



LPPM STIA Said Perintah
Volume 4, No. 1, Maret 2023

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Received; 2022-12-22
Accepted; 2023-02-20
Published; 2023-02-25

Pengaruh Pendidikan Terhadap
Kinerja Karyawan di Moderasi
Keterlibatan Karyawan

Rikardus Outniel Yunatan¹⁾
Vincent Gaspersz²⁾
Henny A. Manafe³⁾

^{1,2,3} Universitas Katolik
Widya Mandira Kupang
rikardusyunatan2022@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the role of work involvement moderation from the direct relationship between education and employee performance in CV MSMEs. C & A in Kupang City. The population in this study was 64 employees which were then used as samples with census/saturated techniques. Data analysis techniques using moderation analysis with the help of SmartPLS version 3.30. The results showed that education directly has a positive and significant effect on employee performance, but work involvement does not moderate the relationship between education and employee performance.

Keywords: Education, Job Performance, Employee Enggament

Pendahuluan

Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung lebih dari sekadar memiliki banyak uang atau teknologi mutakhir; juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, baik itu bisnis maupun institusi. Semua potensi organisasi dapat terwujud ketika sumber daya manusia hadir. Strategi, komitmen dan pemahaman peran manajemen dalam mempengaruhi faktor-faktor organisasi sangat penting untuk manajemen organisasi yang efektif.

Dalam keadaan saat ini, karyawan dipandang tidak hanya sebagai sumber daya tetapi juga sebagai modal dan aset bagi lembaga atau organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset yang signifikan, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan, bukan sebagai beban dengan biaya yang tinggi. Akibatnya, ketika harus mengelola sumber daya manusia, organisasi sering menghadapi tantangan untuk mengendalikan bagaimana para pemimpin dalam organisasi menggunakan sumber daya manusia. Dalam hal ini manajemen manajemen dituntut untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Aset terbesar organisasi adalah tenaga kerjanya, karena tanpa mereka, operasinya tidak akan mungkin terjadi. Rencana, prosedur, tujuan, dan sistem dikembangkan secara aktif oleh karyawan. (Hasibuan,1990).

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai harus mampu menunjukkan prestasi atau kinerjanya. Catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dikenal sebagai pencapaian atau kinerja. Substansi pencapaian hasil kerja seseorang termasuk dalam kinerja dan prestasi kerja Bernadin dalam Ruky, (2002).

CV. C & A adalah salah satu perusahaan UMKM yang bergerak dalam usaha produksi dan menjual produk tenun ikat dan produk kerajinan lainnya. Produk utama dari CV. C & A adalah kerajinan lokal berupa kain tenunan dan bahan rajutan kombinasi tenunan lainnya yang merupakan *handmade* dari masyarakat di Kota Kupang dan sekitarnya. Salah satu kekhasan dari produk rajutan *handmade* kombinasi ini adalah motif dan warna rajutan yang memuat nilai dan filosofi hidup masyarakat lokal. Hal ini dibuktikan dengan adanya aktivitas/kegiatan usaha yang sudah berlangsung. Dalam lokasi penelitian, dapat dikelompokkan menjadi (dua) 2 kegiatan utama yakni kegiatan didalam tempat usaha sendiri dan kegiatan yang berlangsung diluar tempat usaha sendiri.

Dengan adanya aktivitas usaha, maka hal ini yang menjadi daya tarik tersendiri dalam mengembangkan produk pada CV. C & A. seiring berjalannya waktu, dalam perjalanan usahanya CV. C & A dihadapkan pada beberapa persoalan antara lain: Karyawan CV. C & A mempunyai tingkat pendidikan yang rata-rata alumni sekolah menengah ke bawah, dan belum pernah mengikuti pelatihan terkait UMKM, karena pendidikan umum menitikberatkan pada kemampuan fundamental seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka pendidikan memainkan peranan yang sangat penting.

Data Tingkat Pendidikan Karyawan CV. C & A

No.	Variabel	2022
1.	Pendidikan	Jumlah Karyawan
2.	Jenjang pendidikan	23
3.	SD	31
4.	SMP/SLTP	8
5.	SMA/SLTA	2
6.	S1	2
6.	Kesesuaian jurusan	2

Sumber Data: CV. C & A, September, (2022)

Berdasarkan data tingkat pendidikan karyawan CV. C & A tersebut, maka tingkat pendidikan karyawan masih didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SD sebesar 36 (tiga puluh enam) persen dan SMP/SLTP sebesar 48%. Hal ini disebabkan antara lain karena sistem perekrutan pegawai didominasi "efek halo", keterbatasan kemampuan dana operasional serta tidak adanya sistem perekrutan karyawan yang baik sehingga manajemen tidak mendapatkan karyawan sesuai 1) tingkat pendidikan formal seperti sekolah, perguruan tinggi, atau universitas, 2) pendidikan non formal yang merupakan bentuk pendidikan yang tidak terstruktur dan tidak formal, biasanya terjadi diluar lingkungan sekolah atau kampus dan melibatkan berbagai jenis aktivitas dan program yang dirancang untuk membantu individu memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman baru yang dilakukan di berbagai institusi seperti lembaga kursus, pusat pelatihan, organisasi masyarakat, perusahaan dan lembaga swadaya masyarakat. 3) kesesuaian jurusan yang berkualitas untuk menunjang peningkatan kinerja perusahaan tercantum dalam (UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Berdasarkan survei awal diketahui bahwa terdapat beberapa hal penting yang tidak dilaksanakan oleh CV. C & A. Beberapa hal tersebut adalah; (1) Belum adanya standar sistem perekrutan karyawan yang baik, sistem operasional prosedural dan

aturan-aturan perusahaan lainnya terhadap disiplin kerja yang baku. (2) Belum pernah diadakan diklat terhadap para pegawai. (3) Belum terbangunnya komunikasi internal, maupun peningkatan kualitas SDM dalam menghadapi tantangan eksternal. (4) Belum adanya antisipasi peningkatan kinerja berbasis teknologi. (5) Masih rendahnya rasa memiliki atau rasa keterlibatan karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan masing-masing dari mereka menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan, positif signifikan atau yang sebaliknya tidak berpengaruh signifikan antara lain; Pamungkas, Andika dkk, (2017); Rezita, Riza, (2015); Nurhidayat dan Nurhidayati, (2018); Hitalessy dan Veronica (2018); serta Nababan dan Yohanes, (2016).

Bertolak pada masalah yang dikemukakan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh keterlibatan karyawan pada UMKM CV. C & A di Kota Kupang.

Kerangka Teroris Dan Pengembangan Hipotesis

Pendidikan

Crow dan Crow (Ratna & Nasrah, 2015) mendefinisikan pendidikan sebagai suatu prosedur yang memerlukan berbagai kegiatan yang sesuai untuk kehidupan sosial seseorang dan membantu dalam transmisi kebiasaan, budaya, dan lembaga sosial dari satu generasi ke generasi berikutnya. Menurut (Mangkunegara, 2002), tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang, sistematis dan terorganisir dimana subjek diajarkan pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Berbagai pandangan mengenai tingkat pendidikan, memampukan penulis untuk memahami dua hal terkait (tingkat) pendidikan; (1) Pendidikan adalah proses pemenuhan eksistensi manusia agar benar-benar menjadi manusia(wi) dalam segala dimensi kehidupan (baik emosional, spiritual, intelektual, sosial, religious dan budaya). (2) Pendidikan merupakan *ens necessarium (condition sine qua non)* bagi manusia demi kemajuan peradaban manusia dalam seluruh eksistensinya.

Pendidikan di Indonesia diatur dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 yang menyatakan pendidikan terbagi dalam 2 jenis, antara lain formal dan nonformal. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan, pendidikan non formal dan kesesuaian jurusan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2000) kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah pencapaian tujuan organisasi disebut prestasi kerja. Sebaliknya kinerja atau prestasi kerja didefinisikan oleh Mangkunegara, (2005) sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab tersebut. Pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan telah mengarahkan upaya serius untuk memenuhi tanggung jawab mereka dianggap sebagai kinerja. Kuantitas *output*, kualitas *output*, waktu yang dibutuhkan, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif di tempat kerja merupakan indikator kinerja karyawan.

Keterlibatan Karyawan

Gaspersz meyakini bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan inilah yang disebut Gaspersz sebagai *employee engagement* (Gaspersz, 2013). Hughes dan Rog, (2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai hubungan emosional dan intelektual tingkat tinggi antara karyawan dan pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memengaruhi karyawan untuk melakukan upaya yang lebih bebas di tempat kerja. Karena karyawan adalah penggerak dibelakang perusahaan itu sendiri, keterlibatan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan. Konsep keterikatan karyawan, dimana karyawan terlibat secara aktif, antusias dan bersedia meluangkan waktu dan upaya serta sangat menarik. Dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan memerlukan keterikatan atau keterlibatan serta rasa antusias terhadap posisi dan tempat kerja. Karyawan akan lebih setia kepada perusahaan dan berkontribusi lebih banyak jika mereka terlibat.

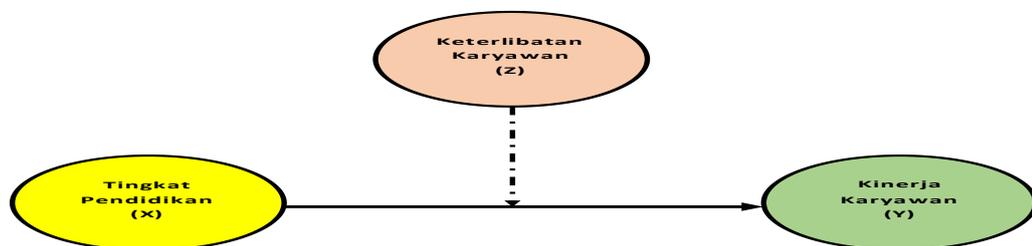
Schaufeli dkk., (2002) Dalam konteks keterlibatan dijelaskan tiga aspek sebagai berikut; 1) Aspek semangat dan antusiasme, keinginan untuk bekerja keras dan ketekunan dalam menghadapi tantangan dalam bekerja. 2) Dedikasi, yang ditandai dengan rasa makna, semangat, inspirasi, kebanggaan dan kebutuhan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. 3) Penyerapan/keterikatan, yang ditandai dengan fokus dan minat yang intens, pencelupan total dalam pekerjaan, waktu yang dipercepat dan individu yang merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka.

Variabel Moderasi

Keterlibatan karyawan sebagai pemoderasi dalam pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan program pengembangan karyawan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa

keterlibatan karyawan sebagai pemoderasi sangat penting; 1) Memberikan perspektif karyawan; Dengan melibatkan karyawan sebagai pemoderasi, manajemen dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pendidikan dapat berdampak pada kinerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam program pengembangan karyawan. 2) Meningkatkan partisipasi dan motivasi: Ketika karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan terkait program pengembangan karyawan, mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja mereka. 3) Meningkatkan efektivitas program; Dengan mendapatkan umpan balik langsung dari karyawan, manajemen dapat menyesuaikan program untuk memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga dapat memaksimalkan dampaknya pada kinerja karyawan. 4) Menciptakan kepercayaan dan hubungan yang lebih baik; Karyawan merasa dihargai dan didengar ketika mereka terlibat dalam pengambilan keputusan terkait program pengembangan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan komunikasi antara manajemen dan karyawan.

Sifat atau arah hubungan antar variabel dipengaruhi oleh variabel moderasi itu sendiri. Variabel bebas (Variabel X) berpengaruh terhadap variabel terikat yang dapat berubah. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel terikat, variabel terikat lebih sering disebut dengan variabel yang dipengaruhi atau terikat, terikat, pengaruh terikat dan disingkat dengan variabel Y. Salah satu faktor yang diamati dan diukur untuk memastikan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model penelitian dapat dibuat dengan menggunakan ide-ide yang disajikan diatas, seperti yang digambarkan dalam gambar konseptual dibawah ini.



Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut;

1. Tingkat pendidikan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM CV. C & A di Kota Kupang.
2. Ada pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan yang dimoderasi oleh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada UMKM CV. C & A di Kota Kupang.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan metode ilmiah untuk mendapatkan data untuk kegunaan tertentu. Pendekatan kuantitatif diambil dalam penelitian ini. Karena hasil penelitian disajikan dalam bentuk angka dan dilakukan analisis statistik, maka strategi ini disebut sebagai strategi kuantitatif (Sugiyono, 2016). Survei deskriptif dan eksplanatori digunakan dalam penelitian ini sebagai metode penelitian. Metode survei deskriptif adalah suatu cara untuk melihat bagaimana sekelompok orang, suatu benda, sekumpulan kondisi, cara berpikir, atau sekelompok peristiwa saat ini. Namun menurut Nazir, (2000) metode *explanatory survey* bertujuan untuk memperjelas hubungan antar variabel dalam penelitian.

Metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah dengan penyebaran kuisioner, dokumentasi serta studi literatur (Sugiyono, 2016). Populasi berjumlah 64 karyawan dan seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dinamakan teknik sensus, (Sugiyono, 2016).

Definisi operasional variabel tingkat pendidikan adalah merupakan proses dan metode, jangka panjang, dan terorganisasi dengan baik dimana siswa diajarkan konsep dan teori umum. Dalam penelitian ini model pengukuran merujuk pada UU RI No. Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yakni: 1) jenjang pendidikan, pendidikan non formal dan kesesuaian jurusan.

Definisi operasional variabel kinerja karyawan adalah merupakan *output* berupa kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab dalam periode waktu tertentu. Model pengukuran yang digunakan adalah Robbins (2016) yang terdiri dari: 1) kualitas; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas dan 5) kemandirian.

Definisi operasional keterlibatan karyawan merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Model pengukuran merujuk pada pendapat Schaufeli, *et. al.*, (2008) terdiri dari; 1) kekuatan, 2) dedikasi dan 3) keasyikan.

Teknik analisis data penelitian yang digunakan dalam kajian ini antara lain sebagai berikut;

1. Analisis Deskriptif Responden

Yakni menggunakan nilai prosentase, nilai mean dari jawaban responden atas pernyataan yang diberikan atas setiap variabel penelitian dengan bertolak pada hasil tabulasi kuisisioner dengan menggunakan Skala Likert. Untuk setiap indikator akan diajukan sejumlah pertanyaan kepada setiap responden. Variabel penelitian, yang dihitung berdasarkan jumlah persentase yang didapat dengan kategorinya masing-masing seperti di katakan Sangat Baik = SB persentase nilai >84%-100%, sampai dengan Sangat Tidak Baik = STB persentase nilai \geq 20% - 36% (menurut Levis, 2010)

2. Analisis Statistik Inferensial

Karena penelitian ini bersifat kuantitatif, analisis model persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menganalisis data. *Structural Equation Model* (SEM) adalah teknik statistik multivariat yang menggabungkan analisis faktor dengan analisis regresi (korelasi). Tujuannya adalah untuk menyelidiki hubungan antar variabel dalam suatu model, seperti antara konstruk dan indikator atau antar konstruk (Febriansyah, Hary dan Ginting. 2020). Model Pengukuran (*Outer Model Analysis*) dan Model Struktural (*Structural Model*) adalah dua bagian utama dari analisis SEM secara umum. Peneliti menggunakan alat *SmartPLS* 3.30 untuk membantu mengolah data kuantitatif dan statistik untuk analisis ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Profil Responden

Sebanyak 64 karyawan yang dijadikan sebagai responden (sampel penelitian) dimana profil responden diuraikan sebagai berikut; profil responden berdasarkan jenis kelamin profil responden laki-laki sebanyak 21 (33%) dan perempuan sebanyak 43 (67%) responden. Berdasarkan usia responden diketahui sebanyak 4 (6%) responden berusia 17-25 tahun; 48 (75%) berusia antara 26-35 tahun; 10 (16%) responden berusia antara 36-45 tahun dan terdapat 2(3) responden berusia antara 46-55 tahun. Selanjutnya berdasarkan tingkat Pendidikan, terdapat 24 (38%) responden berpendidikan SD, 30 (47%) responden berpendidikan SLTP; 8 (13%) responden; (13%) responden berpendidikan SLTA dan terdapat 2 (3%) berpendidikan sarjana.

Analisis Deskriptif

Nilai nilai skor prosentase untuk variabel tingkat Pendidikan diperoleh sebesar 57,91%, variabel kinerja karyawan berada pada skor 66,09% dan variabel keterlibatan karyawan berada pada skor 56,98%. Semua variabel berada pada kategori cukup baik (menggunakan skala likert). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu mempersepsikan semua variabel dengan baik.

Analisis Inferensial

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, oleh karena itu analisis data dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Secara umum, analisis *Structural Equation Model (SEM)* dibagi kedalam dua bagian utama yakni *Measurement Model (Analisis Model Pengukuran/Outer Model)*. Model ini menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya, mendefinisikan bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel latennya dan *Structural Model (Analisis Model Struktural/Inner Model)* merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

Pengukuran Instrumen

Pengukuran terhadap setiap variabel dilakukan dengan mengacu pada nilai validitas dan reliabilitas setiap konstruk serta nilai *alpha cronbach* dan *composite reliability* (Fornell & Larcker, 1981) yang memiliki nilai > 0.70 , seperti yang dikemukakan oleh (Field, 2013). Hasil penelitian tersaji pada tabel berikut.

Model Pengukuran Instrument

Variabel	Loading	α	CR	AVE
Tingkat Pendidikan		0.995	0.997	0.990
TP 1	0.994			
TP 2	0.997			
TP 3	0.994			
Kinerja Karyawan		0.990	0.992	0.960
KK 1	0.979			
KK 2	0.990			
KK 3	0.983			
KK 4	0.960			
KK 5	0.987			
Keterlibatan Karyawan		0.991	0.994	0.982
K Kar 1	0.992			
K Kar 2	0.985			
K Kar 3	0.995			

Sumber Data: data primer; olahan penulis, Nopember,(2022)

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R_Square kinerja karyawan sebesar 0.972, artinya kinerja karyawan dipengaruhi tingkat Pendidikan sebesar 97,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (2,8%).

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Moderasi

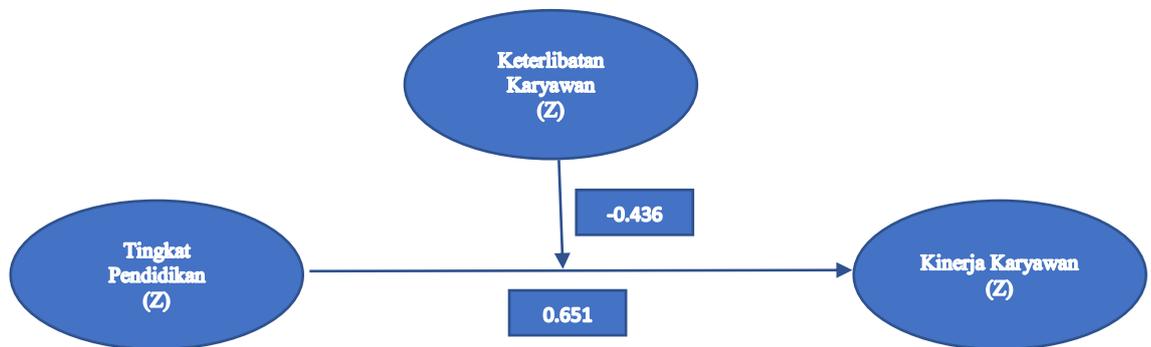
Hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh moderasi tersaji pada tabel dibawah ini.

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Moderasi

Hubungan antara Variabel	Koefisien Jalur	t-stat	P-Val.	Ket.
Pendidikan → Kinerja Karyawan	0.651	4.698	0.000	Sig
Keterlibatan Karyawan (Pendidikan * Kinerja Karyawan)	-04.36	1.902	0.058	Sig

Sumber Data: data primer; olahan penulis, Nopember, (2022)

Hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh moderasi, (Baron & Kenny, 1986) ditampilkan pada model akhir pada gambar dibawah ini.



Inner dan Outer Model

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur t hitung adalah 4,698 dengan nilai probabilitas 0,000 berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1. Karena nilai probabilitas 0,000 lebih rendah dari alpha 0,05, atau karena nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel ($4,698 > 1,96$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan. Karena tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 1 diterima.

Seseorang cenderung memiliki cara pandang yang sempit terhadap suatu masalah ketika tingkat pendidikannya rendah. Demikian pula, pandangannya biasanya dibatasi oleh persepsinya. Ini juga berlaku untuk situasi karyawan CV. C & A yang memberikan tanggapan terhadap penelitian. Karyawan biasanya akan memiliki persepsi yang sempit untuk meningkatkan kinerja perusahaan jika mereka kurang berpendidikan. Mereka tidak berpikir tentang peningkatan diri dalam hal mengajar dan meningkatkan keterampilan mereka untuk majikan mereka. Disisi lain, karyawan akan memiliki persepsi dan sikap yang lebih luas semakin mereka berpendidikan. Akibatnya, mereka akan fokus pada peningkatan kinerja dengan pendidikan dan keterampilan mereka, yang akan berdampak besar pada masa depan perusahaan. Dalam arti bahwa seseorang akan memiliki cara berpikir yang lebih logis semakin tinggi pendidikannya. Kinerja seorang karyawan meningkat ketika dia memiliki lebih banyak pendidikan.

Sutrisno, (2011) yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan secara terus menerus dan akan berkembang ke arah yang lebih baik mendukung temuan penelitian ini. Menurut Sutrisno, (2011) pendidikan adalah totalitas dari 19 interaksi manusia yang dirancang untuk mengembangkan manusia seutuhnya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Riza Rezita, (2015) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pendidikan dan pelatihan. Namun temuan Nurhidayati dan Nurhidayat, (2010) yang menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak mendukung temuan penelitian ini. Temuan Nababan dan Yohanes, (2016) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan Hitalessy dan Veronica, (2018) menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu Handoko, (2015) menjelaskan bahwa pendidikan adalah proses perluasan pengetahuan umum seseorang, yang meliputi penguasaan teori, sehingga seseorang dapat mengambil keputusan tentang kegiatan yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan sudut pandang tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan siswa adalah tingkat dimana mereka berusaha untuk berkembang secara jasmani dan rohani dengan mengubah pemikiran atau perilaku intelektual dan emosional mereka. Kinerja pegawai dapat secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang. Kinerja karyawan akan maksimal jika karyawan terdidik dengan baik, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan sebagai Pemoderasi Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji moderasi *employee engagement* pada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan CV. C & A menunjukkan bahwa tidak memoderasi. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik 1.902 lebih kecil dari nilai t-table 1,96 ($1,902 < 1,96$) dan nilai p value $0,058 > \alpha 0,05$), maka hipotesis 2 yang mengatakan bahwa *employee engagement* memoderasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan CV. C & A ditolak.

Faiza, Amir & Zaheer, Ahmed, Khan, (2020) yang sampai pada kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan dapat memoderasi hubungan antara keterbukaan terhadap pengalaman dan kinerja tim yang positif tetapi tidak terlalu kuat, mendukung temuan penelitian ini. Dehotman, Khornelis, (2016) menyimpulkan bahwa pendidikan dan kinerja karyawan tidak bisa dipisahkan, karena produk yang dihasilkan akan meningkat sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan. Pendidikan memainkan peranan kunci dalam kehidupan manusia. Meminjam kalimat Driyarka, pendidikan adalah untuk memanusiakan manusia. Berhasil atau gagalnya pendidikan ditentukan oleh banyak faktor. Dalam beberapa penelitian terdahulu terkait gagal dan sukses atau berkualitas tidaknya suatu pendidikan, ditentukan oleh beberapa faktor yang turut berpengaruh terhadap pendidikan antara lain: motivasi individu dan kondisi sosial.

Employee engagement tidak memoderasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena para karyawan di CV C & A mengatakan bahwa mereka yang bekerja pada usaha kecil dalam menghasilkan produk-produk kerajinan tidak terlalu membutuhkan tingkat pendidikan formal. Mereka mengatakan bahwa lebih tepat mereka diberikan pelatihan atau kursus yang berkaitan usaha kerajinan.

Menurut hasil survei, masih ada karyawan yang belum memenuhi syarat pendidikan minimal yang ditetapkan perusahaan. Tenaga kerja manajerial memperoleh pengetahuan konseptual dan teoretis umum melalui proses jangka panjang dari prosedur yang sistematis dan terorganisir. Meskipun pegawai instansi pada umumnya termotivasi, sering mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang cukup pada akhirnya akan sulit untuk mencapai kinerja yang maksimal jika tingkat pendidikannya tidak didukung. Konsekuensinya, tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, mengingat pentingnya pendidikan.

Sebuah organisasi yang hanya berfokus pada pertumbuhan bangsa dan negara. Secara alami, kinerja karyawan jauh dari harapan ketika tingkat pelatihan tidak sesuai dengan rencana kerja. Oleh karena itu, tingkat pendidikan sumber daya manusia harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi pemerintah. Karena sulit bagi orang untuk mempelajari hal-hal baru tanpa akses pendidikan, tingkat pendidikan sangat penting untuk produktivitas di tempat kerja.

Karyawan dilatih melalui pendidikan untuk mengambil peran baru atau lebih menantang dalam perusahaan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan bertindak dengan tekad yang lebih besar dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah karena keterampilan konseptual dan kematangan emosional dan mental mereka yang unggul.

Keterlibatan karyawan adalah keadaan di mana karyawan merasa terikat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif dan berkinerja tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang rendah. Dalam konteks hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Namun, pengaruh ini tidak selalu konsisten dan dapat bervariasi tergantung pada konteks atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut.

Dalam hal ini, keterlibatan karyawan dapat berfungsi sebagai faktor pemoderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin kuat hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika tingkat keterlibatan karyawan rendah, hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan dapat menjadi lemah atau bahkan tidak signifikan. Dalam konteks ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan melalui berbagai cara seperti memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan, memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta membangun budaya organisasi yang inklusif dan mendukung.

Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian mengungkapkan; 1) Secara langsung tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan, dan 2) Keterlibatan karyawan tidak memperkuat hubungan tingkat pendidikan dan kinerja karyawan UMKM pada CV. C & A di Kota Kupang.

Saran

Saran-saran yang dapat direkomendasikan, diantaranya: 1) Perlunya pimpinan dan karyawan secara bersama-sama memperhatikan pentingnya keterlibatan karyawan dalam operasional bisnis khususnya pada bidang UMKM yang menampilkan berbagai hasil kerajinan daerah dari berbagai motif yang dimiliki oleh daerah-daerah di Provinsi NTT, 2) Keterlibatan karyawan menjadi penting karena hal tersebut menunjukkan nilai-nilai loyalitas dan integritas terhadap tugas karyawan dalam profesinya. 3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada level sangat baik, maka pimpinan CV. C & A di Kota Kupang harus memperhatikan tingkat pendidikan dan ketrampilan karyawan melalui pelatihan yang diadakan secara berkala.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi pada pengembangan teoritis dalam hal peningkatan kinerja karyawan bahwa penting untuk memperhatikan kinerja karyawan pada UMKM di Kota Kupang khususnya pada CV. C & A. Pendidikan sangat penting bagi seorang karyawan, namun yang jauh menjadi lebih penting adalah bagaimana keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan pada UMKM yang ada. Hasil uji juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memoderasi hubungan pendidikan dan kinerja. Menjadi penting bagi pimpinan dan karyawan pada CV. C & A untuk memperhatikan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas operasional usaha tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah; penelitian ini terbatas pada satu (1) UMKM saja, sedangkan terdapat beberapa UMKM sejenis juga berada di Kota Kupang. Kedepannya perlu untuk memperluas objek penelitian dan memperhatikan faktor-faktor lain diluar model penelitian seperti motivasi kerja, kinerja UMKM dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Baron, Reuben M., dan Kenny, David A, 1986, The Moderator-Mediator Variabel Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 51.
- Dehotman, Khornelis, 2016. "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau". *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*-Volume 1, Nomor 2.
- Faiza, Amir1 & Zaheer, Ahmed, Khan. 2020. "Moderating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Personality Traits and Team Performance: A Study of Employees in Private Colleges in Oman Efek ". *International Journal of Business and Management*; Vol. 15, No. 3; 2020.
- Febriansyah, Hary dan Ginting. 2020. *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: PRENADA.
- Field, Andy. 2013. *Discovering Statistics Using Ibm Spss Statistics*, 4th edition. London: SAGE Publications Ltd.
- Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variabels and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50
- Gaspersz, Vincent. 2013. *All In One. 150 Key Performance Indicator*. Bogor: Tri-Al-Bros Publishing.
- Hasibuan, Malayu SP. 1990. *Manajemen SDM dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta, Penerbit Haji Masagung.
- Hasibuan . 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hani, Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hitalessy, Veronica, Iswandi, Ismi. 2018. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Journal IMAGE* | Volume 7, Number 1, April 2018, page 38-44.
- Hughes, Julia Christensen dan Evelina Rog. 2008. Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engegement within Hospitality Organization. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No.7, pp.743-757.

- Kartono. 2017. *Personality, Employee engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Moh, Nazir. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nababan, Yohanes. 2016. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado". *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 751-759.
- Nurhidayat, Nurhidayati. 2010. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi". Muatan lokal perpustakaan Universitas Negeri Malang - *Um Digital Repostitory*.
- Ratna, Ikhwan dan Hidayati Nasrah. 2015. "Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Perilaku Konsumtif Wanita Karir di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau". *Jurnal Marwah* Vol. XIV No. 2,.
- Rezita, Riza. 2015. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan DIKLAT Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD DIY)". *eprints.uny.ac.id*
- Rismawati. 2021. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy Dan Professional Ethical Sensitivity Terhadap Kinerja Auditor dengan Employee Engagement Sebagai Moderasi (Studi pada Inspektorat Kota Makassar)". *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*
- Robbins, Stephen dan Judge Timothy. 2016. *Organizational Behavior*. Jakrta Selatan: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*: Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Stephen, Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi, R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2008). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual.*, Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Indikator Tingkat Pendidikan Terdiri dari Jenjang Pendidikan dan Kesesuaian Keahlian.*