

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT SEASCAPE SURVEYS INDONESIA

Siti Safaria

safariasiti@gmail.com

Anastasia Saras Yunastiwi

ABSTRACT

Human resources has a major role in every activity of the company. Although supported by infrastructure and sufficient sources of funding, but without the support of qualified human resources activities of the company will not be resolved properly. The purpose of the study analyzes the effect of work engagement to employee performance, associative type of research. The data obtained by researchers is the raw data that must be processed, the processing of data performed using SPSS 17 software. The sampling technique used in this study was purposive sampling technique. Slovin formula based on the population of 55 (fifty- five) the error rate (e) by 10 percent the number of samples of this study is 35 (thirty five) employees. The results of the calculation with a value of 16,632 t_{table} based on a value of $t = 2.035 \pm 5$ percent this means is greater than the value t_{table} , then the decision is to reject H_0 . The significance of the rejection of H_0 is no influence between work engagement to employee performance PT Seascap Surveys Indonesia. It is known that the p-value of 0.000 t statistic that is worth less than 5 percent so that it can be said that the X variable (work engagement) significantly affects the Y variable (performance). PT Seascap Surveys Indonesia. Recommendations are given to further research are: Researchers further in the future need to examine other variables that affect performance beyond that have been meticulous eg Leadership, Motivation, Organizational culture, need to examine with a larger sample size.

Keywords: job involvement, performance, job

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik..Diperkuat yang dikemukakan oleh Terrence deal dan Alan Kennedy dalam Wibisono (2011:139) mengatakan bahwa untuk menciptakan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dari berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa .Perusahaan akan dapat bersaing dan bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin global dan intens, jika para eksekutif organisasi dalam mengelola organisasinya memperhatikan pemangku kepentingan dari berbagai kepentingan yang berbeda atau saling berlawanan. Berarti adanya pergeseran hubungan perusahaan dengan berbagai pihak berkepentingan tersebut menjadi semakin kompleks dan membutuhkan pengelolaan yang sangat berbeda dibandingkan dengan pengelolaan perusahaan 10 tahun yang lalu.

Menurut Robbins (2006:94) dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, *Job involvement* itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yaitu keterkaitan seseorang dalam pekerjaan diluar dari pekerjaan yang sebenarnya ditanggung.

Penelitian Ammir Ali (2007) memupuk tingkat keterlibatan kerja tinggi antara karyawan dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kedua bentuk kinerja serta mendorong lebih positif sikap dan perilaku. Sharagay and Ahearon (2011) menyatakan hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri.

Mahfuz Judeh (2009) menunjukkan bahwa kedua keterlibatan karyawan dan efektivitas kerja tim berada pada tingkat tinggi menghasilkan yang cukup tinggi. Selain itu, temuan penelitian mengungkapkan dampak yang signifikan dari keterlibatan

karyawan pada efektivitas kerja tim. Pada saat yang sama hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan karena jenis kelamin atau status perkawinan, sementara peserta secara signifikan berbeda dalam hal tingkat pendidikan

Dalam Paul F. Rotenberry dan Philip J. Moberg (2011), juga menemukan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan baik dalam peran-kinerja OCBOs yang dimoderatori oleh keanggotaan kelompok etnis guru dan nilai-nilai budaya. Secara khusus, dampak dari keterlibatan kerja di dalam-peran kinerja adalah negatif untuk orang Yahudi Israel namun positif bagi orang Arab Israel. Cohen (2006) dalam Paul menemukan bahwa keterlibatan kerja positif dipengaruhi-peran kinerja dan OCBOs,...

Menurut Kanungo & Morrow dalam Silawati (2005:9) pengertian secara umum *job involvement* didefinisikan sebagai kekusyukan secara psikologis pada aktivitas kerja. Definisi *job involvement* menurut Lodahl dan Kejner dalam Silawati (2005:37), adalah sebagai derajat kepentingan dari kerja seseorang dalam gambaran dirinya. Sedangkan Allport adalah sebagai derajat partisipasi karyawan di dalam pekerjaannya dan mendapatkan prestis, kehormatan, otonomi dan harga diri. Menurut Pfeffer dalam Silawati (2005:10) bahwa keterlibatan kerja dipertimbangkan oleh banyak peneliti menjadi faktor penentu utama dari keefektifan organisasi.

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material. tetapi juga bersifat nonmaterial seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Menurut Moehariono (2009:61) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sesuai dengan yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, Sedangkan kemanfaatan penelitian mengembangkan pengetahuan tentang kinerja dari pegawai yang tidak terlepas peran keterlibatan kerja sehingga lebih produktif.

Menurut Rivai (2005:14) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Hersey and Blanchard dalam Rivai (2005:15) kinerja adalah: "Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya." Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu: pertama untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang-orang yang memiliki kinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian. Kedua memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kinerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat. Ketiga memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Ada tiga elemen untuk mengetahui tentang jenis performance yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu organisasi agar dapat berhasil, yaitu (1) produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, (2) kualitas adalah suatu perasaan kebanggaan atas keahlian, pelatihan yang baik, dan ketidaksediaan untuk mentoleransi keterlambatan, dan (3) pelayanan.

Menurut Mangkunegara (2005:14-15) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor pertama. faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. kedua Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap (attitude),

kepribadian (personality), pembelajaran, dan motivasi. Ketiga faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. A. Dale Timple, dalam Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi performance seseorang terdiri dari : Faktor internal (dispositional) faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. . Faktor eksternal faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:16-17). faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu Secara psikologis. individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Untuk mendapatkan informasi atas performance pegawai, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas performance karyawan / pegawai. Menurut Robbins (2006:687), pihak yang dapat melakukan penilaian *performance* karyawan, yaitu: Atasan Langsung Sekitar 96% dari semua evaluasi performance pada tingkat bawah dan menengah dan organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan : Rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap performance seseorang karyawan dalam pekerjaan. Menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen. Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang

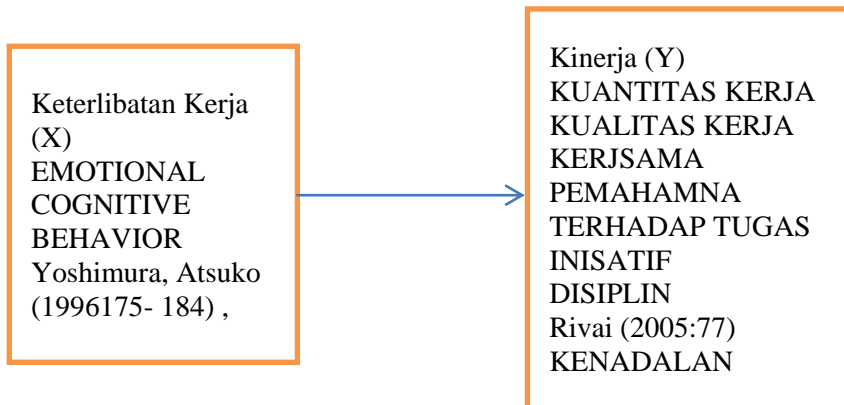
pembahasan performance karyawan dan atasan. Penilaian performance karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai. Pendekatan menyeruluh: 360 derajat. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan kerja dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Menurut Rivai (2005:77) untuk mengetahui performance karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan maka perlu dilakukan penilaian terhadap performance karyawan. Penilaian performance bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan menunjuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Isi dari suatu pekerjaan merupakan dasar tetap untuk perumusan sasaran yang akan dicapai dan suatu tugas utama yang dapat dirumuskan sebagai target kuantitas, standar performance suatu tugas atau proyek tertentu untuk diselesaikan Dimensi yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian performance karyawan adalah sebagai berikut :Pemahaman terhadap tugas, Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan. Perencanaan dan organisasi Membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas. Kualitas kerja Terdiri dari mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan. Kuantitas kerja Adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan Disiplin Kepraktisan dalam bekerja sehingga pekerjaannya mendekati standar performance. Tanggung jawab Kebijakan naruliah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai. Komunikasi kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain. Kerjasama Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim. Kehadiran dalam rapat Kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide. Keandalan Kemampuan mengelola proyek, baik membina tim, membuat jadwal kerja, anggaran dan menciptakan hubungan baik antar karyawan. Kepernimpinan Kemampuan mengarahkan dan

membimbing bawahan, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas. Inisiatif Keinginan dan kemampuan memperbaiki diri sendiri dengan studi lanjutan atau kursus tertentu. Berdasarkan teori tentang performance tersebut, maka dalam penelitian ini dimensi performance yang akan dipakai adalah dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif disiplin dan kehandalan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Paul F. Rotenberry dan Philip J. Moberg (2007). Hasil penelitiannya. "Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Involvement dari karyawan mempengaruhi Performance dari Supervisor." Selanjutnya penelitian dilakukan oleh P Hsing-chan Tseng, Xin-zong Huang, dan Chang Jung pada tahun 2009. Hasil penelitiannya menunjukkan dalam sebuah lingkungan kerja yang tajam kompetitif, sangat sulit bagi orang luar tahu mengenai seberapa besar tekanan dari pekerjaan setiap karyawan yang harus dihadapi sehari-hari. Optimisme kehidupan salesman asuransi dapat diubah menjadi sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan di bawah tekanan kinerja dan bekerja untuk mencapai performance penjualan yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja.

kerangka pemikiran



Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka Peneliti dapat mengajukan perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Diduga tidak ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Menurut Sugiyono (2004:11) jenis penelitian asosiatif merupakan model penelitian yang di gunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih,

di mana variabel bebas (independent variable) mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent variable).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling . Artinya responden (subjek) yang dipilih secara sengaja dengan karakteristik tertentu yang diyakini representatif terhadap populasi penelitian. Berdasarkan rumus Slovin untuk jumlah populasi 55 (lima puluh lima) orang pegawai lapangan PT Seascope Surveys Indonesia sebagai responden, dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10 % maka jumlah sampel penelitian ini adalah 35 (tiga puluh lima) orang pegawai lapangan PT Seascope Surveys Indonesia sebagai responden

Definisi konseptual penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu: Variabel X (keterlibatan kerja) menurut Robbins (2006:94) keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Variabel Y (kinerja) Menurut Rivai (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Defenisi operasional variabel dalam penelitian . keterlibatan kerja yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Indikator terdiri dari: a) Emotional job involvement, b) Cognitive job involvement, c) Behavioral job involvement dengan menggunakan skala likert . Variabel terikat kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Indikator terdiri dari : a) Kuantitas kerja, b) Kualitas kerja, c) Kerja sama, d) Pemahaman terhadap tugas, e) Inisiatif, f) Disiplin, g) Kehandalan dengan menggunakan skala likert

Metode Pengolahan Data

Setelah terkumpulnya data dari penelitian maka data tersebut nantinya akan masuk proses pengolahan data. Data yang diperoleh peneliti merupakan data mentah yang harus diolah, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS 17 (*Statistical Package for the Social Sciences*) Untuk memperoleh jawaban dari responden, maka dikemukakan pernyataan-pernyataan tentang *Job Involvement* dan *Performance* yang jawabannya disediakan berupa SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), atau STS (Sangat Tidak Setuju) untuk dipilih. Jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden dihitung dengan menggunakan Skala Likert yang mempunyai nilai dari sangat positif sampai negatif, dengan nilai sebagai berikut :

Tabel 1
Pengelompokan Berdasarkan Metode Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	Bobot nilai 5
Setuju (S)	Bobot nilai 4
Kurang Setuju (KS)	Bobot nilai 3
Tidak Setuju (TS)	Bobot nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Bobot nilai 1

Sumber : Sugiyono (2008: 94)

Dari hasil uji validitas tentang penilaian Responden atas variabel X dan Y, dapat disimpulkan variabel X dan Y adalah valid karena semua pernyataan variabel X dan Y memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dari hasil uji reliabilitas variabel X diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,949. Karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada variabel X () tersebut lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas variabel Y diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,964. Karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada variabel Y (tersebut lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 2
Tabel Penilaian Interval

Bobot	Penilaian
147 – 175	Sangat Tinggi (ST)
119 – 146	Tinggi (T)
91 – 118	Cukup Tinggi (CT)
63 – 90	Rendah (R)
35 – 62	Sangat Rendah (SR)

Sumber: Data diolah Peneliti (2012)

Hasil Penelitian

Jadi hasil yang didapat dari 35 responden Kesimpulannya adalah sebanyak 60% responden berusia 26 sampai 35 tahun. sebanyak 71,43% tingkat pendidikan terakhir responden adalah S-1. Sebanyak 54,28% responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Nilai total rekapitulasi hasil kuesioner variabel X adalah sebesar 1843. Dan nilai rata-rata rekapitulasi hasil kuesioner variabel X adalah sebesar: $= 153,58$ (kategori Sangat Tinggi), artinya Job Involvement pegawai PT Seascapes Surveys Indonesia adalah Sangat Tinggi.

Tabel 3
Rekapitulasi hasil perhitungan variable keterlibatan kerja

No	PERNYATAAN	NILAI	KETERANGAN
1	Kepuasan utama dalam hidup saya berasal dari pekerjaan saya.	151	Sangat Tinggi
2	Saya sungguh-sungguh tertarik dengan pekerjaan saya ini.	159	Sangat Tinggi
3	Saya mencintai pekerjaan Saya dengan segenap hati	149	Sangat Tinggi
4	Saya berpartisipasi aktif bekerja di PT Seascapes Surveys Indonesia dengan segenap hati.	153	Sangat Tinggi
5	Saya merasa senang apabila rekan kerja, atasan atau bawahan memuji kinerja saya yang baik.	157	Sangat Tinggi
6	Ada suatu dorongan dalam tim kerja yang membuat saya ingin memberikan yang terbaik.	154	Sangat Tinggi
7	Saya mau melakukan apa yang tidak menjadi tugas saya demi kepentingan perusahaan ini.	159	Sangat Tinggi

8	Saya bersedia datang lebih awal di tempat kerja untuk memastikan segalanya siap.	157	Sangat Tinggi
9	Saya lembur guna menyelesaikan tugas-tugas yang sedang saya kerjakan.	159	Sangat Tinggi
10	Saya bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu tim kerja saya menjadi sukses.	146	Tinggi
11	Saya bersedia mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang menunjang pekerjaan Saya, walaupun diluar program sejenis yang disediakan oleh perusahaan.	149	Sangat Tinggi
12	Saya selalu mencari ide-ide baru yang terkait dengan pekerjaan Saya saat ini.	150	Sangat Tinggi
TOTAL DAN NILAI RATA – RATA		1843	153,58 (Sangat Tinggi)

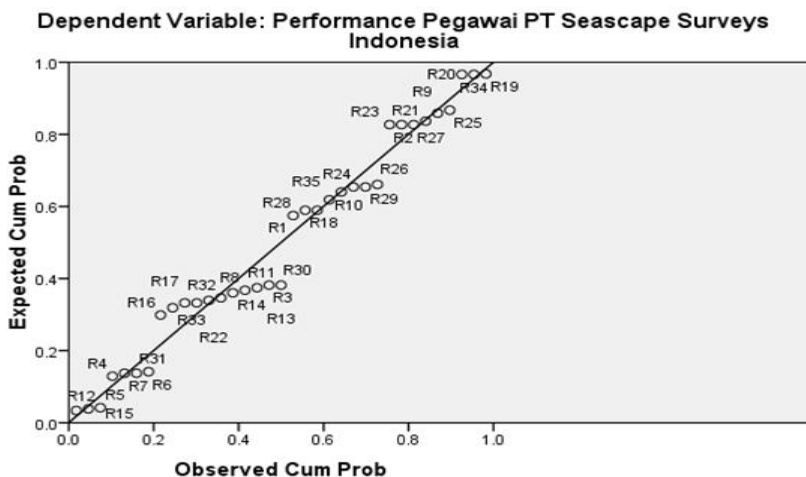
Tabel 4
Rekapitulasi hasil perhitungan variable Kinerja karyawan

No	PERNYATAAN	NILAI	KETERANGAN
1	Saya senang dengan proses kerja dan kondisi pekerjaan pada di PT Seascope Surveys Indonesia	156	Sangat Tinggi
2	Waktu yang dipergunakan atau lamanya bekerja sehari 8 jam.	160	Sangat Tinggi
3	Saya memiliki kualitas kerja dan ketepatan kerja	157	Sangat Tinggi
4	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari	160	Sangat Tinggi
5	Saya memiliki kemampuan dalam menganalisis Data	157	Sangat Tinggi
6	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan atasan	162	Sangat Tinggi
7	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan	150	Sangat Tinggi
8	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan Saya di PT Seascope Surveys Indonesia.	151	Sangat Tinggi
9	Saya memiliki kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas Saya di PT Seascope Surveys Indonesia.	151	Sangat Tinggi
10	Saya memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan teman jika teman tidak masuk kerja	159	Sangat Tinggi

11	Saya memiliki inisiatif untuk lembur bila pekerjaan belum selesai tanpa meminta upah lembur kepada atasan.	155	Sangat Tinggi
12	Saya memiliki disiplin dalam waktu masuk kerja dan pulang kerja	161	Sangat Tinggi
13	Saya memiliki kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas	156	Sangat Tinggi
14	Saya memiliki kemampuan berbubungan secara lisan dengan orang lain	159	Sangat Tinggi
15	Saya memiliki pengetahuan teknis, dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaanya mendekati standar kinerja.	158	Sangat Tinggi
TOTAL DAN NILAI RATA – RATA		2352	156,8 (Sangat Tinggi)

Nilai total rekapitulasi hasil kuesioner variabel Y adalah sebesar 2352. Dan nilai rata-rata rekapitulasi hasil kuesioner variabel Y adalah sebesar $\frac{2352}{15} = 156,8$ (kategori Sangat Tinggi), berarti *Performance* pegawai PT Seascope Surveys Indonesia adalah Sangat Tinggi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Gambar 1 Uji Normalitas

Uji Normalitas diketahui bahwa data disekitar garis diagonalnya dan sedangkan sisanya menyebar normal. Itu berarti asumsi kenormalan dapat diterima. Uji Autokorelasi, nilai tabel Durbin Watson dengan signifikansi 5% pada $n = 35$ diperoleh $d_u = 0,893$ dan $d_l = 1,027$. Jadi statistik DW mengisyaratkan tidak menolak H_0 karena Durbin-Watson lebih besar dari R Square .

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

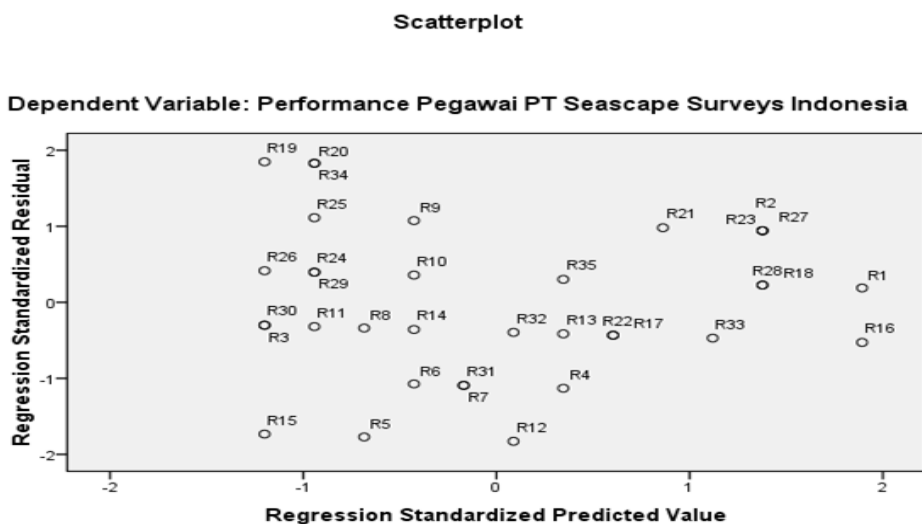
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job Involvement	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Performance Pegawai PT Seascope Surveys Indonesia

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Uji Multikolinearitas,, Hasil perhitungan menunjukkan nilai VIF variabel X adalah sebesar 1 karena nilai VIF variabel X (keterlibatan kerja tersebut lebih kecil dari 10 ($1 < 10$) maka multikolinearitas tidak terjadi.

Gambar.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Ini berarti asumsi tidak adanya autokorelasi dapat diterima Uji Heteroskedastisitas bahwa tidak adanya pola tertentu dari titik-titik yang ada. Itu berarti dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh terhadap variabel Y (Performance) dapat dijelaskan oleh variabel X (Job Involvement) sebesar 0,893 atau 89,3 % dan sisanya sebesar 10,70 % (1-0,893) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel X yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, .

Berdasarkan data persamaan regresi dari “Pengaruh *Job Involvement* Terhadap *Performance* Pegawai PT Seascap Surveys Indonesia adalah $Y = 13,153 + 1,026 X$

Artinya adalah jika variabel X sebesar(0) nol, maka variabel Y yang terbentuk adalah sebesar 13,153. Tanda koefisien positif untuk variabel X (keterlibatan kerja) menunjukkan adanya pergerakan positif antara variabel X (keterlibatan kerja) dengan variabel Y (*kinerja*) sebesar 1,026. Hal ini berarti jika variabel X (*keterlibatan kerja*) di tingkatkan maka variabel Y (*kinerja*) ikut meningkat.

Berdasarkan data maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 16,632$. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ atau titik kritis $(0,025; (35-2))$ adalah $\pm 2,035$.

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara *keterlibatan kerja* terhadap *kinerja* pegawai PT Seascap Berdasarkan hasil penghitungan, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 16,632 sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan $\alpha = 5\%$ adalah $\pm 2,035$. Karena nilai t_{hitung} sebesar 16,632 lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 . Makna dari penolakan H_0 adalah ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PT Seascap Surveys Indonesia. Diketahui bahwa nilai $p\text{-value}$ statistik sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari 5% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X (keterlibatan kerja) signifikan mempengaruhi variabel Y (*kinerja*) di PT Seascap Surveys Indonesia.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Paul F. Rotenberry dan Philip J. Moberg pada tahun 2007, dengan judul penelitian adalah: “*Assesing the Impact of Job Involvement on Performance*”, membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel X terhadap Y yaitu antara Job Involvement terhadap Performance. Jika dibandingkan

dengan penelitian yang dilakukan sekarang, sama-sama membuktikan bahwa variabel X (Job Involvement) berpengaruh terhadap variabel Y (Performance). Maka dari itu penelitian yang dilakukan oleh Paul F. Rotenberry dan Philip J. Moberg dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sekarang.

Penelitian kedua dilakukan oleh Professor Hsing-chan Tseng, Xin-zong Huang, dan Chang Jung pada tahun 2009. Judul penelitian adalah: "A Study on the Effect of the Degree of Optimism, Work Pressure and Work Efforts of Life-Insurance Salesman on Their Performance". Membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel X terhadap Y yaitu antara Tingkat Optimistis, Tekanan Kerja dan Asuransi Jaminan Hidup Salesman terhadap Performance. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan sekarang, sama-sama membuktikan bahwa variabel X (Job Involvement) berpengaruh terhadap variabel Y (Performance). Maka dari itu penelitian yang dilakukan oleh Hsing-chan Tseng, Xin-zong Huang, dan Chang Jung dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sekarang.

Dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Peneliti sekarang ini, mendukung penelitian terdahulu karena dapat dilihat memiliki kesamaan yaitu terdapat pengaruh Variabel X (keterlibatan kerja) terhadap Variabel Y (*kinerja* walaupun berbeda tempat dan waktu penelitian

Kesimpulan

Faktor-faktor yang menyebabkan ada pengaruh antara Job Involvement terhadap Performance pegawai PT Seascap Surveys Indonesia adalah: 1) Minat terhadap pekerjaan, 2) Kecintaan terhadap pekerjaan, 3) Pengakuan dari orang lain, 4) Partisipasi aktif, 5) Perilaku extra diluar pekerjaan (Extra Role Behavior) 6) Pembelajaran secara sukarela yang memiliki nilai rekapitulasi Sangat Tinggi. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu: (a) Penelitian terbatas pada 1 perusahaan (b) Sampel penelitian berjumlah 35 (tiga puluh lima) Responden. Rekomendasi yang diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah: (a) Peneliti selanjutnya di masa yang akan datang perlu meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi Performance diluar yang telah diteliti oleh Peneliti misalnya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya

Organisasi, (b) Peneliti selanjutnya di masa yang akan datang perlu meneliti dengan jumlah sampel lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir Ali dan Chughtai. "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour" "Copyright © 2008. All Rights Reserved. 169* Vol. 10 * Num. 2 * Summer * 2008 (diakses 2 Januari 2013)
- Biswas, Soemendu, (2009). Job Satisfaction and Job Involvement as Mediators of the Relationship Between Psychological Climate and Turnover Intention.
- Dina Sharagay and Ahearon Tziner ,”The Generational on Relationship Between Job Involvement, Work Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior”, (Madrid:Revista de Psicología del y las Organizaciones Vol 27, 2, 2011) page 143-157 (diakses 1 Februari 2013)
- Darmawan Wibisono, “Manajemen Kinerja Organisasi Korporasi dan Organisasi Paduan Penyusunan Indicator”, (Jakarta: Erlangga 2011). h. 139
- Dessler, Gary, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Jakarta : PT. Index
- Kasmir.(2012). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya* Cetakan 11. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki.(2004). *Organizational Behavior. Sixth edison*. New York: Mc. Graw Hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung .PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2001. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mahfuz Judeh, An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study www.ccsenet.org/ijbm International Journal of Bisnis dan Manajemen Vol. 6, No 9, September 2011

- Paul F. Rotenberry dan Philip J. Moberg , *Assessing the impact of job involvement on performance* Management Research News Vol. 30 No. 3, 2007. pp. 203-215 # Emerald Group Publishing Limited
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Cetakan Kelima. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai.Veithzal.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi : Edisi ke-10 Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Index kelompok Gramedia.
- Rustam, Sugiharto. (2004). *Pengaruh Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi*. Karya Akhir tidak diterbitkan.Jakarta : Program Studi Magister Manajemen Universitas Indonesia.
- Silawati, Diah Endang. (2005). *Sumbangan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Komitmen Karir Karyawan*.Thesis tidak diterbitkan.Jakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia
- Sugiyono.(2004). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Cetakan Ketiga. Bandung CV Alfabeta.
- Tukiran Taniredja. Hidayati.Mustafidah.(2011). *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yoshimura, Atsuko. (1996). *A Review and Proposal of Job Involvement*. KEIO Business Review, 33, 175-184.(diakses 3 Maret 2013)