

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS SLAMET RIYADI DI SURAKARTA

Sarwono



Abstract

Target of this research is (1) to analysis factor what having significant and influence to employees performance Slamet Riyadi University in Surakarta. (2) to know factor which having an effect the strongest to employee performance in Slamet Riyadi Surakarta.

Result of research show: leadership variable, communication variable, reward variable, and motivation variable have and effect significant to employee performance Slamet Riyadi University. Examination of hypothesis accuracy of model (F test) show F value calculated equal to = 37,190 with level of significant 0,000. Probability value $0,000 < 0,05$ matter give meaning that examination of used by model that is leadership factor, communication, reward, and motivation proven by at a time have an effect significant to employee performance. Motivation factor have strongest contribution in influencing employee performance. This matter because of level of regression coefficient value equal to = 0,449. is which the biggest to be compared with three of other variable. Result of determination coefficient (R^2) show: 0,768 matter give meaning leadership variable, communication variable, reward variable, and motivation variable give contribution effect to employe performance Slamet Riyadi University ?6,8% and 23,2%fo another variable not include in this model. (3) Result from assumption classical test conclude used regression model in this research do not happened heteroscedasticity show: LM value $0,65 < 9,2$, do not happened autocorrelation DW test value $2,033 > 1,5 < 2,033 < 2,5$, and do not happened multicolinierity tolerance test value $< 0,1$ and VI F test < 10 , and then can be said BLUE.

Keyword: Leadership, Communication, Reward, Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi merupakan suatu keharusan universal yang harus dijalankan oleh semua pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misinya merupakan institusi penggarap dan penghasil sumber daya manusia unggul sebagai jembatan di dalam menghasilkan produk berkualitas untuk mampu berkompetisi di pasar Global.

Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) di Surakarta berperan serta dalam

usaha pendidikan Nasional yaitu sebagai wadah penyelenggara pendidikan tinggi di bawah Yayasan Perguruan Tinggi Slamet Riyadi, yang didirikan pada tanggal 20 Juni 1980, dengan akte notaries R. Moelyatno, SH. Memiliki tenaga edukatif 147 orang serta tenaga administrasi sejumlah 100 orang. UNISRI saat ini memiliki enam fakultas, sebelas Program Studi serta Pasca Sarjana dengan program studi Magister Manajemen, Magister Hukum, dan Magister Administrasi Publik.

Persaingan yang semakin ketat di antara perguruan tinggi, maka perguruan tinggi dituntut dapat memberikan pelayanan yang baik. Perguruan tinggi termasuk pelayanan jasa yang harus memberikan pelayanan prima perlu memperhatikan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Tujuan organisasi bisa tercapai, tugas berjalan lancar tidak hanya faktor material seperti penghargaan, motivasi juga factor non material. Faktor kepemimpinan dalam organisasi, factor komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membentuk suatu kerjasama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik. Komunikasi adalah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain (Kartono, 2006: 212).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis, 2002: 78). Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karenanya organisasi bisa tercapai tujuan dan mampu bersaing apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam *performance* karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi.

Demikian juga UNISRI dalam upaya melakukan perbaikan manajemen dan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, supaya lembaga dapat mengetahui factor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan hal-hal yang terkait langsung dalam mengadakan penelitian di lapangan, suatu penelitian akan mendapatkan hasil yang bisa dipertanggung jawabkan secara ilmiah bila didukung suatu metode penelitian yang tepat. Metode penelitian yang tepat sangat dibutuhkan agar dalam melakukan analisis data benar-benar tepat arah dan saasannya. Berturut-turut akan dijelaskan tentang populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, variabel yang digunakan, instrumen penelitian dan metode analisis data.

A. POPULAS DAN SAMPEL

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SURAKARTA yang berjumlah 100 orang. Peneliti mengambil sampel sejumlah 50 orang dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling* (Arikunto, 2002: 112).

Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan Administrasi di Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang terdiri dari enam fakultas, yang masing-masing diambil secara *proportional 50%*, dengan perincian sebagai berikut:

1. Karyawan	: 50% x 40 = 20 orang
2. Fakultas Hukum	: 50% x 12 = 6 orang
3. Fakultas Ekonomi	: 50% x 12 = 6 orang
4. Fakultas Pertanian	: 50% x 8 = 4 orang
5. Fakultas FISIP	: 50% x 10 = 5 orang
6. Fakultas FKIP	: 50% x 10 = 5 orang
7. Fakultas TP	: 50% x 4 = 4 orang
Jumlah	= 50 orang

Berdasarkan perhitungan di atas, maka peneliti menentukan besarnya sampel yaitu 50 responden.

II. METODE PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu data primer yang diambil langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuesioner, dan data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2002: 127).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diperoleh persamaan :

$$Y = -0,674 + 0,285X_1 + 0,193X_2 + 0,209X_3 + 0,449X_4$$

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,635 dengan nilai probabilitas sebesar $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel komunikasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,315 dengan nilai probabilitas sebesar $0,023 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel penghargaan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,496 dengan nilai probabilitas sebesar $0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,750 dengan nilai probabilitas sebesar $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F didapat nilai F_{hitung} adalah 37,190 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak yang berarti kepemimpinan, komunikasi, penghargaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dari hasil analisis data diperoleh R^2 sebesar 0,768 ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel kepemimpinan, komunikasi, penghargaan dan motivasi sebesar 76,8%, sedangkan sisanya sebesar 23,2% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak terdapat di dalam model atau tidak penulis teliti.

Berdasarkan uji Anurni-Kolok, hasil uji Normalitas nilai Jarque Berra

hitung sebesar $1,445275 < 9,21$ dan nilai probabilitas sebesar $0,485470 >$ nilai $\alpha = 0,05$. Artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji LM (Langrang Multiplier) diperoleh hasil $LM = R^2 \times N (0,413 \times 50 = 0,65)$. Dikarenakan $LM 0,65 < 9,2$ disimpulkan model regresi ini tidak mengalami Heteroskedastisitas.

Hasil uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson diperoleh hasil test sebesar 2,033. dikarenakan hasil hitung Durbin-Watson $1,5 < DW 2,033 < 2,5$ disimpulkan model regresi ini tidak ada autokorelasi.

Hasil uji multikolinieritas didapat hasil tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai Varians Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 15.0 for windows diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ketepatan parameter penduga diketahui bahwa: kepemimpinan, komunikasi, penghargaan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti;
2. Berdasarkan hasil pengujian ketepatan model diperoleh nilai R^2 sebesar 76,8% dengan nilai F_{hitung} sebesar 37,190, nilai tersebut menunjukkan bahwa model sudah baik;
3. Hasil uji asumsi klasik menunjukan bahwa model regresi tidak mengalami bias atau masalah asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinieritas) sehingga dapat dinyatakan BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*);
4. Hipotesis kedua motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan hal tersebut di tunjukan oleh nilai

koeffisien regresi motivasi yang paling tinggi dibanding variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- David, Peter W, Jodi Cameron, (2003), *Positive Effects of Rewards and Performance Satisfaction* *Motivation, the psychological Record*, Vol. 53, Edisi 4, Pg. 561.
- Douglas A. Hofstedeck, Marcia M. Hickman (2001), *Dimensions of Leadership and Motivation Reaction to Educational Setting*, Vol. 32 Number 1.
- Kartono, Kartini, (2002) *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri* Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kusumono Mudjaid, (2000), *Metode Riset Dunia Kerja dan Ekonomi*, Jakarta, Eranga.
- Sotaji, Bambang, (2004), *Facham Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta, Program Studi Sastra Universitas Muhammadiyah Surakarta.