

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia Kota Malang

Rachmaudinah Hilda Safitri*

Rois Arifin**

M. Khoirul ABS***

Email : rachmaudinahhilda1999@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of education level, tenure and commitment to employee performance at Radio Republik Indonesia Malang City. The sample in this study amounted to 75 respondents who are employees of Radio Republik Indonesia Malang City. The sampling technique used was saturated sampling or census. The data used in this study used primary data and secondary data obtained from the distribution of questionnaires to employees of Radio Republik Indonesia Malang City. The method used is data analysis with validity, reliability, normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis test, f test, t test and coefficient of determination. With the results of the study showed that simultaneously the level of education, tenure, commitment affect employee performance, while partially education level, tenure, commitment affect employee performance at Radio Republik Indonesia Malang City.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Latar Belakang

Sebuah instansi Radio Republik Indonesia Malang merupakan Lembaga pemerintahan yang memiliki tugas di bidang penyiaran informasi dan terdapat beberapa kendala yang terjadi salah satunya yaitu Kinerja Karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan dan setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan upaya pencapaian hasil yang optimal, dimana peran aktif karyawan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan sehingga tercipta kinerja yang baik.

Dengan memperhatikan suatu perusahaan perlu adanya tingkat pendidikan yang mempunyai tujuan agar memaksimalkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana tujuan dari pendidikan yaitu mencerdaskan dan mengembangkan potensi seseorang menjadi lebih baik, memiliki kreativitas dan kepribadian yang mandiri dan bertanggung jawab serta mengoreksi kinerja yang diperoleh melalui sumber daya manusia dalam suatu perusahaan baik dari kualitas kerja yang telah diperoleh.

Kualitas sumber daya manusia selain dari tingkat pendidikan juga ditentukan oleh masa kerja. Pengalaman kerja merupakan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dan dapat diukur dari lama masa bekerjanya, serta masa kerja karyawan tersebut dihitung sejak pertama kali bekerja dan semakin lama bekerjanya seseorang maka dianggap lebih berpengalaman. Tentunya dengan masa kerja yang lebih lama karyawan lebih berpengalaman dan lebih mampu dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Disamping itu, terkait dengan variabel komitmen juga termasuk faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen merupakan usaha dalam melibatkan diri dan tidak ada niatan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam komitmen seseorang membuat perjanjian pada diri sendiri atau orang lain dalam tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Karyawan yang memiliki komitmen akan melakukan pekerjaan dan melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari dalam diri seseorang maka menimbulkan bentuk positif dalam bekerja seperti halnya menyelesaikan tugas tepat waktu dan memberikan usaha terbaiknya untuk perusahaan.

Dari uraian pada latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang”**.

Rumusan Masalah

- a. Apakah berpengaruh secara simultan variabel tingkat pendidikan, masa kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?
- b. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?
- c. Bagaimanakah pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?
- d. Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang?

Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel tingkat Pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang
- b. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang

Manfaat Penelitian

- a. Secara Praktis
 - 1) Manfaat Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.
 - 2) Manfaat Bagi Peneliti
Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang. Maka penelitian ini mampu menjadi referensi dan pengetahuan baru bagi penulis.
- b. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam perkembangan penelitian manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait judul yang saja.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Guspul & Solehatun (2017) dengan judul “Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel tingkat pendidikan, lama bekerja, dan motivasi dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat.

Wirawan, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berperan mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang artinya kalau perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja.

Supriyatna (2020) dengan judul “Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo”. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kinerja melalui tingkat pendidikan dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hubungan antar karyawan terjalin harmonis.

Lasut, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada RRI Manokwari”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai, variabel tingkat pendidikan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia di Manokwari.

Evi & Khuzaini (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja

Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa Kinerja merupakan sebuah penjelasan mengenai tingkat yang telah dicapai dalam memperhatikan sasaran, tujuan, visi dan misi yang telah dituangkan dalam suatu perencanaan yang strategis. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, sesuai model *partner lawyer*, yaitu hasrat akan imbalan (*reward*), ketangkasan, kebutuhan, skill, persepsi terkait tugas dan tingkat imbalan serta kepuasan terhadap hasil.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260).
- 2) Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016:260).
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261).

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengguna sumber daya (Robbins, 2016:261).

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas (Robbins, 2016:261).

Tingkat Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008).

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003) Indikator dari tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan, berikut beberapa indikator tingkat pendidikan :

- 1.) Jenjang pendidikan, terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- 2.) Kesesuaian jurusan, dilihat dari sebelum karyawan diterima perusahaan akan menganalisis tingkat pendidikan dan jurusan agar dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pendidikannya.

Masa Kerja

Robbins (2003:49) menyatakan bahwa masa kerja merupakan masa seseorang menjalankan pekerjaan tertentu. Karyawan yang telah lama bekerja mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan bidang pekerjaan maupun tugas yang dijalankannya.

(Handoko, 2020) Indikator masa kerja sebagai berikut :

1.) Tingkat Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan dalam bentuk fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

2.) Stress Lingkungan Kerja

Stress dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila kurang mampu menyesuaikan keinginan dengan kenyataan yang ada yang di dalam maupun diluar dirinya.

3.) Pengembangan Karir

Merupakan suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan didukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang Pendidikan.

4.) Kompensasi Hasil Kerja

Kompensasi merupakan sebuah imbalan atas balas jasa yang diterima oleh pekerja karena telah berkontribusi kepada perusahaan atau tempat bekerja.

Komitmen

Komitmen merupakan keterikatan seorang karyawan pada perusahaan dimana karyawan bekerja. Robbins (2017:117) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam komitmen. Adapun indikator yang mempengaruhi komitmen kerja sebagai berikut :

1.) Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk perusahaan dan keyakinan pada nilai-nilainya.

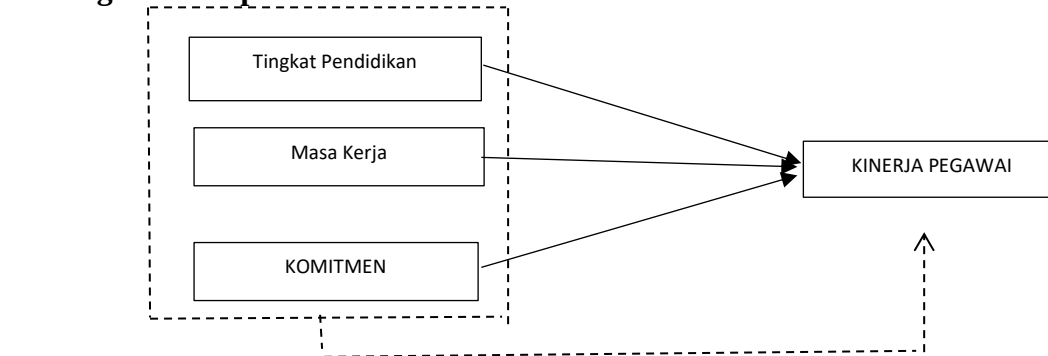
2.) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasa berdasarkan bertahan pada suatu organisasi jika dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Seorang karyawan akan berkomitmen kepada pemberi kerja lantaran gaji tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan masa depannya.

3.) Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk bertahan pada organisasi dengan alasan-alasan moral atau etis.

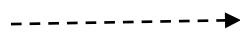
Kerangka Konseptual



Keterangan :

Secara Simultan

Secara Parsial



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Komitmen Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

H2 : Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

H3 : Masa Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

H4 : Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, Menurut Sugiyono (2017:15) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Radio Republik Indonesia Kota Malang, Jalan Candi Panggung No.58 Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru Jawa Timur 65142.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 sampai bulan April 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Radio Republik Indonesia Kota Malang. Dengan jumlah 75 karyawan yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Sig.	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	Y1	0,000	Valid
		Y2	0,000	Valid
		Y3	0,000	Valid
		Y4	0,000	Valid
		Y5	0,000	Valid
2	Tingkat Pendidikan	X1.1	0,000	Valid
		X1.2	0,000	Valid
3	Masa Kerja	X2.1	0,000	Valid
		X2.2	0,000	Valid
		X2.3	0,000	Valid
		X2.4	0,000	Valid
4	Komitmen	X3.1	0,000	Valid
		X3.2	0,000	Valid
		X3.3	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai sig(2-tailed) setiap item pada variabel kinerja karyawan (Y), variabel tingkat pendidikan (X1), variabel masa kerja (X2), variabel komitmen (X3) dapat dikatakan data tersebut valid, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig (2-tailed) <0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,705	Reliabel
2	Tingkat Pendidikan	0,841	Reliabel
3	Masa Kerja	0,741	Reliabel
4	Komitmen	0,757	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,705 > 0,6 maka hasil dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0,841 > 0,6 maka hasil dari variabel tingkat pendidikan dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel masa kerja (X2) sebesar 0,741 > 0,6 maka hasil dari variabel masa kerja dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel komitmen (X3) sebesar 0,757 > 0,6 maka hasil dari variabel komitmen dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33611923
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.055
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp Sig 0,073 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data kinerja karyawan, tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolineritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
(Constant)	5.024	1.369		3.671	.000			
X1	-.138	.098	-.175	-1.411	.163	.811	1.233	
X2	-.060	.063	-.115	-.952	.344	.853	1.172	
X3	-.127	.080	-.185	-1.595	.115	.919	1.089	

a. Dependent Variable: abs2

a. Dependent Variable: abs2

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada variabel Tingkat Pendidikan mempunyai nilai *tolerance* 0,811 > 0,1 dan nilai VIF 1,233 < 10 yang artinya tidak terjadi multikoloneritas. Nilai pada variabel Masa Kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,853 > 0,1 dan nilai VIF 1,172 < 10 yang artinya tidak terjadi multikoloneritas. Nilai pada variabel Komitmen mempunyai nilai *tolerance* 0,919 > 0,1 dan nilai VIF 1,089 < 10 yang artinya tidak terjadi multikoloneritas. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent terbebas dari mutikoloneritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan	0,163	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Masa Kerja	0,344	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Komitmen	0,115	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai signifikansi pada variabel X1 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,163 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada variabel X2 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,344 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada variabel X3 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,115 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.970	2.322		3.001	.004
	X1	.618	.166	.367	3.726	.000
	X2	.266	.107	.239	2.484	.015
	X3	.449	.135	.308	3.322	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6.970 + 0,618X_1 + 0,266X_2 + 0,449X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.894	3	34.631	18.613	.000 ^b
	Residual	132.106	71	1.861		
	Total	236.000	74			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai F 18.613 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji t

Sumber : Data Primer diolah 2022

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.970	2.322		3.001	.004
	X1	.618	.166	.367	3.726	.000
	X2	.266	.107	.239	2.484	.015
	X3	.449	.135	.308	3.322	.001

a. Dependent Variable: Y1

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.417	1.36406

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 9 dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R²* pada X1, X2 dan X3 menjelaskan perubahan variabel sebesar 0,417 sehingga dinyatakan 41,7% sisanya 58,3% dapat dijelaskan variabel bebas lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Komitmen Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel tingkat Pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan, Hal ini menunjukkan bahwa variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh Lasut, dkk (2021) yang menjelaskan bahwa hasil analisis uji simultan, parsial dan dominan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia Kota Malang

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H2 diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan seorang karyawan Radio Republik Indonesia Kota Malang dengan karyawan tingkat pendidikan yang berbeda akan tetap mengerjakan pekerjaan secara maksimal sehingga kinerja karyawan tetap terjaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lasut, dkk (2021) pada penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada kuesioner yang menyebabkan berpengaruhnya masa kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang telah lama bekerja sudah mempunyai pengalaman pekerjaan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dijalankannya, maka dengan lamanya masa kerja karyawan akan membuat tingkat kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawati (2020) yang menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada kuesioner yang menyebabkan berpengaruhnya komitmen terhadap kinerja karyawan dikarenakan pada karyawan yang sudah mempunyai keterikatan pada perusahaan dimana karyawan bekerja maka akan terlalu merugikan untuk meninggalkan kantor. Pada dasarnya karyawan yang memiliki komitmen tinggi umumnya lebih kreatif dan inovatif, realitanya tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Evi & Khuzaini (2021) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia Kota Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.
- b. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.
- c. Masa Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.
- d. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Kota Malang.

Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini dilaksanakan pada Radio Republik Indonesia Kota Malang variabel yang disorot hanya variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, masa kerja dan komitmen dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan
- c. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

- a. Bagi Tempat Penelitian diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan saran dalam penerapan tingkat pendidikan, masa kerja serta komitmen dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan serta dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait variabel yang akan diteliti.
- b. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

Citrawati Evi, Khuzaini. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(3).

- Guspul, Ahmad. 2017. Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliworo Wonosobo. *Jurnal PPKM*. Hal 74-89
- Hasbullah. 2008. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Supriyatna Yudha. 2020. Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen e-ISSN 2627-7872/2088-8554*. 10(1). Hal 47-60
- Veronica Lasut, Acnes, dkk. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RRI Manokwari. *Journal of Applied Managementand Business Research (JAMBiR)*. 1(2). Hal 162-172
- Wirawan Edy, Ketut, dkk. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 5(1). Hal 60-67

Rachmaudinah Hilda Safitri* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma