

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS KRISTEN IMMANUEL DI YOGYAKARTA

Riko Gesmani

Program Studi Manajemen – Ekonomi Manajemen, Universitas Kristen Immanuel

Email :

rikogesmanibima@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, iklim kerja, disiplin, hubungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel, menggunakan alat analisis regresi berganda. Jumlah sampel adalah 83 orang pegawai Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, iklim kerja, disiplin, hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,72 menunjukkan bahwa variasi pendidikan, pelatihan, iklim kerja, disiplin, dan hubungan kerja dapat menjelaskan variasi kinerja sebesar 72 persen, sedangkan sisanya 28 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model.

Kata kunci : Pendidikan, pelatihan, iklim kerja, disiplin, lingkungan kerja, kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of education, training, work climate, discipline, work relationships on employee performance at the Immanuel Christian University Higher Education Institute and to determine the most dominant factors affecting employee performance. This research was conducted at the Institute of Higher Education at Immanuel Christian University, using a multiple regression analysis tool. The number of samples was 83 employees of the Immanuel Christian University Higher Education Institute. The results showed that education, training, work climate, discipline, work relationships significantly influence employee performance at the Immanuel Christian University Higher Education Institute. The coefficient of determination (R^2) of 0.72 indicates that variations in education, training, work climate, discipline, and work relations can explain variations in performance by 72 percent, while the remaining 28 percent are caused by other variables outside the model.

Keywords: Education, training, work climate, discipline, work environment, performance

Pendahuluan

Menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi tentu diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kualitas keberdayaan yang lebih efektif agar mampu mengatasi berbagai tantangan yang timbul. Dalam situasi tersebut setiap orang dituntut untuk mampu mengatasi masalah yang begitu kompleks dari berbagai pihak terkait dan ini menuntut pola kerjasama yang baik dalam bentuk “team work”. Selanjutnya lingkungan kerja memerlukan sumberdaya manusia yang terampil, memiliki pengetahuan dan penguasaan teknologi yang kompetensi dan efektif. Selain itu perubahan global juga ditandai dengan perubahan sikap masyarakat yang lebih menghargai sebuah prestasi daripada status, serta lingkungan yang menghormati seseorang karena kemampuan dalam menuntaskan tugas-tugas dan pekerjaannya secara efektif dan produktif.

Menyadari bahwa sebagai manusia tentu memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan pekerjaan dari sebuah tanggungjawab yang dibebankan. Karena itu, setiap pegawai diharapkan mampu berkreaitifitas dan menggali seluruh potensi diri dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas dirinya sesuai dengan harapan pada level kerja yang dibutuhkan. Salah satu bentuk usaha yang bisa dilakukan agar pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu; meningkatkan mutu pegawai, baik yang akan menduduki jabatan strategis maupun jabatan staff biasa. Semua itu perlu dibekali dengan semangat pengabdian, penguasaan teknologi, dan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kemampuan operasional sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas perlu diikuti dengan upaya pembangunan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang memiliki korelasi terhadap pekerjaan serta pemberian motivasi yang tinggi. Dengan demikian semua potensi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal di dalam mendukung jalannya roda organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pemanfaatan sumberdaya manusia harus diselaraskan dengan tempat tugas agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan pelayanan dengan prima kepada yang membutuhkan.

Semua organisasi berupaya dalam peningkatan kinerja, maka pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh sumberdaya manusia. Dengan mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi akan mengarahkan organisasi pada tujuan akhirnya karena sumberdaya organisasi yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Sebagaimana organisasi pada umumnya, maka keberadaan Universitas Kristen Immanuel (UKRIM) sebagai penyelenggara pendidikan tinggi juga tidak terlepas dari memberikan pelayanan terhadap administrasi kepada seluruh civitas akademika Universitas Kristen Immanuel, masyarakat dan instansi terkait. Sebagai salah satu penyelenggara pendidikan tinggi di Yogyakarta, maka sepatutnya memberikan pelayanan yang baik, mengedepankan prinsip mudah, cepat, tepat dan akurat. Untuk mencerminkan kinerja perguruan tinggi yang berkualitas salah satu faktor yang mendukung kinerja tersebut adalah kedisiplinan.

Sesuai peraturan yang berlaku bahwa setiap pegawai dibebani 7 jam kerja setiap harinya dan apabila hal itu tidak terpenuhi akan berpengaruh terhadap beban pekerjaan. Karena itu kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai pada setiap organisasi. Berdasarkan data yang dihimpun bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu untuk ditingkatkan, target penyelesaian pekerjaan belum maksimal. Kedisiplinan pegawai menurut Musanef (2000:18) adalah ketaatan,

kerajinan, ketekunan dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Data yang berhasil dihimpun terdapat jumlah pegawai yang ada pada Universitas Kristen Immanuel sebanyak 83 orang, dengan pendidikan bervariasi mulai dari tingkat pendidikan SMA samapai dengan Pendidikan Doktor.

Penempatan kerja yang sesuai menurut Martoyo (2007:105) adalah kesempatan yang diberikan kepada pegawai dan penempatannya pada posisi yang tepat untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai. Faktor-faktor prioritas yang perlu dikaji dalam pengembangan strategis sumberdaya manusia antara lain pendidikan, pelatihan, disiplin, iklim kerja dan hubungan kerja yang diharapkan memiliki kontribusi yang dominan bagi peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja dalam rangka perbaikan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi Universitas Kristen Immanuel.

Berasarkan latar belakang diatas maka menarik untuk diteliti tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lembaga Pendidikan Tinggi UKRIM di Yogyakarta yang berjumlah 83 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa faktor terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis statistik regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y_i = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana: Y_i = Kinerja
 X_1 = Pendidikan
 X_2 = Pelatihan
 X_3 = Iklim kerja
 X_4 = Disiplin
 X_5 = Hubungan Kerja

Persamaan regresi diatas mempunyai pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen (X_i) terhadap pendapatan (Y) sebagai variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data-data diperoleh dari hasil penelitian dari 83 sampel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis data yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikan (P)
Konstanta	6,006	10,0761	0,000
Pendidikan (X ₁)	0,251	7,194	0,002
Pelatihan (X ₂)	0,357	4,581	0,005
Disiplin (X ₃)	0,289	2,988	0,004
Iklm kerja(X ₄)	0,292	3,615	0,000
Hubungan Kerja (X ₅)	0,169	2,799	0,006
R Square	0,755	N = 83	
R adjusted square	0,742		
F value	57,920		

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian koefisien regresi secara individual dengan uji t menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, disiplin, iklim kerja dan hubungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel.

Hasil pengujian koefisien regresi secara serempak dengan uji F menunjukkan F hitung sebesar 57,920. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model secara serempak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hal ini berarti variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, iklim kerja dan hubungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja. Nilai R² sebesar 0,720 menunjukkan bahwa variasi pendidikan, pelatihan, disiplin, iklim kerja dan hubungan kerja dapat menjelaskan variasi kinerja sebesar 72 persen, sedangkan sisanya sebesar 28 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

a) Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1. menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai signifikan dengan nilai signifikansi 0,002. Dengan koefisien regresi 0,251 dapat diartikan jika pendidikan bertambah 1% maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,251%, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara teoritis pendidikan dan kinerja adalah suatu bentuk yang sama dan mempunyai hubungan yang erat. Menurut Panggabean dalam bukunya Manajemen sumber Daya Manusia (2002 :41), memberikan definisi bahwa : Pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang. Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan. Pendidikan merupakan salah satu wujud pengembangan diri yang dilakukan oleh

dosen dan tenaga kependidikan. Terbukti terdapat beberapa dosen di Universitas Kristen Immanuel studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Implikasi terhadap pendidikan yaitu dengan pendidikan yang tinggi akan memungkinkan pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas. Mudah memahami pekerjaan dan mempunyai rasa tanggungjawab dan loyalitas kerja yang tinggi sehingga mendukung pekerjaan.

b). Pelatihan

Faktor pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. Semakin pegawai sering melatih diri, maka ketrampilan dan kemampuan kerja semakin dimiliki oleh pegawai. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,005. Dengan koefisien regresi sebesar 0,357 dapat diartikan jika pelatihan bertambah 1% maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,357% dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Menurut Panggabean (2002 : 45) mengemukakan bahwa pada dasarnya metode pelatihan dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu : 1). On the job training (latihan sambil kerja) : meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. On the job training meliputi program magang, rotasi pekerjaan dan understudy atau coaching.

Implikasi terhadap pelatihan yaitu semakin banyak peluang pelatihan bagi pegawai lembaga pendidikan tinggi maka semakin banyak ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Ketrampilan dan kemampuan berlatih penting dilakukan agar dalam bekerja menjalankan tugas tanggungjawab menjadi tidak canggung dan lebih familiar akan pekerjaan yang diembannya.

c). Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang juga sangat berpengaruh dalam proses kegiatan peningkatan kinerja pegawai. Kadang-kadang seseorang tidak termotivasi dalam bekerja atau merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana kerja yang tidak mendukung, misalnya tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam membantu kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan koefisien regresi sebesar 0,292 dapat diartikan jika disiplin bertambah 1% maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,292 % dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Menurut Sumardjono (2001:51) bahawa suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Implikasi terhadap iklim kerja adalah iklim kerja yang menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam bekerja. Suasana bekerja semakin nyaman maka menumbuhkan loyalitas pegawai yang semakin tinggi. Loyalitas pegawai yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja kerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi Universitas Kristen Immanuel. Oleh sebab itu iklim dan sarana kerja merupakan kebutuhan yang sangat dibutuhkan dalam menciptakan kondisi kerja

yang baik serta memperlancar pelaksanaan tugas-tugas pegawai dalam suatu organisasi.

d). Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan interaksi antar pegawai dengan rekan kerja dan dengan atasan, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun yang berhubungan dengan kegiatan yang menunjang pekerjaannya. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Kristen Immanuel berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,006. Dengan koefisien regresi sebesar 0,169 dapat diartikan jika disiplin bertambah 1% maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,169 % dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Implikasi terhadap hubungan kerja adalah semakin baik hubungan kerja antar sesama rekan kerja dan atasan maka suasana kondusif akan semakin tercipta, sehingga membuat pegawai bekerja bisa lebih fokus dan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya. Pada lembaga pendidikan tinggi Universitas Kristen Immanuel hubungan kerja antar pegawai dengan atasan cukup baik sehingga memungkinkan pegawai bisa meningkatkan prestasi kinerjanya. Oleh karena itu hubungan kerja yang selama ini sudah tercipta baik hendaknya dipertahankan guna meningkatkan aktivitas kinerja kerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi Universitas Kristen Immanuel.

Kesimpulan

Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, disiplin, iklim kerja dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Universitas Kristen Immanuel. Iklim kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu bagi seluruh civitas akademika insitusi pendidikan tinggi hendaknya menciptakan iklim kerja yang menyenangkan agar kinerja dosen dan tenaga kependidikan menjadi lebih baik dan optimal. Iklim kerja yang kondusif sangat memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih loyal sehingga kinerja dosen dan tenaga kependidikan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

1. Anwar, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Rineke Cipta, Jakarta
2. Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kinerja SDM*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta sumberdaya Manusia.
3. Martoyo, Susilo, 2007 *Manajemen Sumberdaya Manusia*.BPFE, Yogyakarta. Bandung
4. Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*
5. Muchlis, Sudarman, 2005. *Kinerja dan Penilaian Kinerja SDM*, Intan Pariwara Jakarta

6. Musanef, 2000. *Faktor-faktor Yang berpengaruh Terhadap Kinerja SDM*. Gunung Agung, Jakarta
7. Panggabean, M, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
8. Rivai, 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta
9. Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung, 2004.
10. Schermerhorn, Jr, *Manajemen*, ANDI, Yogyakarta, 2003
11. Soeprihanto & Siagian, S.P, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998.
12. Saydam, G, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Djambatan, Jakarta, 1996.
13. Simamora, H, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 1995.
14. Singarimbun M. & Effendy, S, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1989.
15. Sugiyono, *Metode Penelitian Admininstrasi*, Alfabeta, Bandung, 1997.
16. Umar, Husein, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.