

**PENGARUH KETERAMPILAN, KOMITMEN, KETERLIBATAN KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DIAN MEGA KURNIA  
JUANDA SURABAYA**

**Oleh : Irma Sovi Zulkarnia**

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
E-mail : [irmasovi1996@gmail.com](mailto:irmasovi1996@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif Sample responden pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. Sedangkan metode pengambilan sample ini menggunakan metode purposive sampling. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan *Software* SPSS 21. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Ketrampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai sig  $0.001 < 0.05$ , sedangkan nilai koefisien regresi variabel Komitmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai sig  $0.018 < 0.05$ , untuk variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig  $0.048 < 0.05$  dan nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai sig  $0.275$ . Nilai uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung  $13.313 > F$  tabel  $2.78$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang artinya keempat variabel bebas yaitu Ketrampilan Kerja, Komitmen, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil uji T variabel Ketrampilan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar  $3.343 > t$  tabel yaitu sebesar  $2.00172$ , yang artinya variabel Ketrampilan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hasil uji T variabel Komitmen mempunyai nilai t hitung sebesar  $2.438 > t$  tabel yaitu sebesar  $2.00172$ , yang artinya variabel Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan hasil uji T variabel Keterlibatan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar  $2.025 > t$  tabel yaitu sebesar  $2.00172$ , yang artinya variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dan pada hasil uji T variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar  $1.103 < t$  tabel yaitu sebesar  $2.00172$ , yang artinya variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

***Kata Kunci :Ketrampilan Kerja, Komitmen, Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan***

**ABSTRACT**

***This research was conducted using a quantitative approach. The sample of respondents in this study used a non-probability sampling method. While the sampling method using purposive sampling method. The test tool used is multiple linear regression analysis technique with SPSS 21 Software. After testing the proposed hypothesis, the regression coefficient value of the Work Skills variable on Employee Performance has a significant effect with a sig value of  $0.001 < 0.05$ , while the regression***

*coefficient value The variable commitment to employee performance has a significant effect with a sig value of 0.018 <0.05, for variables that have a significant effect on employee performance with a sig value of 0.048 <0.05 and the regression coefficient value of the variable leadership on employee performance has no significant effect with a sig value of 0.275. The value of the F test in this study shows that the value of F counted 13.313 > F table 2.78 with a significant amount of 0.000 <0.05, which means that the fourth independent variable, namely Work Skills, Commitment, Job Involvement and Leadership simultaneously affect employee performance. The result of the T test for Job Skills, which has a t-count value of 3.343 > t table, which is 2.00172, which means that the Work Skills variable has a partial effect on Employee Performance, the T test results for the Commitment variable have a t-count value of 2.438 > t table of 2, 00172, which is the commitment variable partially influencing employee performance, while the result of the work involvement variable test has a t value of 2.025 > t table which is 2.00172, which means that the variable job involvement partially affects employee performance, and the results of the leadership variable test. influence the t value of 1.103 < t table which is equal to 2.00172, which means that the leadership variable does not have a partial effect on employee performance.*

**Keywords:** *Job Skills, Commitment, Job Involvement, Leadership, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Secara umum, semua perusahaan didirikan dengan tujuan-tujuan yang sangat ideal, namun semuanya yaitu bertahap dan terus meraih keuntungan secara maksimal, namun untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki tenaga-tenaga dan sumber daya yang kuat dan handal. Yang paling utama yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi suatu perusahaan. Untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah dengan memperhatikan tentang keterampilan karyawan. Yang dimaksud adalah Keterampilan dasar (*skill*) adalah Kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan Keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan. Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara efisien dan kompeten adalah sebuah keterampilan. Keterampilan atau kemampuan sumber daya sangat bernilai tinggi dalam mewujudkan kegiatan pengembangan perusahaan. Kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh semua manusia, karena itu dalam rangka keberhasilan jumlah sumber daya yang banyak tidak berarti apabila bukan terdiri dari sumber daya yang potensial dan bermutu. Sumber daya yang memiliki potensi dan bermutu harus dipandang sebagai predisposisi atau syarat dari keberhasilan pengembangan perusahaan. Selain memiliki keterampilan kerja komitmen karyawan juga merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Komitmen karyawan akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum komitmen adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Sementara itu menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Seorang karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya menjaga tugasnya sebaik-baiknya dengan cara menjunjung etika kerja dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Komitmen karyawan lebih terlihat sebagai dorongan psikologis

yang bersumber dari perasaan cinta pada tugas dan pekerjaannya. Karyawan akan setia pada tugas dan pekerjaannya meski secara finansial belum mendapatkan kelayakan. Komitmen karyawan yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Tidak hanya itu, perusahaan juga perlu meningkatkan keterlibatan kerja. Yudianti (2017) menyatakan keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Selain keterampilan, komitmen, dan keterlibatan kerja kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya. Kepemimpinan adalah kekuatan atau kualitas seseorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan dan sasaran. Berbeda dengan “Gaya Kepemimpinan”, gaya kepemimpinan ialah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Keterampilan, Komitmen, Keterlibatan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Keterampilan**

#### **Definisi Keterampilan**

Keterampilan menurut Wahyudi dalam Syahdan (2017) di definisikan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa keterampilan itu tidak bersifat turunan namun bisa diasah dengan pelatihan-pelatihan maupun pembelajaran melalui bantuan orang lain.

#### **Indikator Keterampilan**

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, penafsiran stimulus;
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;

4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu;

## **Komitmen**

### **Definisi Komitmen**

Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judger (2013 : 170) komitmen kerja adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengernai jenjang karir, gaji, dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan. Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

### **Indikator Komitmen**

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu keterikatan emosional pada identifikasi organisasi. Hal ini memepresentasikan emosional individu dengan organsasi.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu kesadaran yang dihubungkan dengan persoalan perhitungan untuk meninggalkan organisasi atau tidak.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yaitu perasaan tanggung jawab untuk melakukan sesuatu sebagaimana tugas-tugas yang telah diberikan.

## **Keterlibatan Kerja**

### **Definisi Keterlibatan Kerja**

Yudiani (2017) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat *dari discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawn bertindak bagi kepentingan organisasi. karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Keterlibatan karyawan dapat dikatakan sebagai “sumber daya” yang dapat diinfestasikan untuk memacu perkembangan organisasi ataupun perusahaan.

### **Faktor yang berpengaruh dalam keterlibatan kerja**

1. Variable personal meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan , jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.
2. Variable situasional mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik atau hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam orgnisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (work condition), job security, superisi, dan iklim interpersonal.

### **Indikator Keterlibatan Kerja**

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Siswno (2016) memiliki tiga karakteristik dalam keterlibatan kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Vigor (Kekuatan)
2. Dedication (Dedikasi)
3. Absorption (Keasyikan)

## **Kepemimpinan**

### **Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap terhadap kinerja keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan (leadership) berasal dari memimpin (lead) berasal dari bahasa Anglo Saxon. Prof . Dr Husaini Usman (2013:3) pemimpin adalah orang yang berhasil mengumpulkan orang lain untuk mengikutinya untuk menentukan tujuan, memotivasi, dan menindak pengikutnya. Pemimpin adalah orang yang memimpin.

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Schermerhorn dalam Edision (2016:111) indikator kepemimpinan terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Menjaga kekompakan tim.
4. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi para individu dan pemimpin harus memiliki dorongan untuk aktif mencapai tujuan yang disebut motivasi.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah dasar atau acuan yang digunakan untuk penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mencari perbandingan dan mencari inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya serta digunakan untuk gambaran bagaimana penelitian akan berlangsung. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

1. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Meltem Paksoy, Fikret Soyer, Fehmi Chalik (2017) yang berjudul *“The Impact Managerial Communication Skills on the level of jobs Satisfaction” In this research, the aim is to determine how this skill affects the levels of job satisfaction and job commitment and whether there is a relationship between these concepts. The research was conducted by means of relational screening model and survey method was used in order to collect data. "Managerial communication skills scale" developed by Tanrıverdi and colleagues (2010) for health administrators was used in evaluating managerial communication skills. In the evaluation of job satisfaction of the employees was used 5 items that measure job satisfaction developed by Brown and Peterson (1994). The sample of the study consisted of 399 people, of which 180 were female (45.1%) and 219 were male (54.9%), determined by random sampling method. The obtained data were analyzed by frequency analysis, T-test, cross table, simple and multiple regression models using SPSS 20.0 package program. Analyses have shown that there is a positive, bi-directional and moderate relationship between managerial communication skills and job satisfaction and job commitment levels; positive, bi-directional but weak relationship between job satisfaction and job commitment.*
2. Penelitian kedua dilakukan oleh Laode Muh, Al Basyir, R. Madhakomala, Agung Wahyu Handaru (2019) dengan judul *“The effect of transformational leadership, organizational communication and job involvement toward withdrawal behavior” The objective of this causal research was to obtain information concerning: 1. the negative effect of leadership transformational toward withdrawal behavior, 2. the negative effect of organizational communication toward withdrawal behavior, 3 the negative effect of job involvement toward withdrawal behavior, 4. the positive effect of transformational leadership toward job involvement, and 5. the positive effect of organizational*

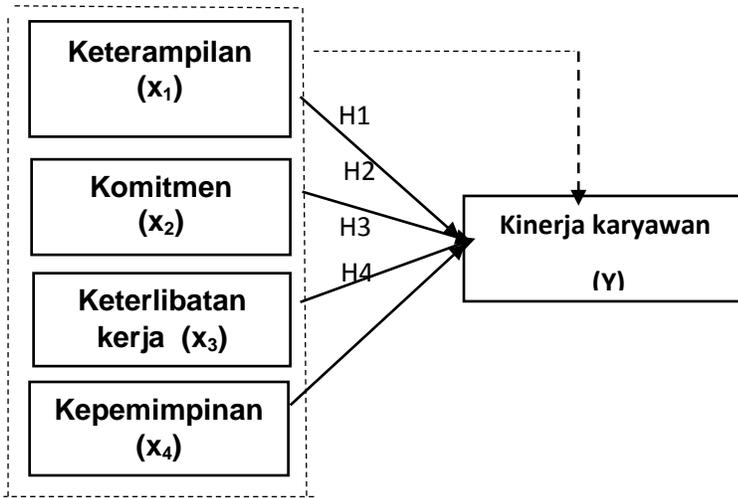
*communication toward job involvement. The research was conducted by SEM method for testing the hypotheses. In this research, state civil apparatus at the Regional Secretariat of the Southeast Sulawesi has been chosen as a unit analysis and 215 samples of employees were selected randomly. The results of the research are as follows: (1) there is a negative effect of leadership transformational toward withdrawal behavior; (2) there is a negative effect of organizational communication toward withdrawal behavior; (3) there is a negative effect of job involvement toward withdrawal behavior; (4) there is a positive effect of transformational leadership toward job involvement; (5) there is a positive effect of organizational communication toward job involvement.*

3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Irfan Iqbal, Suuwarto (2019) dengan judul “ Pengaruh Keterampilan dan Komitmen terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Metro” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterampilan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di universitas Muhammadiyah Metro. Sampel pada penelitian ini berjumlah 73 orang secara acak dengan cara undian. Penelitian ini merupakan studi empiris yang menggunakan Teknik total sampling dalam pengumpulan data dan menggunakan analisis regresi jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan keterlibatan dan mayoritas karyawan memiliki kinerja yang baik.
4. Penelitian keempat dilakukan oleh Jerry Marcellinus Logahan , Sherley Marheline (2014) dengan judul “Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN, Ciputat” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengaruh keterlibatan kerja. Metode dalam penelitian ini adalah Asosiatif , Time Horizon yang digunakan adalah Cross sectional. Jenis data adalah kuantitatif dan kualitatif . Teknik pengumpulan data adalah wawancara, kuisisioner, pengamatan dan studi puustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan secara simultan.
5. Penelitian kelima dilakukan oleh Arina Nurandini, Eisha lataruva (2014) dengan judul “Analisis pengaruh komitmen organisasi” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap karyawan kinerja di perumnas jakarta. Dan untuk mengetahui variabel nama yang mempengaruhi dominan antara 3 variabel yaitu komitmen, afektif, normatif , dan kelanjutan komitmen terhadap kinerja karyawan di jakarta perumnas.
6. Penelitian keenam dilakukan oleh Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana (2017) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Terhadap tiga hipotesis yang di uji yaitu 1.Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja 2.pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sempel yang digunakan adalah sebanyak 72 karyawan, menggunakan analisis *partial least square*. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara kepuasan kerja.
7. Penelitian ketujuh dilakukan oleh Elvino Bonaparte Do Rego, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti yasa (2017) dengan judul “ Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada direktorat jedral administrasi dan kauangan kementerian estatal Timor Leste” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi motivasi kerja dan kinerja karyawan pada directorat general adminisrasi dan keuangan kementerian estatal timor leste. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan skunder dengan metode pengumpulan data kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis path. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

## Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan dari suatu perumusan masalah. Berdasarkan latar belakang penjabaran perumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 Variabel keterampilan (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
- H2 Variabel komitmen (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
- H3 Variabel keterlibatan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
- H4 Variabel kepemimpinan (X<sub>4</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya.
- H5 Variabel pelayanan yang terdiri dari kompensasi (X<sub>1</sub>), komitmen (X<sub>2</sub>), ketlibatan kerja (X<sub>3</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>4</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif . Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017 : 8) adalah merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan.

### Populasi dan Sampel Populasi

Sugiyono (2017 : 117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan perusahaan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan.

### **Sampel**

Menurut Arikunto (2016 : 131) sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul *representatif*. Sedangkan besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan pendapat Arikunto (2016) yaitu sebagai berikut untuk sekedar perkiraan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *jenuh* (*sensus*) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT Dian Mega Kurnia Juanda Surabaya yaitu sejumlah 58 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel**

Variabel memiliki definisi dan pengukuran yang beragam, maka peneliti perlu menegaskan definisi dan pengukuran yang mana yang akan peneliti gunakan dalam penelitian. Peneliti menggunakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan masing-masing indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### **Variabel Keterampilan (X1)**

Menurut Lian dan Wahyudi (2013) Keterampilan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara efisien dan kompeten. Adapun indikator dari keterampilan dalam penelitian ini adalah meliputi :

1. Persepsi
2. Pengendalian diri
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif
4. Melaksanakan tanggung jawab individu

#### **Variabel Komitmen (X2)**

Menurut Kuntjoro (2002 : 43) Komitmen adalah kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. indikator komitmen menurut Kusumaputri (215:43-37) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Afektif
2. Normatif
3. Kontinuitas

#### **Variabel Keterlibatan Kerja (X4)**

Keterlibatan kerja menurut Yudiani (2017) adalah perasaan yang bersifat positif seperti antusias, gairah dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati. Indikator keterlibatan kerja menurut Scaufeli & Bakker (2003) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. *Vigor* (Kekuatan)
2. *Dedication* (Dedikasi)
3. *Absorption* (Keasyikan)

#### **Variabel Kepemimpinan (X4)**

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Menurut Schermerhom dalam Edision (2016:111) indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Peduli terhadap anggota atau bawahan dan lingkungan
3. Menjaga kekompakan tim
4. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

### **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam suatu pekerjaan. Menurut Emron 2017 Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu Penyelesaian
4. Taat Asas

### **Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas dalam penelitian digunakan untuk menguji item-item pernyataan pada kuisioner, dan untuk mengetahui kemampuan dalam mengukur data yang ada di lapangan. Untuk mengetahui item-item pernyataan pada penelitian ini valid atau tidak maka digunakan uji validitas untuk mengetahuinya. Sedangkan untuk mengukur validitas dapat menggunakan perbandingan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel.

#### **Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Alat ukur dapat dikatakan tepat atau akurat dengan melihat nilai hasil *Cronbach Alpha* yang dihasilkan dari uji realibilitas menggunakan SPSS 21. Nilai *Cronbach Alpha* dapat dikatakan reliable apabila lebih dari 0.60.

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2015:207), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistic, antara lain sebagai berikut :

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian data variable penelitian dengan model regresi, apakah dalam variable dan model regresinya terjadi kesalahan. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbatas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas Adapun macam-macam uji asumsi klasik sebagai berikut:

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk mengetahui hasil data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik akan membentuk distribusi normal, dalam melihat data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *one-sample kolmogorov smirnov* pada SPSS 21

#### **Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016:105-106).

### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data yang sebelumnya. Autokorelasi terjadi saat korelasi antara observasi ke-1 dengan observasi ke- $i-1$ . Contohnya : misalkan sampel ke-20, nilainya dipengaruhi oleh sampel ke-19. Sampel ke-19 dipengaruhi oleh sampel ke-18, dan seterusnya. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan

### **Uji Heteroskedastisitas**

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual (nilai error) dari nilai observasi yang satu dengan observasi yang lain (Mauludi, 2016). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

### **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk linier antara variabel dependen dengan variabel independent.

### **Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen ( $Y$ ), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Menurut Ghozali (2016:187).

### **Pengujian Hipotesis**

Menurut Sugiyomno (2015:224), secara statistic hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dan sampai penelitian atau statistic. Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak, maka perlu dilakukan uji statistic dengan penetapan tingkat kepercayaan sebagai berikut :

#### **Uji Parsial (Uji $t$ )**

Uji  $t$  (*test of significance individual parameter*) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

1. Membuat hipotesis , yaitu p  
 $H_0$ : Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.  
 $H_1$ : Variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Menetapkan besarnya nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yaitu 0,05. Mengambil keputusan dengan ketentuan:
  - a. Jika nilai thitung menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada nilai  $t$  tabel ( $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ ), maka  $H_0$  ditolak.
  - b. Jika nilai  $t$  hitung menurut hasil perhitungan lebih besar daripada nilai  $t$  table ( $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **Uji Simultan (Uji $F$ )**

Uji  $F$  digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan .

1. Membuat hipotesis, yaitu :
  - H0, p. Variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - H1, p. Variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Menetapkan besarnya nilai  $\alpha$  (*level of significant*) yaitu 0,05. Mengambil keputusan dengan ketentuan p.
  - a. Jika nilai  $F_{hitung}$  menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada nilai F tabel ( $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ), maka diterima dan H1 ditolak.
  - b. Jika nilai F hitung menurut hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F tabel ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ), maka H0 ditolak dan H1 diterima.

## Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Gambaran Umum Objek Penelitian Sejarah Perusahaan

PT Dian Mega Kurnia atau biasa disebut DMK Cargo adalah sebuah perusahaan bergerak dibidang jasa pengiriman barang melalui pesawat udara, yang berdiri pada bulan Mei tahun 1983 berdasarkan atas pemenuhan kebutuhan pengiriman barang, dengan pengetahuan dibidang *fright forwarding*, pemahaman kebutuhan akan kepuasan pelanggan (*Service Exellent*), ditambah dengan nilai-nilai keunggulan bersaing (*Competitive Advantages*) beserta adaptasi pada persaingan industri tanpa meninggalkan nilai-nilai kearifan budaya lokal. Pemenuhan kebutuhan barang di Bandara Udara Juanda Surabaya – Jawa Timur menjadi cikal bakal berdirinya perusahaan DMK Cargo, untuk memenuhi kebutuhan pengiriman barang melalui udara sejumlah bandara diseluruh indonesia dengan layanan *Port to Port* atau *Airport-to-Airport Cargo*.

### Lokasi Perusahaan

Penelitian kali ini berlokasi di PT Dian Mega Kurnia, Terminal 1 Area Cargo Bandara Juanda Surabaya.

### Data Penelitian

Data pada penelitian ini diambil dengan menggunakan alat ukur kuisioner yang diberikan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Dian Mega Kurnia yang berjumlah sebanyak 58 karyawan.

### Analisis Data Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
	Std. Deviation	1,49418767
	Absolute	,148
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		1,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



## Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam penelitian. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF* yang didapat dari hasil olah data SPSS 21 sebagai berikut :

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,064	2,527		,025	,980		
1 Ketrampilan Kerja	,401	,117	,345	3,434	,001	,931	1,074
Komitmen	,329	,135	,273	2,438	,018	,753	1,328
Keterlibatan Kerja	,347	,171	,290	2,025	,048	,460	2,173
Kepemimpinan	,118	,107	,140	1,103	,275	,584	1,713

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah terjadi autokorelasi suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut :

## Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0.05, sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan semakin besar pula.

## Uji Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS 21 menghasilkan output data seperti tabel di bawah ini :

## Uji Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,064	2,527		,025	,980
1 Ketrampilan Kerja	,401	,117	,345	3,434	,001
Komitmen	,329	,135	,273	2,438	,018
Keterlibatan Kerja	,347	,171	,290	2,025	,048
Kepemimpinan	,118	,107	,140	1,103	,275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = 0.064 + 0.401X_1 + 0.329X_2 + 0.347X_3 + 0.118X_4 + e$$

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil dari uji determinasi melalui program SPSS 21 :

#### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,464	1,550

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Ketrampilan Kerja, Komitmen, Keterlibatan Kerja

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21 didapat tabel sebagai berikut:

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,064	2,527	,025	,980	
	Ketrampilan Kerja	,401	,117	,345	3,434	,001
	Komitmen	,329	,135	,273	2,438	,018
	Keterlibatan Kerja	,347	,171	,290	2,025	,048
	Kepemimpinan	,118	,107	,140	1,103	,275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 21

#### Uji Parsial (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

#### Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,863	4	31,966	13,313	,000b
	Residual	127,258	53	2,401		
	Total	255,121	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Ketrampilan Kerja, Komitmen, Keterlibatan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Keterampilan Kerja, Komitmen, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dian Mega Kurnia dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dian Mega Kurnia.
2. Variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dian Mega Kurnia.
3. Variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dian Mega Kurnia.
4. Variabel Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dian Mega Kurnia.
5. Variabel Keterampilan Kerja, Komitmen, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dian Mega Kurnia.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis mempunyai analisis yang didasarkan pada hasil penelitian dan informasi yang diterima sehingga dapat memberikan saran yang terbaik kepada perusahaan yaitu sebagai :

1. Keterampilan Kerja pada hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan, oleh sebab itu untuk meningkatkan keterampilan kerja, perusahaan dapat mengadakan pelatihan kerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Sedangkan variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh paling rendah, oleh sebab itu mengevaluasi kinerja pemimpin sangatlah penting, guna menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan yang bekerja dibawah pimpinan tersebut.
3. Meningkatkan komitmen kerja karyawan sangat penting bagi masa depan perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat memberikan stimulus dalam meningkatkan komitmen kerja para karyawan misalnya dengan adanya insentif, pemberian tunjangan serta focus dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. Saran untuk peneliti berikutnya, pada objek penelitian ini yaitu PT. Dian Mega Kurnia Juanda terdapat permasalahan pada kepemimpinan yang dilakukan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu untuk kedepannya peneliti yang akan melakukan penelitian di perusahaan ini diharapkan kembali mengangkat variabel kepemimpinan agar dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 2000. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application C*  
*Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716. Retrieved March 31, 2016, from: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>alifornia: Sage Publication. Arifin, Muhammad Z. 2011.*

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dwi. Megantoro. (2015). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah*. Bantul Yogyakarta.
- Edison Emron, dkk. 2012, *Manajemen sumber daya manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* Bandung: ALFABETA
- Feri. syahdan (2017) . *Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja fakultas ilmu sosial dan politik*. Samarinda : Universitas Mulawarman .
- Henry, Simanmora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2013). *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Manulang, M. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (Bandung ) : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan*, Edisi Keenam, Jakarta Barat: Indeks.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Komitmen Organisasi*, Makasar: CV Nas Media Pustaka, 2018
- Robbin, S. P., & Judge, T. A (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sadarmayanti . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung. Sedarmayanti. 2012.
- Schermerhorn, John R. (2016). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. Sugiyono. (2016).
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta. Soegihartono, A. 2012
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno E. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan-Ed 4* : Jakarta: Bumi Aksara

Yuliana, Risa. 2017. *Pengaruh Perceived organizational Support Terhadap Keterlibatan Kerja Pada*