

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderating

Suharman¹, Aftoni Sutanto², Abdul Choliq Hidayat³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
Jl. Pramuka No.42, Pandeyan, Kec. Umbulharjo Yogyakarta 55161

¹Email: harman@ugm.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan didukung dengan metode kualitatif. Obyek penelitian di Universitas Gadjah Mada Press (UGM Press) dan Wisma Magister Manajemen UGM (Wisma MM UGM). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UGM Press dan Wisma MM UGM. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan 4 (empat) tahap uji variabel moderasi. Hasil analisis uji tahap 1: nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, uji tahap 2: nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,926 untuk komitmen organisasi dan 0,599 untuk kebijakan penetapan status unit khusus atau diatas alpha 0,05. Uji tahap 3: nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,076 untuk komitmen organisasi dan 0,068 untuk status kepegawaian atau diatas alpha 0,05. Uji tahap 4: nilai signifikansi pada uji t untuk variabel kebijakan penetapan status unit khusus sebesar 0,898, untuk status kepegawaian sebesar 0,148 diatas alpha 0,05.

Kata Kunci: Kinerja; komitmen organisasi; kebijakan penetapan status unit khusus; status kepegawaian

The influence of organizational commitment toward employee performance with the special unit status establishment policy and staffing status as moderating variables

Abstract

The purpose of this study is to determine empirically the effect of organizational commitment on toward employee performance with the special unit status establishment policy and staffing status as a moderating variable. This research uses quantitative methods and is supported by qualitative methods. The object of this research is Universitas Gadjah Mada Press (UGM Press) and Wisma Magister Management UGM (Wisma MM UGM). The population in this study were all employees of UGM Press and Wisma MM UGM. The sampling technique uses census. The data analysis technique uses simple regression with 4 (four) stages of the moderating variable test. The results of stage 1 test analysis: the significance value in the t-test is 0,000 smaller than alpha 0.05, the stage 2 test: the significance value in the t-test is 0.926 for organizational commitment and 0.599 for the special unit status establishment policy or above alpha 0.05. Stage 3 test: the significance value in the t-test is 0.076 for organizational commitment and 0.068 for staffing status or above alpha 0.05. Stage 4 test: the significance value in the t-test for the variable special unit status establishment policy is 0.898, for staffing status is 0.148 above alpha 0.05.

Keywords: *Performance; organizational commitment; special unit status establishment policy; staffing status*

PENDAHULUAN

Kebijakan institusi menjadi sesuatu hal yang pasti ada dalam sebuah institusi baik itu pemerintah maupun swasta, karena kebijakan institusi merupakan strategi dalam mencapai tujuan organisasi atau institusi. Kebijakan ini dibuat untuk mengatasi hal-hal yang dihadapi oleh institusi dalam aktivitasnya sebagai sebuah organisasi. Perkembangan kebijakan institusi ini akan mengikuti perubahan kepemimpinan dalam organisasi. Sering kita jumpai bahwa bergantinya kepemimpinan akan merubah kebijakan yang diambil atau yang diterapkan, dan hal ini bergantung pada komitmen dari pimpinan yang baru. Beberapa pimpinan akan mempertahankan kebijakan yang lama jika itu baik dan masih relevan dengan perkembangan jaman, namun ada juga pimpinan yang baru dan merubah semua kebijakan yang telah ada, dan hal tersebut terkadang menimbulkan permasalahan tersendiri terhadap organisasi maupun individu-individu dalam organisasi. Sebagai seorang pemimpin tentunya akan bersikap bijaksana dalam menerapkan kebijakan institusi dengan mempertimbangkan banyak faktor dan banyak pihak yang berkepentingan terhadap kebijakan yang akan diterapkan.

Perubahan kebijakan tentunya tidak dapat dihindari karena sebuah organisasi akan dinamis dan akan melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi, serta tujuan organisasi yang lebih baik yang akan dicapai di masa datang tak terkecuali institusi Perguruan Tinggi (PT). Sebagai sebuah institusi pendidikan tentunya akan lebih fokus pada perbaikan manajemen, dimana dalam hal ini sudah merupakan bagian dari pembelajaran bahwa perubahan merupakan hal yang wajar dan merupakan hal yang pasti akan terjadi, termasuk perubahan kebijakan-kebijakan yang ada dalam institusi perguruan tinggi.

Dampak dari kebijakan institusi ini tidak hanya bersifat eksternal namun juga internal termasuk kepada karyawan atau pegawai yang ada pada sebuah perguruan tinggi. Universitas Gadjah Mada (UGM) sebagai sebuah perguruan tinggi selalu bergerak dinamis mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang sedemikian pesat. Setiap lima tahun sekali UGM selalu memilih pimpinan universitas yang baru dan pemimpin yang baru diharapkan akan membawa perubahan yang lebih baik dari waktu ke waktu sesuai dengan visi dan misi serta tujuan UGM.

Kualitas perguruan tinggi dapat dihasilkan dengan kinerja yang baik dari sivitas akademika yang ada di dalamnya baik itu dosen maupun tenaga kependidikan. Perubahan yang terjadi dimungkinkan akan mempengaruhi kinerja para sivitas akademika tersebut. Peraturan-peraturan yang berlaku dan dibuat oleh institusi internal mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain, faktor individu karyawan itu sendiri, faktor organisasi dan faktor manajemen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa kasus yang ada dan terjadi di lapangan, khususnya di UGM menarik untuk diteliti dan dikaji secara akademik, agar dapat diperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan akademis. Unit kerja di UGM sangat banyak dengan berbagai karakter organisasinya, oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada tenaga kependidikan yang ada di Unit-Unit Khusus di Universitas Gadjah Mada. Kajian ilmiah dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban apakah ada pengaruh komitmen organisasi dengan variabel moderasi kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dikuatkan dengan metode kualitatif untuk memperkuat kesimpulan. Hal ini dilakukan karena kebijakan penetapan unit khusus di UGM sebagai tempat penelitian ini belum ada Surat Keputusan (SK) penetapannya, sehingga diperluan kajian yang lebih mendalam lagi melalui penelitian metode kualitatif. Penelitian kualitatif sering bersifat kasuistik dan tidak mementingkan generalisasi. Pertimbangannya lebih pada kemampuan sampel (informan) untuk memasok informasi selengkap mungkin. Teknik pengumpulan data kualitatif yang penulis terapkan adalah dengan menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, catatan pengamatan, pengambilan foto, perekaman audio dan video dan pengambilan data di website. Teknik pengumpulan data kuantitatif dengan membagi kuesioner kepada seluruh responden. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 37 orang karyawan UGM Press dan Wisma MM UGM diambil 30 orang karyawan.

Pernyataan kuesioner menggunakan skala 5 jawaban, yaitu Sangat Setuju dengan skor=5, Setuju dengan skor=4, Netral dengan skor=3, Tidak Setuju dengan skor=2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor=1. Alat Analisis menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdapat 2 variabel utama dan 2 variabel moderasi yang dikelompokkan dalam variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan variabel moderasi Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus (Z1) dan Status Kepegawaian (Z2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dua unit kerja khusus yang peneliti ambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah UGM Press dan Wisma MM UGM, yang masing-masing mempunyai karakteristik berbeda. Peneliti mengambil data dari berbagai sumber sehingga mendapat gambaran yang cukup baik secara umum maupun secara khusus tentang masing-masing unit khusus tersebut. Pemikiran awal penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui bahwa kebijakan penetapan unit khusus di UGM ini masih dalam kajian para pemangku kepentingan di UGM sehingga sangat potensial untuk diteliti dari sisi manajemen sumber daya manusia dan manajemen lainnya.

Jumlah responden kuesioner penelitian di UGM Press sebanyak 37 orang dan di Wisma MM UGM sebanyak 30, ditambah dengan narasumber wawancara untuk UGM Press 1 orang dan Wisma MM UGM 1 orang. Pengolahan data statistik pada penelitian ini merupakan data gabungan dari dua unit kerja obyek penelitian yaitu UGM Press dan Wisma MM sehingga total responden kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada item-item pernyataan yang disusun dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji statistik pada variabel pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderasi. Penentuan variabel moderasi yaitu Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus dan Status Kepegawaian menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi variabel moderasi $Y = b_0 + b_1X + b_2M + b_3X*M$

No.	Hasil Ujian	Jenis Moderasi
1	b_2 non significant b_3 significant	Moderasi Murni (<i>Pure Moderator</i>)
2	b_2 significant b_3 significant	Moderasi Semu (<i>Quasi Moderator</i>) Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen
3	b_2 significant b_3 non significant	Prediktor Moderasi (<i>Predictor Moderasi Variabel</i>). Artinya variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk
4	b_2 non significant b_3 non significant	Moderasi Potensial (<i>Homologiser Moderator</i>). Artinya variabel tersebut potensi menjadi variabel moderasi

Tahapan Uji Variabel Moderating diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3X_1 * Z_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_2 + b_3X_1 * Z_2 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3Z_2 + b_4X_1 * Z_1 + b_5X_1 * Z_2 + e$$

Rumus 1:

$$Y = a + b_1X_1$$

Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.409	.35427

a. Predictors: (Constant), Komit

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.847	1	5.847	46.585	.000 ^b
	Residual	8.158	65	.126		
	Total	14.005	66			

a. Dependent Variable: Kin

b. Predictors: (Constant), Komit

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.978	.311		6.359	.000
	Komit	.549	.080	.646	6.825	.000

a. Dependent Variable: Kin

Penjelasan hasil statistik diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05.

Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,417 atau sebesar 41,7% artinya bahwa variabel komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan pada UGM Press dan Wisma MM UGM sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi sederhana penelitian ini.

Rumus2:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3X_1 * Z_1 + e$$

Tabel 5. Koefisien Regesi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.436	.34609

a. Predictors: (Constant), KomitXbijak, bijak, Komit

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.459	3	2.153	17.974	.000 ^b
	Residual	7.546	63	.120		
	Total	14.005	66			

a. Dependent Variable: Kin

b. Predictors: (Constant), KomitXbijak, bijak, Komit

Tabel 7. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.519	2.598		1.354	.180
	Komit	-.063	.674	-.074	-.093	.926
	bijak	-.331	.627	-.333	-.528	.599
	KomitXbijak	.138	.161	.955	.854	.396

a. Dependent Variable: Kin

Hasil uji statistik variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel kebijakan penetapan status unit khusus sebagai variabel moderating, diperoleh data bahwa variabel komitmen organisasi dan kebijakan penetapan status unit khusus tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,926 untuk komitmen organisasi dan 0,599 untuk penetapan status unit khusus atau diatas alpha 0,05 artinya bahwa variabel kebijakan penetapan status unit khusus bukan variabel moderating.

Rumus 3:

$$Y = a + b1X1 + b2Z2 + b3X1 * Z2 + e$$

Tabel 8. Koefisien Regesi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.530	.31580

a. Predictors: (Constant), KomitXstatus, Status, Komit

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7.722	3	2.574	25.810	.000 ^b
	Residual	6.283	63	.100		
	Total	14.005	66			

a. Dependent Variable: Kin

b. Predictors: (Constant), KomitXstatus, Status, Komit

Tabel 10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.233	1.997		3.121	.003
	Komit	-.996	.551	-1.173	-1.806	.076
	Status	-.877	.472	-.911	-1.858	.068
	KomitXstatus	.330	.128	2.512	2.587	.012

a. Dependent Variable: Kin

Hasil uji statistik variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel status kepegawaian sebagai variabel moderating, diperoleh data bahwa variabel komitmen organisasi dan status kepegawaian tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,076 untuk komitmen organisasi dan 0,068 untuk status kepegawaian atau diatas alpha 0,05 artinya bahwa variabel status kepegawaian bukan variabel moderating.

Rumus 4:

$$Y = a + b1X1 + b2Z1 + b3Z2 + b4X1 * Z1 + b5X1 * Z2 + e$$

Tabel 8. Koefisien Regesi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.518	.31970

a. Predictors: (Constant), KomitXstatus, bijak, Status, Komit, KomitXbijak

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7.770	5	1.554	15.205	.000 ^b
	Residual	6.235	61	.102		
	Total	14.005	66			

a. Dependent Variable: Kin

b. Predictors: (Constant), KomitXstatus, bijak, Status, Komit, KomitXbijak

Tabel 10. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.906	2.528		2.336	.023
1	Komit	-.947	.676	-1.115	-1.400	.167
	bijak	.095	.738	.095	.129	.898
	Status	-.890	.607	-.925	-1.466	.148
	KomitXbijak	-.007	.190	-.051	-.039	.969
	KomitXstatus	.326	.162	2.477	2.006	.049

a. Dependent Variable: Kin

Hasil uji statistik variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderating, diperoleh data bahwa variabel kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian secara bersama-sama tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t untuk variabel kebijakan penetapan status unit khusus sebesar 0,898, untuk status kepegawaian sebesar 0,148 di atas alpha 0,05 artinya bahwa variabel kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian bukan variabel moderating.

Secara kualitatif penelitian ini menunjukkan hasil yang penulis simpulkan dari wawancara dengan informan kedua unit khusus yaitu UGM Press dan Wisma MM UGM, didapat hasil sebagai berikut:

Informan ugm press

Unit khusus di UGM sudah banyak diketahui oleh karyawan di UGM Press, walaupun secara formal belum ada Surat Keputusan yang menetapkan unit kerja sebagai unit khusus, namun mereka berpendapat bahwa unit khusus adalah unit yang diberi kewenangan untuk mengelola sumber daya yang ada secara mandiri. Hal ini menurut mereka akan memacu kinerja terutama dalam menghasilkan profit. Kemajuan dalam perkembangan sistem informasi mendorong sistem kerja saat ini lebih baik daripada sistem kerja yang pernah ada, yang berdampak pula pada pengelolaan karyawan tentunya harus disesuaikan dengan kondisi nyata dan struktur organisasi yang ada. Eksistensi unit khusus dapat bertahan tanpa suport dari pusat apabila sudah memiliki sumber daya keuangan yang stabil, namun demikian pengelolaan aset akan lebih baik tetap menginduk pada pusat. Dengan berbagai alasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa jika ditetapkan sebagai unit khusus akan lebih mendorong peningkatan kinerja apabila diterapkan strategis khusus, salah satunya dengan adanya *master plan* unit kerja khusus di tingkat universitas, walaupun di tingkat unit kerja sudah ada dan disesuaikan dengan kekhususan masing-masing unitnya.

Status kepegawaian di UGM ada 4 (empat) jenis yaitu Aparatur Sipil Negara/ASN (PNS), Pegawai SK Rektor Tetap, Pegawai SK Rektor Tidak Tetap, dan Pegawai SK Unit Kerja. Berbagai jenis status kepegawaian ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain idealnya unit khusus status karyawannya adalah non PNS. Meskipun ada banyak status kepegawaian di UGM namun tidak ada perbedaan sikap dan tingkah laku terkait dengan statusnya, karena mereka diperlakukan sama terhadap hak dan kewajibannya serta sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan.

Rasa memiliki terhadap unit kerja pada karyawan UGM Press cukup besar hal ini dapat dilihat dari kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerjanya maupun keberadaan aset dalam menjaganya. Seiring dengan manajemen yang selalu menekankan bahwa unit kerja adalah tempat bersama dan sebagai rumah bersama untuk menopang kehidupan keluarga masing-masing karyawan, sehingga diperlukan rasa optimis bahwa visi dan misi unit kerja dapat dicapai, dengan keyakinan karyawan yang lebih berorientasi pada terselesaikannya tugas-tugas yang diberikan oleh unit kerja. Terlihat bahwa kesetiaan karyawan UGM Press terhadap unit kerja masih cukup bagus, dengan indikatornya adalah selain tugas pokok dan fungsi, selama masih dibutuhkan karyawan bersedia melaksanakan sesuai dengan kemampuannya. Dengan demikian komitmen terhadap unit kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Target kinerja UGM Press belum dapat dikatakan telah sesuai target, hal ini dikarenakan keterbatasan SDM dengan beban kerja yang banyak serta belum seluruhnya pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Masih sering ditemui kendala dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, walaupun secara normatif dan ideal selayaknya pekerjaan dikerjakan dengan baik dan sesuai prosedur yang berlaku, namun pada kenyataannya memang belum bisa memuaskan semua unsur di unit kerja.

Informan wisma mm ugm

Istilah unit khusus di UGM sudah sangat familier di kalangan karyawan UGM khususnya karyawan di unit khusus, meskipun Surat Keputusan belum ada dan sedang dalam proses. Yang membedakan unit khusus dengan unit lainnya adalah karena mempunyai proses bisnis dan organisasi yang berbeda dengan unit lain di UGM. Di Wisma MM UGM arah pilihan karyawan sebagian besar memilih sebagai unit khusus dan memang sudah ada penjelasan bahwa Wisma MM UGM diarahkan menjadi unit khusus yang berbeda dengan unit-unit lainnya. Diharapkan sistem kerja yang ada sekarang bisa diakomodasi oleh UGM, dan memberikan kewenangan dalam pengelolaan karyawan, sehingga unit khusus bisa survive tanpa suport dari pusat. Pengelolaan aset selama ini masih mengikuti aturan pusat. Adanya kebijakan penetapan unit khusus ini bisa mendorong peningkatan kinerja karena mempunyai kewenangan mengelola manajemen secara otonomi, dengan adanya *master plan* yang baik yang disusun setiap tahun dan pada akhirnya Wisma MM UGM bisa memberikan kontribusi *financial* ke UGM.

Di Wisma MM UGM tidak ada PNS karena sudah dimutasi ke unit-unit lain, yang ada adalah pegawai dengan SK Unit Kerja, hal ini untuk mempersiapkan kedepannya sebagai unit khusus. Status kepegawaian bagi Wisma MM tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena sudah mengetahui akan menjadi unit khusus, sehingga tidak ada perbedaan dalam hal sikap dan tingkah laku semua karyawan. Peraturan dan sanksi diterapkan sama dan tidak ada perbedaan hak dan kewajiban diantara karyawan karena sudah disampaikan bahwa mulai tahun 2019 semua pegawai akan mendapatkan SK Pegawai Unit Khusus, sama untuk semua karyawan Wisma MM UGM.

Rasa memiliki karyawan terhadap unit kerja dapat dibedakan menjadi dua, bagi karyawan yang masa kerja cukup lama misalnya lima tahun keatas rasa memiliki unit kerja sudah kuat, namun karyawan yang masih baru belum menunjukkan rasa memiliki unit kerja. Manajemen menekankan bahwa Wisma MM UGM adalah ladang penghidupan maka harus dijaga dengan baik, dengan mencanangkan visi dan misi sehingga karyawan mempunyai keyakinan dapat mencapai visi dan misi dengan baik. Loyalitas karyawan Wisma MM UGM cukup baik hal ini akan mempengaruhi komitmen terhadap unit kerja dan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Pada tahun 2018 target kinerja belum tercapai karena terkait dengan perencanaan dan pelaksanaannya yang belum optimal, salah satunya adalah pelaksanaan pekerjaan yang belum sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* dan fungsi supervisi masih belum optimal, beberapa bagian belum melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga pencapaian target pekerjaan belum memuaskan semua unsur di unit kerja, walaupun pada bagian-bagian tertentu sudah memuaskan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah penulis paparkan di depan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Status Unit Khusus yang diharapkan adalah mempunyai otonomi dalam pengelolaan 4 (empat) manajemen (keuangan, sumber daya manusia, operasional, pemasaran) hal ini terlihat dari respon kuesioner dengan nilai yang tinggi pada item pertanyaan “Status unit khusus yang dimaksud adalah unit kerja yang mempunyai otonomi dalam pengelolaan 4 (empat) manajemen (keuangan, sumber daya manusia, operasional, pemasaran)”, dengan nilai 157 atau rata-rata 4,24 dengan kategori sangat baik Untuk responden UGM Press, dan nilai 123 dengan rata-rata 4,1 pada kategori baik.

Secara umum status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini dapat dilihat dari respon jawaban responden yang sangat baik pada item pertanyaan “Saya melaksanakan segala tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tidak peduli atas status kepegawaian saya” dengan nilai 171 atau rata-rata 4,62 pada responden UGM Press, sedangkan responden Wisma MM UGM dengan nilai 117 atau rata-rata 3,9.

Komitmen Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan pada dua unit kerja khusus yaitu UGM Press dan Wisma MM UGM, yang sama-sama mengatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan alasan bahwa Komitmen identik dengan loyalitas. Loyalitas yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula dan jika komitmen nya tinggi maka akan fokus untuk kerja dan tidak berfikir untuk pindah unit kerja.

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa pada pengolahan tahap 1 dengan rumus $Y = a + b_1X_1$, menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05.

Pengolahan tahap 2 dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3X_1 * Z_1 + e$, menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan kebijakan penetapan status unit khusus tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,926 untuk komitmen organisasi dan 0,599 untuk penetapan status unit khusus atau diatas alpha 0,05 artinya bahwa variabel kebijakan penetapan status unit khusus bukan variabel moderasi.

Tahap 3 dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2Z_2 + b_3X_1 * Z_2 + e$, menunjukkan hasil bahwa status kepegawaian tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,076 untuk komitmen organisasi dan 0,068 untuk status kepegawaian atau diatas alpha 0,05 artinya bahwa variabel status kepegawaian bukan variabel moderasi.

Tahap 4 dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3Z_2 + b_4X_1 * Z_1 + b_5X_1 * Z_2 + e$, memperlihatkan hasil bahwa bahwa variabel kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian secara bersama sama tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji t untuk variabel kebijakan penetapan status unit khusus sebesar 0,898, untuk status kepegawaian sebesar 0,148 diatas alpha 0,05 artinya bahwa variabel kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian bukan variabel moderasi.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Komitmen Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Khusus UGM, sedangkan variabel Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus dan Status Kepegawaian bukan sebagai variabel moderasi, sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. (2008). Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta
- Amstrong, Mischael, (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Azwar, S. (2007). Reliabilitas dan validitas, Edisi ke-7. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2009). Sikap manusia, teori dan pengukurannya. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____ (2014). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary, (2000), Manajemen Sumberdaya Manusia, PT. Perhalindo, Jakarta.
- Gottschalk, Louis. (1986). Understanding History; A Primer of Historical Method terjemahan Nugroho Notosusanto. Jakarta: UI Press.
- Husein Umar. (2001). Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Luthans, F. (2005). Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung

-
-
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, M.B & Huberman A.M. (1984), Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. (1992). Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Renier, G.J. (1997). History its Purpose and Method (terjemahan Muin Umar). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2006). Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2003). Research Method for Business-As Skill-Building Approach, Third Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc
- S. Nasution, (1992), Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rhosdakarya.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: ALFABETA.
- Sutopo, HB. (2006), Metode Penelitian Kualitatif, Surakarta: UNS Press.
- Magister-edu.blogspot.com/2015/04/model-regresi-moderasi-moderated.html
- <https://kbbs.kemdikbud.go.id/entri/kebijakan>, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- <https://pengertianahli.id/2014/08/pengertian-kebijakan-menurut-para-ahli.html>
- <https://www.seputarpengertian.co.id/2017/12/pengertian-komitmen-organisasi-menurut-para-ahli.html>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.