

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN
HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA GURU BURSA KERJA KHUSUS
(BKK) SEKOLAH SE-KABUPATEN KEBUMEN**
(Studi Pada Kantor ABKK Kabupaten Kebumen)

Lusi Yuliani
Manajemen, STIE Putra Bangsa
Email: lusiyuliani23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari modal psikologis, *employee engagement*, dan *human relations* terhadap kinerja guru BKK sekolah se- Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru BKK sekolah se- Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan jumlah 100 guru. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS *for windows* versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil regresi dan hasil t hitung sebesar $2,299 > t$ tabel 1,984 dan tingkat signifikan sebesar $0,024 < 0,050$; (2) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil regresi dan hasil t hitung $2,055 > t$ tabel 1,984 dan tingkat signifikan sebesar $0,043 < 0,050$; (3) *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil regresi dan hasil t hitung $6,320 > 1,984$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Pada koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 0,445. Hal ini berarti bahwa 44,5% kinerja guru BKK sekolah dipengaruhi oleh variabel modal psikologis, *employee engagement*, dan *human relations* dan 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: modal psikologis, *employee engagement*, *human Relations*, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam kondisi saat ini, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pembangunan dan kemajuan tentunya dengan diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan

kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Kebumen merupakan sebuah Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, yang saat ini menempati peringkat kedua sebagai Kabupaten/Kota termiskin di Jawa Tengah. Hal ini terungkap pada Musrenbangwil se-eks Karesidenan Kedu, yang diselenggarakan di Pendopo Rumah Dinas Bupati Kebumen, Selasa (21/3/2017). Diukur berdasarkan kesejahteraan masyarakatnya dimana salah satu permasalahan yang dihadapi adalah pengangguran. Pengangguran merupakan masalah yang sangat kompleks karena mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah untuk dipahami. Besarnya angka pengangguran dapat dikatakan sangat penting dalam mengukur keberhasilan pembangunan ekonomi. Hal ini dikarenakan pengangguran merupakan salah satu indikator untuk menunjukkan tingkat kesejahteraan akibat dari pembangunan ekonomi. Pertumbuhan yang terjadi pada jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja seharusnya diimbangi pula dengan penyediaan kesempatan kerja dan tingginya penyerapan kerja, oleh sebab itu diharapkan banyak pihak yang dapat memberi peluang untuk bekerja termasuk pihak-pihak yang membantu dalam proses penyerapan tenaga kerja dari tingkat Sekolah Menengah Keatas maupun di tingkat masyarakat umum. Oleh sebab itu penting adanya pengolahan SDM yang baik untuk mementaskan para pengangguran. Lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan jenjang pendidikan menengah kejuruan (SMK) yang bertujuan menyiapkan tenaga

kerja tingkat menengah. Salah satu yang menjadi tuntutan bagi SMK saat ini adalah bagaimana agar bisa mencitrakan diri sebagai sekolah yang mampu mencetak siswanya menjadi tenaga kerja yang produktif dan profesional dan nantinya dapat diterima di dunia kerja / industri dari tingkat local, nasional maupun internasional. Sumber Daya Manusia yang dimaksud disini adalah guru-guru SMK yang memiliki peran ganda yakni mengajar dan menjabat sebagai pengurus BKK (Bursa Kerja Khusus) Sekolah yang biasa diistilahkan dengan sebutan guru BKK sebagai seorang guru yang memiliki peran ganda tentunya harus mampu membagi waktu agar dapat menjalankan kedua perannya, fungsi guru BKK disini merupakan motor pengerak dari keseluruhan kegiatan perekrutan para siswa di sekolahnya masing-masing yang mengikuti proses tes di perusahaan yang terkait. Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan salah satu kegiatan untuk mengolah dan mengembangkan hasil tamatan untuk dapat terarah dalam menentukan karirnya, tujuan utama BKK disini adalah untuk menjembatani siswa dan tamatan khususnya BKK Sekolah masing-masing dalam memberikan informasi maupun menyalurkan ke dunia kerja, sekaligus mendata alumni.

Tabel 1.
Data Penempatan Tenaga Kerja
Dari ABKK Kabupaten Kebumen
Tahun 2012-2016

Berdasarkan tabel I.1. di atas diketahui bahwa penyaluran tenaga kerja relatif

NO	Tahun Penempatan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)
1	2012	2.514
2	2013	2.604
3	2014	3.689
4	2015	2.418
5	2016	2.560
Jumlah		13.785

fluktuatif. Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada sektor industri manufaktur pada tahun 2012 sampai dengan 2016 terjadi naik turun bahkan sempat mengalami kenaikan drastis pada tahun 2014 dengan total kenaikan 1.085 tenaga kerja, tentunya menjadi kebanggaan tersendiri karena mampu menyalurkan siswa- siswa maupun alumninya untuk mampu bekerja di perusahaan yang *bonafit*, namun terjadi penurunan kembali pada tahun 2015 sejumlah 1.271 tenaga kerja, dengan fenomena yang terjadi diatas penulis tertarik untuk meneliti sumber daya manusia yang bertugas langsung dalam proses seleksi yang terjadi yaitu guru BKK Sekolah. hal ini sangat tergantung dari guru BKK dalam memfasilitasi siswanya maupun alumninya seperti kecakapan dalam teknologi, update informasi, kesabaran dalam menangani calon tenaga kerja, kepedulian terhadap siswanya dan lain sebagainya dalam proses perekrutan tenaga kerja.

Saat ini kemampuan guru BKK di sekolah masing – masing dalam menyalurkan siswa- siswanya cenderung berbeda, dilihat dari presentasi jumlah penyaluran tenaga kerja di masing masing sekolah, oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti para guru BKK yang pada dasarnya setiap orang berbeda. Begitu pula orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi jarang sekali orang yang memiliki pengalaman fisik dan sosial yang sama dengan orang lain. Gabungan antara faktor-faktor dan warisan dan lingkungan yang saling berinteraksi satu dengan yang lainnya sehingga menghasilkan pola- pola perilaku yang unik bagi manusia sebagai individu. Jadi setiap orang terutama yang penulis teliti mengenai

Guru- Guru BKK berbeda mengenai pendidikan, kepandaian, keyakinan agamawi, latar belakang dan pengalaman sosial, sehingga menyebabkan orang dalam mengambil keputusan dan tindakan berbeda meskipun dalam kondisi yang sama, termasuk dari dalam diri sumber daya manusianya. Penelitian ini menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru BKK.

Salah satu faktor yang penting dimiliki guru BKK untuk meningkatkan kinerjanya adalah modal psikologis. Luthans et al (2007) memunculkan konsep modal psikologis sebagai pengembangan dari perilaku organisasional positif yang menekankan pada pengaplikasian kekuatan atau kelebihan (hal-hal positif) dalam sumberdaya manusia. Modal psikologis dibagi menjadi empat sikap positif yang disingkat HERO. *Hope*, dimana karyawan memiliki harapan untuk berhasil, *self-efficacy*, karyawan memiliki rasa kepercayaan diri, *Resilency*, ketika dihadapkan kepada masalah karyawan memiliki ketabahan dan mampu menghadapi permasalahan tersebut hingga mencapai sukses, *optimism*, karyawan memiliki suatu penghargaan positif tentang keberhasilan saat ini dan masa depan.

Keempat model psikologi itu diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal (Silen, 2016). Menurut Zaman dan Tjahjaningsih (2017) modal psikologi yang kuat membantu kinerja karena menciptakan lingkungan yang luar biasa dalam diri para pegawai. Selanjutnya, modal psikologi yang kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi

formal yang kaku dan dapat mekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Seseorang yang mempunyai modal psikologi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerjanya, guru BKK perlu memiliki keterikatan dengan organisasinya (*employee engagement*). Macey et al. (2009: 19) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Oleh sebab itu dengan adanya karyawan yang gigih dan terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki *antusiasme* yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Dajani (2015) dimana *employee engagement* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, *employee engagement* mampu memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian Lockwood (2007), semakin tinggi tingkat *engagement* seorang karyawan maka kinerjanya pun akan semakin meningkat. Sehingga guru BKK perlu memiliki *employee engagement* untuk menunjang kinerjanya dalam menyalurkan tenaga kerja agar lebih optimal.

Guru BKK perlu menjalin hubungan yang harmonis baik dengan siswa, alumni maupun mitra abkk. Oleh

karena itu dibutuhkan kemampuan menjalin hubungan baik dengan orang lain, Studi yang dilakukan Onong Uchjana Effendy, (2000: 80) . *Human relations* adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif kooperatif dengan kepuasan, baik mengenai segi ekonomi maupun psikologis dan sosialnya. Sehingga apabila interaksi atau hubungan-hubungan antar manusia baik maka aktifitas dan kegiatan yang berlangsung mampu berjalan dengan lancar dan efektif bahkan dapat mengembangkan usaha yang dijalankannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Rina Trisari (2008) dimana human relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa *human relations* dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini apabila setiap guru BKK memiliki *human relations* yang baik, maka guru BKK dapat bekerja bersama- sama secara produktif dan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Dengan data diatas naik turunnya jumlah calon tenaga kerja (Canaker) yang tersalurkan tiap tahun membuat penulis tertarik meneliti faktor dari dalam diri sumber daya manusianya yang terlibat langsung dalam pementasan calon tenaga kerja di setiap BKK SMK yang ada di Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Modal Psikologis, *Employee Engagement*, dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Guru Bursa Kerja Khusus (BKK) Sekolah Di Kabupetan**

Kebumen” (Studi Pada Kantor ABKK Kabupaten Kebumen).

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Modal Psikologi terhadap kinerja Guru BKK Sekolah Se-Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimanakah pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja Guru BKK Sekolah Se-Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimanakah pengaruh Human Relations terhadap kinerja Guru BKK Sekolah Se-Kabupaten Kebumen ?
4. Bagaimanakah pengaruh Modal Psikologis, Employee Engagement, Human Relations terhadap kinerja Guru BKK Sekolah Se-Kabupaten Kebumen ?

Kajian Teori

Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Psychological Capital

Menurut Luthans (2007: 3) *Psychological Capital* adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan dikarakteristikan oleh :

- a. Memiliki kepercayaan diri (*self Efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut.

- b. Membuat Atribusi yang positif (optimism) tentang kesuksesan dimasa kini dan masa depan.
- c. Tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (Hope)
- d. Ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (Resiliency) bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan.

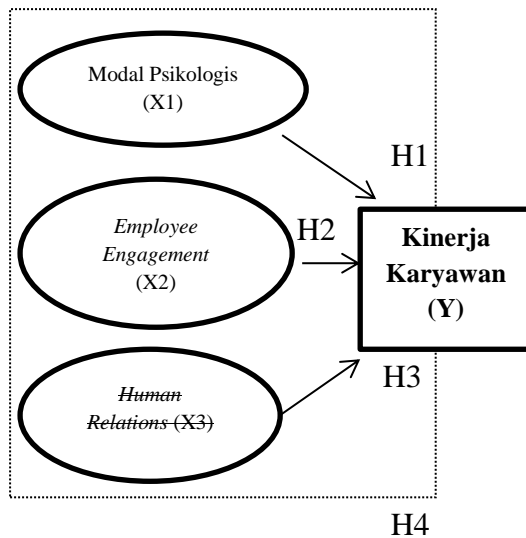
Employee engagement

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *Employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Rich, (2010: 74).

Human Relations

Human relations adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif kooperatif dengan kepuasan, baik mengenai segi ekonomi maupun psikologis dan sosialnya. (Onong Uchjana Effendy, 1993: 80) .

Gambar 1. Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan pada Guru BKK SMK di Kabupaten Kebumen
- H2: Terdapat pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada guru BKK SMK di Kabupaten Kebumen
- H3: Terdapat pengaruh human relations terhadap kinerja karyawan pada guru BKK SMK di Kabupaten Kebumen
- H4: Terdapat pngaruh secara bersama-sama antara modal psikologis, employee engagement, human relations pada kinerja guru BKK SMK di Kabupaten Kebumen.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan

jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur kerkaitan antara Guru BKK SMK Di Kabupaten Kebumen dengan penyaluran tenaga kerja tingkat SMK/SMA Sederajat yang masuk dunia kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika ralpha > 0,60, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya

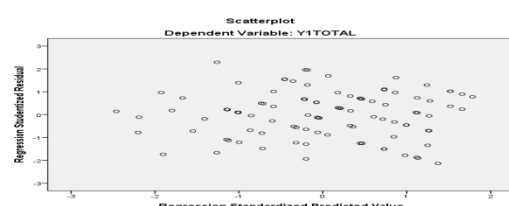
No	Variabel	Cronbach's alpha	Batas Penerimaan	Ket
1	Modal Psikologi	0,610	0,60	Reliabel
2	Employee Engagement	0,612	0,60	Reliabel
3	Human Relations	0,724	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,738	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

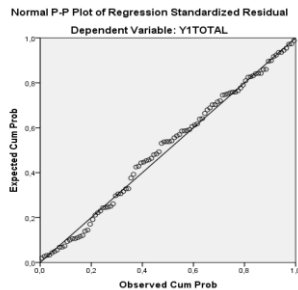
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Modal Psikologis	,844	1,184
Employee Engagement	,867	1,153
Human Relations	,843	1,186

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Normalitas



Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,365	2,501		-,946	,347
Modal Psikologis	,186	,081	,187	2,299	,024
Employee engagement	,199	,097	,165	2,055	,043
Human relations	,562	,089	,515	6,320	,000

Berdasarkan tabel 4 , maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut :

$$Y = 2,365 + 0,186 X_1 + 0,199 X_2 + 0,562 X_3 + e$$

1) Konstanta (a) = 2,365

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel modal psikologi, *employee engagement* dan *human relations* maka nilainya sebesar 2,365 satuan.

2) Variabel *Independen*

$$b_1 = 0,186$$

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,186 , artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel modal psikologi (X1) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,186 satuan, apabila variabel *independen* lain nilainya tetap.

$$b_2 = 0,199$$

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,199, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *employee engagement* (X2) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,199 satuan, apabila variabel *independen* lain nilainya tetap.

$$b_3 = 0,562$$

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,562, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *human relations* (X3) maka akan meningkatkan kinerja guru BKK Sekolah (Y) sebesar 0,562 satuan, apabila variabel *independen* lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. tersebut menunjukkan hal berikut.

Variabel modal psikologis menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2,299 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,024 < 0,050, ini berarti variabel modal psikologis

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2,055 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,043 < 0,050, ini berarti variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel *human relations* menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 6,320 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050, ini berarti variabel *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199,712	3	66,571	27,493	,000 ^b
Residual	232,448	96	2,421		
Total	432,160	99			

Berasarkan tabel 5 , diperoleh nilai F hitung sebesar 27,493 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar 27,493 lebih besar dari F tabel 3,09 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama modal psikologi, *employee engagement*, dan *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,445	1,55606

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) di peroleh 0,445 artinya 45% kinerja Guru BKK Sekolah di Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel modal psikologis, *employee engagement* dan *human relations*, sebaliknya 55% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

- a. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kinerja bersifat positif yaitu 2,365 yang

menunjukkan nilai tetap kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel modal psikologi, *employee engagement* dan *human relations*, karena nilainya positif berarti kinerja guru bkk sekolah di

Kabupaten Kebumen dalam keadaan baik, akan tetapi tetap diperlukan usaha perbaikan untuk pengembangan kinerja guru bkk sekolah di Kabupaten Kebumen.

- b. Sesuai dengan regresi dan uji t variabel modal psikologis terhadap kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan yaitu t hitung $2,299 > t$ tabel 1,984 dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,050$, ini berarti variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha meningkatkan guru BKK yang memiliki modal psikologis tinggi agar memiliki kepercayaan diri yang kuat, selalu optimis, pantang menyerah serta mampu bertahan bahkan kembali bangkit ketika dihadapkan pada permasalahan sehingga guru BKK dapat berkembang. Hal ini sesuai dengan penelitian Adhi Prastistha Silen (2016).
- c. Sesuai dengan regresi dan uji t variabel *employee engagement* terhadap kinerja guru BKK di Kabupaten Kebumen

menunjukkan pengaruh positif signifikan yaitu t hitung sebesar $2,055 > t$ tabel $1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,050$, ini berarti variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerialnya adalah diperlukannya usaha meningkatkan guru BKK yang ber-*engagement* tinggi agar tercipta perbaikan ketangguhan mental, rasa antusias tinggi dan konsentrasi terhadap pekerjaannya sehingga kinerja akan lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Citta Cendani dan Endang Tjahjaningsih (2015).

- d. Sesuai dengan regresi dan uji t human relations terhadap kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan yaitu t hitung sebesar $6,320 > t$ tabel $1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, ini berarti variabel human relations berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerialnya adalah diperlukannya perbaikan komunikasi antara BKK dengan ABKK maupun antar BKK sehingga tercipta suatu team work dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Hasil penelitian ini sesuai dengan Reny Trisari (2008).
- e. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $27,493 > F$ tabel

$3,090$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$, sehingga diartikan bahwa modal psikologis, *employee engagement* dan human relations berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja. Implikasinya menunjukkan diperlukannya peningkatan kepercayaan diri akan kesuksesan yang akan datang, antusias tinggi serta komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun atasan agar terus meningkatkan kinerja guru BKK Sekolah di Kabupaten Kebumen.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Penelitian dilatarbelakangi adanya jumlah penempatan tenaga kerja yang naik turun atau *fluktuatif* sehingga perlu adanya pengamatan terhadap kinerja guru BKK Sekolah di Kabupaten Kebumen yang difokuskan karena persoalan modal psikologis, *employee engagement* dan *human relations*. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta regresi menunjukkan nilai positif, yang menunjukkan kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen dalam kondisi cukup baik, akan tetapi tetap diperlukan usaha perbaikan untuk pengembangan kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen agar lebih kompetitif.
2. Pengujian variabel modal psikologis terhadap kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten

Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Jika modal psikologis guru BKK sekolah dinaikkan, maka kinerja juga akan meningkat, peningkatan karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi perlu dilakukan dengan memberi motivasi agar tercipta kepercayaan diri akan kesuksesan yang akan datang, selalu optimis, pantang menyerah serta mampu bertahan bahkan kembali bangkit ketika dihadapkan pada permasalahan sehingga kinerja makin berkembang.

3. Pengujian variabel employee engagement terhadap kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Jika engagement guru BKK dinaikkan, maka kinerja juga akan meningkat, peningkatan guru BKK ber-engagement tinggi perlu dilakukan dengan memberi semangat untuk bekerja dengan gigih, pantang menyerah, penuh dedikasi dan konsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing sehingga guru BKK sekolah makin berkembang di BKK sekolah masing-masing.
4. Pengujian variabel human relations terhadap kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan, artinya human relations yang lebih akan berefek pada peningkatan kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen. Usaha yang dapat dilakukan adalah dengan mendorong guru BKK sekolah agar mampu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik kepada semua pihak.
5. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa modal

psikologis, employee engagement dan human relations berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja. Jika dilakukan sinergi dalam peningkatan modal psikologis yang tinggi, employee engagement yang kuat, dan human relations yang terjalin dengan baik bagi guru BKK sehingga tercipta suasana lingkungan kerja yang kondusif, maka peningkatan kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen juga akan lebih signifikan.

Saran

Berdasarkan analisa dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian variabel modal psikologis terhadap kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen sudah cukup baik, diharapkan guru BKK dapat terus memiliki modal psikologis yang baik agar kinerjanya
2. Hasil pengujian variabel employee engagement terhadap kinerja guru BKK sekolah di Kabupaten Kebumen sudah cukup baik, diharapkan guru BKK dapat mempertahankan tingkat employee engagement agar tetap tinggi supaya kinerja guru BKK juga meningkat. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa employee engagement mempengaruhi kinerja, sehingga diperlukan ketersediaan dukungan di tempat kerja, rasa aman di tempat kerja sehingga guru BKK merasa engaged dengan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Human relations yang terdapat di BKK sekolah di Kabupaten Kebumen sudah cukup baik. Disarankan hal tersebut dapat dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan kembali, caranya adalah dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan baik secara formal maupun informal. Bisa juga dengan memupuk rasa kebersamaan saat bekerja dan bisa juga dengan mengadakan acara yang membuat guru BKK lebih solid dengan liburan bersama ataupun family gathering.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London : *Institute of Personal an Development*.
- Bacal, Robert. 2004. *Performance Management*. Terjemahan Suryadharma dan Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia
- Chaizi Nasucha. 2004. *Reformasi Administrasi Publik, Teori dan Praktik*. Jakarta : Grasindo.
- Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E. 2011. *Work Engagement : A Quantitative Review a Test of Its Relations with Task and Contextual Performance*. *Personnel Psychology*. 64(1), 89-136.
- Cook, S. 2008 *The Essential Guide to Employee Engagement : Better Business Performance Throught Staff Satisfaction*. USA : Replika Press Pvt Ltd.
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty* . Penerbit John Willey
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti.
- _____. 2002. *Human Relations dan Public Relations*. Jakarta : Balai Pustaka
- _____. 2007. *Ilmu Komunikasi : Teori dan praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi anlisis Multivariate SPss*. Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Ekonomika Teori Konsep dan Aplikasi Dengan Program SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2006. *Metodologi Research*. Yogyakarta : BPFE.
- Ibnu Subiyanto. 2000. *Metodologi Penelitian Edisi 3*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Kotler, Philip dan Amstrong, Gary. 2014. *Principles of Marketing*. 12thn Edition. Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran. Jakarta : Erlangga.
- Luthans, F., Avey, J. B. Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. 2007. “Positive Psychological Capital”. *Measurement and*

- relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*. Pp. 60, 541-572.
- _____. 2012. “Perilaku Organisasi” Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi
- _____. 2015. *Psychological Capital and Beyond*. New York : Oxford University Press.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S. A. 2009. *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. “Kebijakan Kinerja Karyawan”. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Dunia. Jogjakarta : BPFE.
- Rich, Bruce Lous. 2010. *Job Engagement Antecedent And Effects On Job Performance*. *Academy of Management Journal*. Vol.53, No. 3, 617-635.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Pt Indeks. Jakarta : Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang .P. 2006. Filsafat Administrasi. Jakarta : Penerbit : Bumi Aksara.
- Simamorra, Bilson. 2004. Riset Pemasaran. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A.B. 2003. *Utrecht work engagement scale : Preliminary manual*, version 1. *Utrecht University. Occupational Health Psychology Unit*.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- _____. 2011. Statistika untuk penelitian. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali