah 2 orang karyawan, selebihnya karyawan yang sudah bergabung pada PT. Astra Credit Companies ini yaitu berkisar 2-10 tahun (lihat lampiran 3). PT. Astra Credit Companies memberikan jabatan kepada karyawannya yaitu karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 35 orang dengan jabatan yang diberikan pada PT. Astra Credit Companies yaitu Bm, Oh, Bpkb Cust, Cso, Fab, Inv dan Edp, Udrwg Coor, Ap Paaster, Data Entry, Surveyor, Aso, Arho, Soh, So, dan Security, dan jumlah jabatan untuk pendidikan S1 sebanyak 19 bidang pekerjaan. Sedangkan yang berpendidikan D-III dengan jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies yaitu Arco dan Admin Coll. Dan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 11 orang dengan jabatan Soh, Teller, Office Boy, dan Security. Itu lah semua bidang pekerjaan yang ada pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi (lihat lampiran 3). Pembahasan pada hasil penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah pertama bagaimana keadaan tingkat pendidikan dan kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, kedua bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi,

ketiga bagaimana gambaran perbandingan rata-rata kinerja karyawan lulusan SMra Credit Companies (ACC) KotaJambi.

PEMBAHASAN

Dalam rumusan masalah yang pertama yaitu bagaimana keadaan tingkat pendidikan dan k. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, dari 48 responden diketahui bahwa tingkat pendidikan pada PT. Astra Credit Companiester dapat tiga tingkat pendidikan yaitu S1, D-III, dan SMA, dari masing-masing tingkat pendidikan tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka. Karena mayoritas yang ada pada perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi adalah berpendidikan S1 yakni 72,91%, keadaan kualitasnya memuaskan dan kualitas dapat diandalkan. Sedangkan D-III merupakan bagian yang terkecil yakni hanya 4,17%, sedangkan sisa 22,92% berpendidikan SMA. Jadi dilihat dari pendidikan wajar kualitas karyawan pada perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi memuaskan.Dan dilihat dari kinerja karyawan padaPT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi sebagian karyawannya bekerja secara sangat berkualitas, dan sebagian karyawan masih ada yang belum sesuai dengan tujuan perusahaan, maka dari itu dilihat dari kinerja karyawan bahwa pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kinerja karyawan masihstabil.

Dalam rumusan masalah yang kedua yaitu bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Dari hasil penelitian pada perusahaan PT. Astra Credit Companies dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi kinerja mereka berkualitas dibandingkan dengan yang berpendidikan SMA. Harbeng Masni, dkk (2021).

Untuk mengetahui nilai signifikan di gunakan rumus t dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa α 0,05 dengan dk = n-2 dan t tabel 2,021. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel maka t hitung > t tabel atau 13,805> 2,021 (perh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Kota Jambi.Artinya bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yang berkualitas sangat mempengaruhi kualias kerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Sedangkan dalam rumusan masalah yang ketiga yaitu bagaimana gambaran perbandingan rata-rata kinerja karyawan lulusan SMA dan Perguruan Tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi dengan pendidikan SMA, yakni karyawan yang berpendidikan S1 dan D-III pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi lebih berkualitas dibanding dengan karyawan pendidikan SMA. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 35 orang dengan jabatan yang diberikan pada PT. Astra Credit Companies yaitu Bm, Oh, Bpkb Cust, Cso, Fab, Inv dan Edp, Udrwg Coor, Ap Payment, Credit Admin, Credit Analyst, Base Master, Data Entry, Surveyor, Aso, Arho, Soh, So, dan Security, dan jumlah jabatan untuk pendidikan S1 sebanyak 19 bidang pekerjaan. Sedangkan yang berpendidikan D-III dengan jabatan yang diberikanolehPT. Astra Credit Companies yaitu Arco danAdmin Coll. Dan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 11 orang dengan jabatan Soh, Teller, Office Boy, dan Security. Itu lah semua bidang perkerjaan yang ada padaPT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi.Dan dilihat dari jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kepada karyawan kinerja para karyawan cukup baik, karena masih ada sebagian karyawan belum bekerja

secaramaksimal.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi dengan pendidikan SMA, yakni karyawan yang berpendidikan S1 dan D- III pada PT.Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi lebih berkualitas dibanding dengan karyawan pendidikan SMA. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 35 orang dengan jabatan yang diberikan pada PT. Astra Credit Companies yaitu Bm, Oh, Bpkb Cust, Cso, Fab, Inv dan Edp, Udrwg Coor, Ap Payment, Credit Admin, Credit Analyst, Base Master, Data Entry, Surveyor, Aso, Arho, Soh, So, dan Security, dan jumlah jabatan untuk pendidikan S1 sebanyak 19 bidang pekerjaan. Sedangkan yang berpendidikan D-III dengan jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies yaitu Arco dan Admin Coll. Dan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 11 orang dengan jabatan Soh, Teller, Office Boy, dan Security. Itu lah semua bidang pekerjaan yang ada pada PT. Astra Credit Companies (ACC) KotaJambi. Dan dilihat dari jabatan yang diberikan oleh PT. Astra Credit Companies (ACC) Kota Jambi kepada karyawan kinerja para karyawan cukupbaik, karena masih ada sebagian karyawan belum bekerja secara maksimal

B. Saran

Sebagai penutup hasil penelitian ini ada beberapa saran yang perlu penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan pelatihan tentang kinerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kemajuan perusahaan PT. Astra Credit Companies (ACC) KotaJambi.
2. Bagi penelitian lain, apabila ingin meneliti pada PT. Astra Credit Companies (ACC) yang menyangkut dengan judul skripsi saya lebih baik memilih tentang pelayanan perkreditan terhadap nasabah, agar mengetahui bagaimana kualitas pelayanan pada PT. Astra Credit Companies tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT RefikaAditami.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur suatu pendekatan pratek* Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Proserdur penelitian suatu pratek* Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. 2014 *ekonomi dan pembiayaan pendidikan Bandung Remaja Rosdakarya*
- Gary Dessler. 2013. *Manajemen Sumber daya manusia Jakarta :PT Indeks*.
- Hasbullah. 2018 *Dasar –dasar ilmu pendidikan ilmu :Jakarta: PT . Raja Grafindo Persada*.
- Hasbullah. 2012. *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Persada.

Hutabarat, Zuhri Saputra. 2019. Analisis Kepemilikan Atribut Soft Skills Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Univesitas Jambi. 9 (1): 145-155.

Malayu, S.P Hasibuan.2010. *Manjemen sumber daya manusia : Jakarta: PT BumioAksara.*

Masni, Harbeng; Rahima, Ade; dan Hutabarat, Zuhri Saputra. 2021. Implementasi Penanaman Kesadaran Pentingnya Keterampilan Soft Skills Entrepreneurship Wadah Pengembangan FKIP UNBARI. 9 (2): 52-62.

Sayid Syekh. 2011. *Pengantar statistik ekonomi dan sosial.Jakarta: GaungPersada.*

Sugiyono. 2017. *Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif,Kwalitatif&D:Bandung: Alfabeta.*

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuntitatif dan kualitatif D:Bandung: Alfabeta.*

Iskandar. 2019. *Psikologi pendidikan sebuah orientasi baru.Jakarta: GaungPersada.*