ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA BUMD DI PEKALONGAN

Kamalina Din Jannah
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan
kamalinadj@unikal.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, job involvement, organizational support, and organizational commitment to employee performance either positively simultaneous test or partial test on BUMD of Pekalongan. Population in this research is employees of BUMD Pekalongan. The number of population in this research is 38 respondents BUMD Partners of Pekalongan. Technique of data analysis in this research is Multiple Regression Analysis. The results showed that leadership variables, job involvement, organizational support, and organizational commitment had an effect simultaneously. This is evidenced by a significance value of less than 0.05 of 0.000. Leadership variables, job involvement, organizational support, and organizational commitment are partially affected. This is evidenced by the significance value less than 0.05 ie 0.018, 0.020, 0.000 and 0.040. This is evidenced by the value of regression coefficient (b) is 0.800.

Keywords: leadership, work engagement, organizational support, organizational commitment and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dari waktu ke waktu sumber daya manusia menjadi topik menarik bagi peneliti karena memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat, maupun ilmu pengetahuan. Perkembangan usaha semakin bertumbuh pesat sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Hal yang ditempuh BUMD untuk memenangkan persaingan tersebut dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya, agar diperoleh sumber daya manusia yang handal yang memiliki kualitas kerja yang baik. Berbagai cara di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pemimpin BUMD memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu. Apabila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Pada BUMD di Kota Pekalongan terdapat indikasi kurang adanya dukungan organisasi antara lain : penghargaan kontribusi BUMD sangat kurang. Karyawan yang rajin maupun tidak rajin tetap dihargai sama, sehingga hal ini secara tidak

langsung akan mengurangi kinerja karyawan dalam bekerja. BUMD umumnya menilai dedikasi dan loyalitas karyawan, sebaliknya karyawan yang secara emosional mempunyai komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, tingkat absensi rendah, dan kecenderungan berhenti atau pindah kerja yang rendah. BUMD dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salah satu BUMD di Kota Pekalongan yang berjumlah 38 orang karyawan. Sensus adalah cara pengumpulan data dimana peneliti mencatat seluruh elemen yang menjadi obyek penelitian (Siti Nurhayati,2012:30). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Jumlah sampel sebanyak 38 orang karyawan dari BUMD di Kota Pekalongan. Teknik analisis yang digunakan peneliti menggunakan analisis Regresi Berganda. Imam Ghozali (2011:96) menyatakan bahwa dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan (pengaruh) antara variabel independen dengan variabel dependen. Sampel dalam penelitian adalah semua karyawan di BUMD di Kota Pekalongan yang berjumlah 38 karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi (Asri Laksmi Riani,2011:98). Kinerja karyawan diukur dengan indikator (Asri Laksmi Riani,2011:99):

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*).
2. Kualitas kerja (*quality of work*).
3. Pengetahuan tentang pekerjaan *(job knowledge)*.
4. Kreativitas *(Creativeness)*.
5. Inisiatif *(Initiative)*.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Thoha 1983:9). Diukur dengan indikator (Miftah Thoha,1983:74-76):

1 Instruksi
2 Konsultasi
3 Partisipasi
4 Delegasi

Keterlibatan kerja yaitu sebagai tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam bekerja dan menganggap performansi kerjanya penting bagi harga dirinya. Diukur dengan indikator (Robbins,2006 dalam Siti Safaria dan Anastasia Saras Yunastiwi,2013) :

1. Aspek emosi (*emotional job involvement*).
2. Aspek kognitif (*cognitive job involvement*).
3. Aspek perilaku (*behavioral job involvement*).

Persepsi dukungan Organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan dan peduli pada kesejahteraan mereka. Diukur dengan indikator (Ni Made Sashia Asa Dana dan A.A. Sagung Kartika Dewi,2016):

1. Kesejahteraan
2. Tugas
3. Respon pemimpin
4. Kedekatan
5. Kerjasama

komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruksi psikologi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi Menurut Allen dan Mayer (dalam Khaerul Umam,2010:258). Komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan kepada organisasi. Diukur dengan indikator (Khaerul Umam,2010:262-264):

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif *(normative commitment)*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.62
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,94440028
Most Extreme Differences	Absolute	,182
	Positive	,151
	Negative	-,182
Kolmogorov-Smirnov Z		1,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada tabel diatas dengan bantuan Kolmogorov-smirnov diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) berada diatas level of significance 5% (0,161>0,5), dengan melihat tabel dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5.63
Hasil Uji Heteroskesdatisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,275	7,097		1,025	,313
	Kepemimpinan	-,060	,104	-,118	-,581	,565
	Keterlibatan_Kerja	,010	,131	,013	,075	,941
	Dukungan_Organisasi	,017	,055	,069	,306	,762
	Komitmen_Organisasi	-,072	,072	-,216	-,994	,328

a. Dependent Variable: Absolute_Res_1

Berdasarkan tabel 5.63 diatas diketahui bahwa dari nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,565 > 0,05, keterlibatan kerja sebesar 0,941 > 0,05 dukungan organisasi sebesar 0,762 > 0,05, dan komitmen organisasi sebesar 0,328 > 0,005. Sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastitas.

Tabel 5.64
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,188	10,885		,017	,986		
Kepemimpinan	,396	,159	,233	2,486	,018	,690	1,450
Keterlibatan_Kerja	,493	,201	,202	2,449	,020	,896	1,116
Dukungan_Organisasi	,497	,084	,618	5,941	,000	,561	1,782
Komitmen_Organisasi	,237	,111	,215	2,142	,040	,601	1,665

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 5.64 diatas diketahui bahwa hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa antara variabel independen yaitu variabel kepemimpinan, keterlibatan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan semuanya tidak terjadi multikolonearitas, karena nilai tolerance masing-masing variabel independen berada di bawah 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen berada diatas 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.65
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,188	10,885		,017	,986
	Kepemimpinan	,396	,159	,233	2,486	,018
	Keterlibatan_Kerja	,493	,201	,202	2,449	,020
	Dukungan_Organisasi	,497	,084	,618	5,941	,000
	Komitmen_Organisasi	,237	,111	,215	2,142	,040

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Persamaan Regresi

Y = a + b1 x1 + b2 x2 + b3 x3 + b4 x4

Y = 0,188 + (0,396) X1 + (0,493) X2 + (0,497) X3 + (0,237) X4

Hasil pengujian hipotesis dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396 artinya jika peningkatan kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
b. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,493 artinya jika peningkatan keterlibatan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
c. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,497 artinya jika peningkatan dukungan organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
d. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,237 artinya jika peningkatan komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Tabel 5.66
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1517,150	4	379,287	32,919	,000[b]
	Residual	380,219	33	11,522		
	Total	1897,368	37			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Keterlibatan_Kerja, Kepemimpinan, Dukungan_Organisasi

Berdasarkan hasil tabel 5.66 bahwa uji ANOVA atau F Test adalah 32,919 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan, keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.67
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,188	10,885		,017	,986
	Kepemimpinan	,396	,159	,233	2,486	,018
	Keterlibatan_Kerja	,493	,201	,202	2,449	,020
	Dukungan_Organisasi	,497	,084	,618	5,941	,000
	Komitmen_Organisasi	,237	,111	,215	2,142	,040

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1. **Pengujian Hipotesis Pertama (H_1).**
   Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,486 dengan nilai signifikan 0,018 yang mana nilai signifikan tersebut > 0.05 ini berati bahwa H1 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang kuat.
2. **Pengujian Hipotesis Kedua (H_2).**
   Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil nilai t hitung untuk variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 2,449 dengan nilai signifikan 0,020 yang mana nilai signifikan tersebut > 0.05 ini berati bahwa H2 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang kuat.
3. **Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3).**
   Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil nilai t hitung untuk variabel dukungan organisasi adalah sebesar 5,941 dengan nilai signifikan 0,000 yang mana nilai signifikan tersebut > 0.05 ini berati bahwa H3 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang kuat.
4. **Pengujian Hipotesis Keempat (H_4).**
   Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 2,142 dengan nilai signifikan 0,040 yang mana nilai signifikan tersebut > 0.05 ini berati bahwa H4 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang kuat.

Tabel 5.68
Hasil Uji Koefisien Regresi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894[a]	,800	,775	3,394

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Keterlibatan_Kerja, Kepemimpinan, Dukungan_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 5.68 diatas didapatkan nilai R Square sebesar 0,800. Nilai R = 0,800 atau 80,0% maka dapat disimpulkan bahwa 80,0% kinerja karyawan BUMD di Kota Pekalongan ditentukan oleh variabel kepemimpinan, keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi.sedangkan 20,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, keterlibatan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BUMD di Kota Pekalongan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji F diperoleh nilai sebesar 32,919 dan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (α = 5%) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, keterlibatan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian analisis regresi secara parsial dapat disimpulkan sebagai berikut :
   a. Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) uji t parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,486 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 yang mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini mengartikan bahwa H_1 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   b. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) uji t parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,449 dengan nilai signifikan sebesar 0,020 yang mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini mengartikan bahwa H_2 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   c. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) uji t parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,941 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini mengartikan bahwa H_3 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   d. Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) uji t parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,142 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 yang mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini mengartikan bahwa H_4 diterima dengan interprestasi hipotesis yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran.

Berdasarkan pengolahan data dan hasil analisis data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. BUMD harus lebih memperhatikan tentang kepemimpinan karyawan agar terciptanya kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Agar perusahaan dapat memberikan kepemimpinan, keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan pada BUMD karyawan tetap dan karyawan kontrak maka perlu dilakukan upaya untuk peningkatan dan memberikan peluang yang sama untuk setiap bawahanya serta memberikan perhatian lebih yang memfokuskan agar karyawan lebih termotivasi dengan keberhasilan orang lain, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menjadi lebih tanggung jawab dalam keberhasilan karyawan pun dapat memberikan konstribusi lebih besar terhadap BUMD.
3. Untuk meningkat kinerja karyawan sebaiknya BUMD senantiasa melakukan usaha terhadap karyawannya demi meningkatkan kinerja karyawan seperti menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan meningkatkan kepemimpinan, keterlibatan kerja, dukungan organisaasi dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Asa Dana, Ni Made Sashia. dan Kartika Dewi, A.A. Sagung. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (9): 5978-6006.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.

Nurhayati, Siti. 2012. Metodologi Penelitian Praktis. Edisi 2. Universitas Pekalongan Press. Pekalongan.

Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Safaria, Siti dan Yunastiwi, Anastasia Saras. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascape Surveys Indonesia. *E-jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1. (1) : 1-17.

Susilo, Dwi. 2015. Mengolah Data Statistik dengan IBM SPSS dan IBM AMOS. Universitas Pekalongan Pers. Pekalongan.

Thoha, Miftah. 1983. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Cetakan pertama. CV Rajawali. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.

Verawati, Y dan Utomo, J. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. Analisis Manajemen. 5. (2). 1-8.