

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL,
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD
UNIT PASAR WILAYAH III KARANGANYAR KEBUMEN**

Riyanto

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, employee engagement terhadap kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan, komunikasi internal, employee engagement. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen berjumlah 41 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Teknis analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier ganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui beberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi internal, employee engagement terhadap kinerja pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen dengan program SPSS 22.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi internal, employee engagement berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, komunikasi internal, employee engagement, kinerja pegawai.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui

pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dipenuhi apabila pemimpin dapat mengarahkan dan mengembangkan kegiatan bawahan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki kearah pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja perusahaan yang baik, maka karyawan harus mempunyai kualitas yang baik pula. Kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan semestinya.

Permasalahan yang ada menyangkut kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen antara lain : kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya mampu memotivasi dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kurang berkomitmen dengan organisasinya kurang sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut dan memotivasi masih kurang dalam memberikan motivasi sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Kinerja disamakan dengan *performance*, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (*Sedarmayanti, 2001:50*). Menurut *Mangkunegara (2005:9)* mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini diasumsikan kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi internal, keterikatan pegawai (*employe engagement*).

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah kepemimpinan. Kemajuan dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya figur seorang pemimpin yang memang disenangi dan disegani oleh bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi juga ditentukan oleh sifat, metode dan seni kepemimpinannya yang dengan mudah akan membawa para staf pegawainya menuju kearah tujuan organisasi.

Dengan demikian kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen. Dengan kepemimpinan yang baik maka seorang pemimpin bisa menjadi contoh dan motivator bagi bawahannya sehingga bisa mendorong bawahannya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

TABEL I-I
TARGET DAN REALISASI PENDAPATAN RETRIBUSI PASAR
UPTD UNIT PASAR WILAYAH III KARANGANYAR KEBUMEN
BULAN JANUARI – DESEMBER 2016

BULAN	TARGET	REALISASI	%
Januari	654.899.000	53.761.000	8,20%
Februari	654.899.000	119.578.700	18,25%
Maret	654.899.000	346.750.100	52,94%
April	654.899.000	403.492.400	61,61%
Mei	654.899.000	461.374.500	70,45%
Juni	654.899.000	518.018.400	79,09%
Juli	654.899.000	577.084.200	88,11%
Agustus	654.899.000	636.594.900	97,20%
September	654.899.000	693.943.900	105,98%
Oktober	654.899.000	753.586.800	115,07%
November	654.899.000	809.001.300	125,53%
Desember	654.899.000	858.551.000	131,00%

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel I-I diatas dapat dilihat bahwa target dan realisasi pendapatan retribusi pasar UPTD Unit Pasar Wilayah III Karanganyar Kebumen mengalami ketidakstabilan pendapatan yang kemungkinan disebabkan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi internal, *employee engagement* (keterikatan pegawai) sehingga kinerja pegawai perlu ditingkatkan agar lebih maksimal lagi. Pendapatan perbulan yang tidak stabil dapat dilihat di tabel diatas bahwa bulan Januari dan Desember mengalami penurunan dari bulan-bulan yang lainnya yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya dukungan kepemimpinan, komunikasi internal dan *employee engagement* terhadap kinerja. Berdasarkan observasi awal penulis yang dilakukan di UPTD III Karanganyar Kebumen, kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya mampu memotivasi, meningkatkan kinerja untuk

mencapai tujuan yang diinginkan dan pemimpin kurang bisa untuk mengkoordinasi karyawannya sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga kinerja karyawannya kurang maksimal. Menurut *Hasibuan (2006:170)*, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah komunikasi internal yang dimana komunikasi ini harus ditingkatkan dan ditumbuhkan. Melalui komunikasi pimpinan dapat menyampaikan informasi kepada para bawahan, demikian pula sebaliknya, bawahan dapat menyampaikan berbagai informasi kepada pimpinan (*Wursanto, 2003: 154*). Kedua faktor diatas yaitu kepemimpinan, komunikasi internal sangat penting untuk diterapkan oleh pimpinan perusahaan yang menginginkan perbaikan berkelanjutan dalam segala aspek bila diterapkan terus menerus secara konsisten. Hasilnya akan berdampak positif bagi perkembangan usaha serta peningkatan semangat kerja dan kinerja para karyawan. Komunikasi yang terjadi di UPTD III Karanganyar Kebumen kurang bagus dengan adanya hasil kerja yang kurang maksimal dalam pencapaian target yang di tentukan oleh organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang ketiga adalah *employee engagement* (keterikatan pegawai) merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat *Macey dan Schneider(2008)* yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan (*Gallup, 2004*). Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (*Lockwood, 2007*). Menurut *Bakker dan Demerouti (2008)*, karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal ditempat kerja. Ketika karyawan yang

terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan goal yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan observasi awal penulis tentang *employee engagement* (keterikatan pegawai) di UPTD III Karanganyar Kebumen masih kurangnya rasa berkempeningan dalam keberhasilan perusahaan dan kurangnya termotivasi untuk peningkatan kinerja sesuai apa yang di minta oleh organisasi.

Dari uraian yang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (KETERIKATAN PEGAWAI) TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD UNIT PASAR WILAYAH III KARANGANYAR KEBUMEN.**

1. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen?
2. Bagaimanakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen?
3. Bagaimanakah *employee engagement* (keterikatan pegawai) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen?
4. Bagaimana kepemimpinan, komunikasi internal, *employee engagement* (keterikatan pegawai) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen?

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (*Mangkunegara, 2007:67*). Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk

mengetahui tingkat kinerja (performance), yaitu gambaran mengenai hasil pencapaian target dalam suatu perusahaan.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut *Husaini Usman (2006:252)* adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. Pengertian Komunikasi Internal

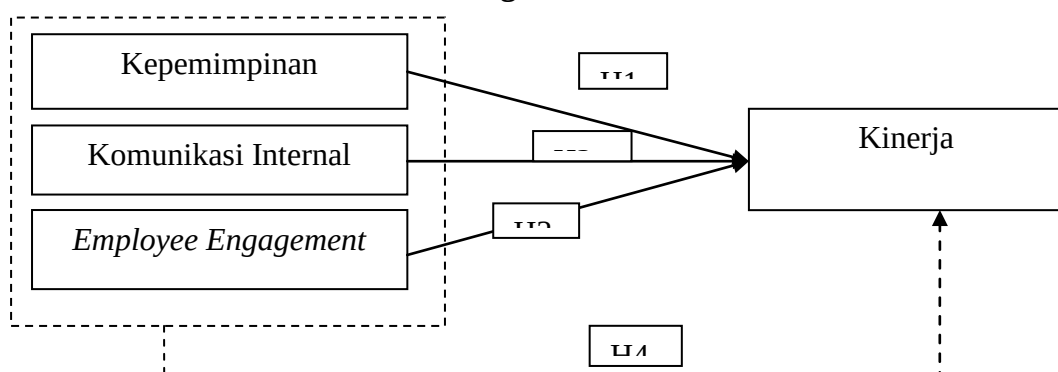
Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. *Muhammad (2001)* menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi.

4. Pengertian Employee Engagement

Employee Engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat *Macey dan Schneider (2008)* yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

5. Kerangka Berfikir

Gambar II-1
Kerangka Berfikir



6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Karanganyar Kebumen.

H2: Diduga Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Karanganyar Kebumen.

H3: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Karanganyar Kebumen.

H4: Diduga kepemimpinan, Komunikasi Internal, *Employee Engagement* bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Karanganyar Kebumen.

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2006:33).

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen (Y).

2. Variabel Independent (X)

Variabel *independent* adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2006:33). Variabel independent dalam

penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Komunikasi Internal (X2), *Employee Engagament* (X3).

b. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1) Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (*Mangkunegara, 2007:67*). Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja (performance), yaitu gambaran mengenai hasil pencapaian target dalam suatu perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut *Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)* adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu kehadiran
- d. Kehadiran

2) Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut *Hasibuan (2006:170)* adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator perilaku pemimpin menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*)
- b. Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*)
- c. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

3) Komunikasi Internal

Mengenai pengertian komunikasi internal, *Cornelissen (2011:164)* mengungkapkan, *internal communication was defined as communication with employees internally within the organization. It was distinguished from forms of external communication with stakeholders such as customers and investors. Bovee and Thill dalam Ragusa (2011:7)* mengartikan komunikasi internal sebagai *the exchange of information and ideas within an organization.*

Indikator-indikator komunikasi internal diantaranya :

- a) Komunikasi Kebawah
- b) Komunikasi Keatas
- c) Komunikasi Horizontal

4) Employee Engagement

Employee Engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat *Macey dan Schneider (2008)* yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Kahn (1990) menyimpulkan bahwa indikator yang penting untuk memahami kondisi *Engagement* atau *dis-engagement* dari seorang karyawan di tempat kerja terdiri atas:

1. Perasaan bermakna didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai perasaan berguna, berharga dan relevan. Kebermaknaan tersebut dapat memberikan pengembalian investasi terhadap usaha dan energi karyawan. Perasaan itu pada umumnya didapati di tempat kerja dimana terdapat titik temu antara nilai-nilai karyawan dan nilai-nilai organisasi (Chalofsky, 2003). Karyawan akan lebih terlibat (*engaged*) ketika mereka melihat bahwa organisasi cukup memiliki etika dan dapat dipercaya (Holbeche, 2004).
2. Keamanan/rasa aman didefinisikan sebagai kemampuan untuk menampilkan diri sendiri "tanpa rasa takut atau konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, atau karier (Kahn, 1990). Rasa aman juga berarti bahwa seorang karyawan tidak perlu meninggalkan aspek yang dirasakannya sebagai aspek penting bagi dirinya sendiri di rumah. Apa pun yang ia percaya, apapun yang penting baginya, dapat secara bebas dinyatakan di tempat kerja. Kahn (1990) menemukan bahwa pekerjaan yang aman, adalah pekerjaan yang dapat diprediksi, jelas, dan terbuka untuk nilai-nilai dan keyakinan karyawan. Kebutuhan akan rasa aman, seperti merasa terlindungi, bebas dari rasa takut dan memiliki

keteraturan merupakan kebutuhan dasar manusia (*Maslow, 1970*)

2. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen, yang berjumlah 41 pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:117). Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2008:116).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan jumlah 41.

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistika

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukuran itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dimana dinyatakan sah dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Jika r hasilnya positif, serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$
- 2) Jika r hasilnya negatif, serta $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Hasil uji variabel kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-5
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,897	0,3160	Valid
2	0,888	0,3160	Valid
3	0,881	0,3160	Valid
4	0,872	0,3160	Valid
5	0,883	0,3160	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga variabel kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

2. Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal

Hasil uji variabel komunikasi internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,685	0,3160	Valid
2	0,576	0,3160	Valid
3	0,628	0,3160	Valid
4	0,513	0,3160	Valid
5	0,465	0,3160	Valid
6	0,532	0,3160	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga variabel komunikasi internal dinyatakan valid (sah).

3. Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Hasil uji variabel *Employee Engagement* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-7
Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,841	0,3160	Valid
2	0,814	0,3160	Valid
3	0,896	0,3160	Valid
4	0,680	0,3160	Valid
5	0,803	0,3160	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga variabel employee engagement dinyatakan valid (sah).

4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil uji variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-8
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,870	0,3160	Valid
2	0,865	0,3160	Valid
3	0,859	0,3160	Valid
4	0,847	0,3160	Valid
5	0,860	0,3160	Valid
6	0,848	0,3160	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner peneliti yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis uji menggunakan bantuan program SPSS 22 yang mengacu pada rumus *Alpa Cronbach* yang kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut, kuisisioner dikatakan reliabel jika diperoleh nilai reliabilitas hasil hitungnya koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ (Ghozali, 2009:182).

Tabel IV-9
Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach <i>Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,905	$\geq 0,6$	Reliabel
2	Komunikasi Internal	0,616	$\geq 0,6$	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,873	$\geq 0,6$	Reliabel
4	Kinerja	0,879	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2017

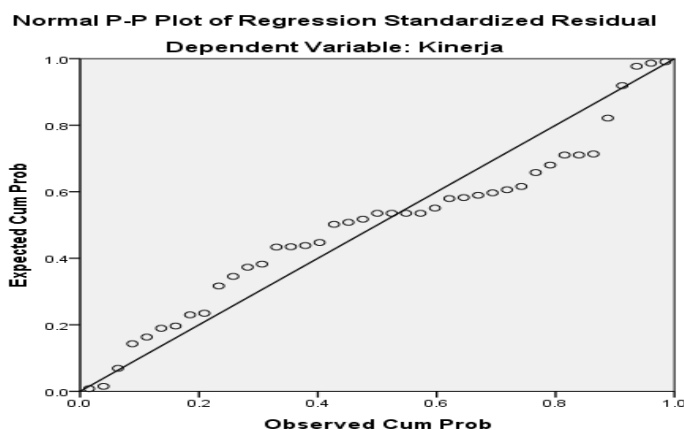
Berdasarkan tabel diatas, Hasil analisis dapat di jelaskan bahwa seluruh variabel r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan perhitungan normalitas sebagai mana terdapat dibawah ini untuk normalitas alat vaeiabel :

Gambar IV-1
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas Data

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-10
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.828	1.208
KI	.720	1.389
EE	.627	1.595

Sumber : Data Primer Diolah 2017

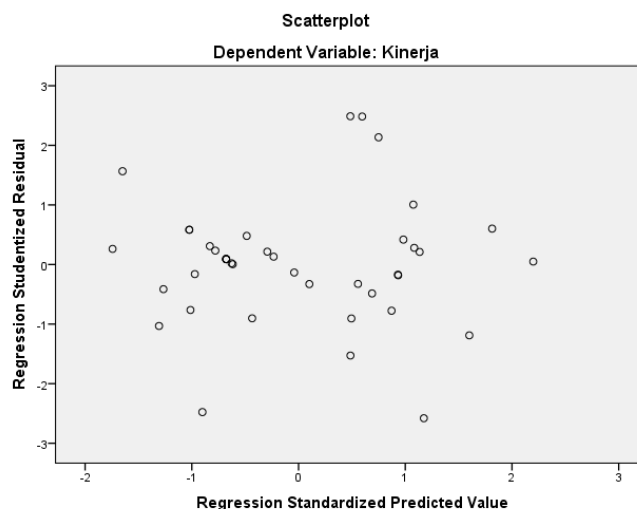
Berdasarkan tabel *coefficients* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statisik* menunjukkan bahwa angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1, sehingga model regresi dapat dipakai.

3. Uji Heterokesdastisitas Data

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan pengamatan yang lain.

Gambar IV- 2

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan gambar grafik diatas , menunjukan bahwa tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) data tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan data homo sehingga asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Regresi Berganda

Analisis model regresi ini digunakan untuk mencari model regresi linier ganda untuk data yang telah distandarlisasi. Dengan demikian dapat di susun persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel IV-11

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.348	2.403		-.145	.886

Kepemimpinan	.107	.110	.103	.980	.334
KI	.406	.122	.374	3.327	.002
EE	.619	.148	.503	4.175	.000

Sumber : Data Primer Diolah 2017

$$Y = -0,348 + 0,107X_1 + 0,406X_2 + 0,619X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. $a = -0,348$ artinya nilai konstanta kinerja yang baik dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi internal, employee engagement, maka nilai kinerja sebesar $= -0,348$ poin.
2. $b_1 = 0,107$ artinya variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel kepemimpinan (X_1) meningkat, maka variabel (Y) akan meningkat.
3. $b_2 = 0,406$ artinya variabel komunikasi internal (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel komunikasi internal (X_2) meningkat, maka variabel (Y) akan meningkat.
4. $b_3 = 0,619$ artinya variabel *employee engagement* (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel *employee engagement* (X_1) meningkat, maka variabel (Y) akan meningkat.

1. Uji t

Tabel IV- 12
Hasil Uji t
Hasil Coefficients

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,980	1,682	Tidak berpengaruh
Komunikasi Internal	3.327	1,682	Berpengaruh

<i>Employee Engagement</i>	4.175	1,682	Berpengaruh
----------------------------	-------	-------	-------------

Sumber : Data Primer Diolah 2017

a. Variabel Kepemimpinan

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $0,980 < t_{tabel}$ 1,682, ini menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Komunikasi Internal

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel komunikasi internal (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3.327 > t_{tabel}$ 1,682, ini menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel *Employee Engagement*

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel *employee engagement* (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $4.175 > t_{tabel}$ 1,682, ini menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Hasil uji F Program SPSS 22 dapat dijelaskan dengan tabel berikut :

Tabel IV-13

UJI F

Hasil uji simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.010	3	59.337	24.265	.000 ^b
Residual	90.478	37	2.445		
Total	268.488	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), EE, Kepemimpinan, KI

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 24.265 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,60 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa variabel Kepemimpinan, komunikasi internal, *employee engagement* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.636	1.56376

a. Predictors: (Constant), EE, Kepemimpinan, KI

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi diperoleh 0,636 artinya 63,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, komunikasi internal, *employee engagement*. Sebaliknya 36,4% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pada pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen mengenai Kepemimpinan, Komunikasi Internal, *Employee Engagement* terhadap kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen.

Hasil penelitian kepemimpinan pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, keberadaan pimpinan terindikasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin baik kepemimpinan pegawai maka akan semakin meningkat kinerja keseluruhan pegawai yang ada di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen.

- 2) Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen.

Hasil penelitian komunikasi internal pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin baik ditingkatkan komunikasi internal pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai yang ada di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen.

- 3) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen.

Hasil penelitian *employee engagement* pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin baik ditingkatkan *employee engagement* pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja

keseluruhan pegawai yang ada di UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen.

- 4) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kepemimpinan, komunikasi internal, *employee engagement* terhadap kinerja pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih kecil, hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian kepemimpinan, komunikasi internal, *employee engagement* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPTD III Pasar Karanganyar Kebumen.

2. Saran

Melihat hasil penelitian yang ada, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, *employee engagement* terhadap kinerja maka pegawai sebaiknya lebih memperhatikan tentang kepemimpinan, lebih memperhatikan tentang komunikasi internal serta lebih memperhatikan tentang *employee engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran – saran sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan perlu diupayakan supaya baik dalam bekerja perlu memberikan pengarahan tentang cara-cara menyelesaikan tugas, selalu mencari solusi dalam proses pencapaian target bersama, selalu berkonsultasi dengan bawahan apabila mempunyai ide ataupun saran sebelum mengambil keputusan, selalu memberikan motivasi/dukungan untuk selalu bekerja sama untuk lebih giat lagi, pemimpin perlu bersifat ramah, mudah bersosialisasi untuk pencapaian target bersama.
2. Variabel komunikasi internal perlu dipertahankan dan perlu diperbaiki kembali, pemimpin perlu bekerjasama dengan bawahannya dalam berbagi informasi mengenai tugas pekerjaan, selalu berkomunikasi tentang suatu

keadaan pekerjaan, saling membantu dalam pemecahan masalah yang timbul dalam pekerjaan, selalu memberikan motivasi yang membangun pegawainya, selalu memberikan informasi yang jelas tentang maksud dan tujuannya dan tidak sungkan memberikan ide-ide yang cemerlang tentang pekerjaan.

3. Variabel *employee engagement* perlu di upayakan dan diperbaiki kembali supaya baik dalam kebutuhan sehari-hari adanya perlu meningkatkan perannya dalam suatu organisasi. Pekerjaan pegawai merupakan sumber kebanggaan diri, pegawai harus lebih tertarik memberikan ide-ide baru guna untuk menunjang pekerjaan lebih efektif, seluruh pegawai harus memiliki sikap bersahabat dan kekeluargaan, pegawai harus bersemangat dalam bekerja guna untuk pencapaian target organisasi, pegawai harus loyal terhadap pekerjaan guna untuk pencapaian target organisasi.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan dilihat dari nilai $R^2 = 0,636$ atau 63,6%. Sehingga masih banyak kemungkinan variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja dapat dimasukan dalam penelitian oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A.B, Demerouti, E, & Vebeke, W. (2004). *Using the Job Demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance*. *Journal of Human Resource Management*. 43 (1). 83-104.
- Gallup (2004). *Employee Engagement Index Survey*, Gallup Management Journal.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2006). *Manajemen Dasar , Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kahn, W. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work". *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No.

- 4, Khan,W.A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement.
- Lockwood, N.R (2007). *Leveraging employee Enggagement for Competitif Adventage: HR's Strategic Role Society For Human Resource Management (SHRM Reseach Quarterly Report)*. Alexandria: Sociaty for Human Resource Management.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007:67). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Tiga Serangkai.
- Macey W.H and Schneider B. (2008). *The Meaning of Employee Enggagement Industrial and Organization Psychology*, 1 (2008), 3-30.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson. John H. 2008. *Human Resource Management. Essential Perspectives*. USA : Penerbit South-Western Cengage Learning.
- Muhammad, Arni. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prawirosentono, (2007). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiono. 2008 . *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sumarno. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Pasar Kabupaten Kebumen*. Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Usman Husaini, (2006). *Manajemen Tori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Tri Aksara.
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wursanto, Ig. (2003). *Etika Komunikasi Kantor*. cetakan keempat belas. Yogyakarta Penerbit Kanisius.