

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Azza Aulia Salsabila^{1*}, Ahmad Izzudin², Nursaidah³

¹ Manajemen/Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

*email: Azzaauliasalsabila79@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of education, training and organizational commitment on employee performance at Muhammadiyah University Jember (UNMUH Jember). This research uses a quantitative method with a purposive sampling method of 199 respondents, using an electronic survey distributed to employees at the Muhammadiyah University of Jember. The data analysis used is the multiple linear regression test, partial test (t test), and coefficient of determination test (R²). And the results of the analysis using SPSS version 25 show that the education variable has a significant effect on employee performance, while training and organizational commitment do not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Education, Employee Performance, Organizational Commitment, Training.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna dapat mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember (UNMUH Jember). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel Purposive Sampling sebanyak 199 responden, dengan menggunakan elektronik survei yang disebarkan kepada karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R²). Dan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Pendidikan, Pelatihan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan dua orang atau lebih yang berkumpul dalam wadah yang sama dan memiliki satu tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Peran suatu organisasi adalah membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Persaingan lingkungan tidak dapat dihindari oleh sebuah organisasi, apabila sebuah organisasi ingin bertahan dalam hal tersebut, tentunya harus memiliki sejumlah sumber daya yang baik untuk bersaing dengan organisasi atau perusahaan lainnya (Hetami, 2018). Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran utama pada kegiatan sebuah organisasi, tanpa dukungan dari sumber daya

manusia yang handal kegiatan dalam organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi.

Kinerja seseorang sangat berpengaruh dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, karena semakin tinggi kualitas sumber daya yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya (Luila, 2013). Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, terdapat banyak faktor-faktor penunjang seperti halnya pelatihan, pendidikan dan komitmen organisasi.

Tabel 1

Tabel Indikator Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

No.	Indikator Kinerja	Keterangan	Target	Realisasi
1.	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan serta meminimalkan kesalahan.	100%	88%
2.	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang telah dilakukan meliputi jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	100%	85%
3.	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	100%	82%
4.	Kemandirian	Kesanggupan atau kemauan seseorang yang dapat menjalankan tugas kerjanya.	100%	75%
5.	Efektivitas	Kemampuan pegawai dalam memahami instruksi, fungsi dan tugas pokok yang dilakukan serta pemahaman akan <i>Knowledge</i> pekerjaan.	100%	85%

Sumber : Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Oleh karena itu demi kelancaran dan keselarasan dalam bekerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing setiap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal itu dilakukan guna untuk meningkatkan profesionalisme dalam melakukan pelayanan prima kepada mahasiswa dan mahasiswi.

Dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Jember juga perlu memantau dan meningkatkan kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Maka dari itu kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember yang maksimal sangat diharapkan oleh jajaran rektorat dan mahasiswa. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal, maka kinerja dalam organisasi akan dapat mencapai tujuannya yaitu melayani mahasiswa dengan cepat dan tepat waktu.

Oleh karena itu penulis ingin mengkaji lebih dalam keterkaitan pendidikan, pelatihan, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan dalam sebuah karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember”**

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). (Werther dan Davis, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi”.

Pendidikan

Pendidikan merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Menurut Notoatmojo (2003) unsur-unsur pendidikan meliputi :

- 1) *Input* yaitu sasaran pendidikan dan pendidik (pelaku pendidik).
- 2) *Proses* yaitu upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain.
- 3) *Output* yaitu tentang apa yang diharapkan atau perilaku.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan serta untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan oleh karena itu program pelatihan menjadi sebuah aktivitas yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pengembangan manajemen daya manusia. (Adrew E. Sikula, 2017) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai perasaan orang berkaitan dengan untuk melanjutkan hubungannya dengan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan nilai-nilai tersebut (Pareek, 2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2021) Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Menurut (Munandar, 2020) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian explanatory research yang berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan. Menurut (Sugiono, 2017), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini difokuskan untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2017) penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah survey yang disebar adalah 199 eksemplar dengan pengembalian 30 eksemplar. dan seluruh duplikat yang dikembalikan dapat ditangani dengan baik oleh SPSS 25. Jumlah sampel tersebut didapatkan dengan perhitungan menggunakan rumus slovin. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 133 individu atau dengan kadar 67% dan perempuan sebanyak 66 individu atau dengan kadar 33%. Responden usia 25-35 tahun sebanyak 72 individu atau dengan kadar 36%, responden usia 35-50 tahun sebanyak 97 individu atau dengan kadar 49% dan responden usia >50 tahun sebanyak 30 individu atau dengan kadar 15%. Responden dengan latar belakang Pendidikan SMA sebanyak 5 individu atau dengan kadar 0,2%, SMK sebanyak 5 individu atau dengan kadar 0,4%, D3 sebanyak 15 individu atau dengan kadar 0,8%, S1 sebanyak 171 individu atau dengan kadar 86%.

Untuk mengetahui lebih jauh terutama untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dibutuhkan pengujian dengan menggunakan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak semua indikator berpengaruh secara signifikan. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil output SPSS berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.707	2.164
Pendidikan (X1)	0,525	0,063
Pelatihan (X2)	0,054	0,057
Komitmen Organisasi (X3)	0,021	0,057

Sumber : SPSS V.25 data dikelola oleh peneliti, September 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 5,707 + 0,525 x_1 + 0,054 x_2 + 0,201 x_3 + 2,164$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi:

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $a =$ Konstanta sebesar 0,779 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), kedisiplinan (X3), dinilai konstan, maka kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember memiliki hubungan positif sebesar 0,779.
- 2) Nilai 0,525 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Pendidikan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,525
- 3) Nilai 0,054 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Pelatihan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,054.
- 4) Nilai 0,201 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setia padanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Komitmen, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,201

Tabel 1 Hasil Uji T

Variabel	Sig.	A	t _{hitung}	t _{tabel} (df=119)	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,000	0,05	8,325	1,652	Signifikan
Pelatihan (X2)	0,346	0,05	0,944	1,652	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi (X3)	0,715	0,05	0,366	1,652	Tidak Signifikan

Sumber : SPSS V.25 data dikelola oleh peneliti, September 2023

Berdasarkan tabel 3, hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,325 > 1,652 dari variabel pendidikan memiliki signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (5%) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Berdasarkan tabel 3, Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,944 < 1,652 dari variabel pelatihan memiliki signifikansi sebesar 0,346 > 0,05 (5%) maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Berdasarkan tabel 3, hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,366 > 1,652 dari variabel komitmen organisasi memiliki signifikansi sebesar 0,715 > 0,05 (5%) maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

KESIMPULAN

Kesimpulan

- 1) Diketahui bahwa pendidikan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,325 > 1,652 dari variabel pendidikan memiliki signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (5%) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara

variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

- 2) Diketahui bahwa pelatihan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $0,944 < 1,652$ dari variabel pelatihan memiliki signifikansi sebesar $0,346 > 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.
- 3) Diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $0,366 > 1,652$ dari variabel komitmen organisasi memiliki signifikansi sebesar $0,715 > 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Saran

- 1) Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain seperti proses rekrutmen karyawan untuk mengukur pelatihan serta kinerja karyawan.
- 2) Untuk hasil yang lebih baik penelitian ini dapat dilakukan di lebih dari satu Universitas sehingga akan mendukung hasil akurat penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & Iswati, S. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1. Airlangga University Press.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Danamik, I. d. (2019). model pembelajaran berbasis nilai pendidikan. jakarta: N Ngadilah.
- Fadri, Hayatul. 2017. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. JOM Fekon, Vol.4 No.1.
- Hariato, 2017. Peranan pertanian dalam ekonomi pedesaan. Cet-1. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Harsono. (2011). pendidikan sebagai desain penelitian. surakarta: ichsan.
- Ivonne. (2009). Layanan Pelanggan : Cara Praktis, Murah, dan Inspiratif. Memuaskan Pelanggan Anda. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jayanti, A.A.Sg Siskartini, I wayan Gede Supartha, Made Sabudi. 2016 . Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. S.11 . E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Sumber Daya Manusia, 9.
- Notoadmojo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Pravitasari Dewi, Minar Ferichani, dkk. 2017 . Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Putra, I Made Aditya Darma, Desak Ketut Sintaasih. 2018 . Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7. No. 8.
- Ramadhina, Rizky. 2018 . Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.