

Pengaruh Pendekatan *Behavioral Observation Scales (BOS)* Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

Sardi¹, Jumiati Syam², Abd Haris Sanusi³, Akbar Said⁴

¹Manajemen STIE Wira Bhakti

²Manajemen STIE Lasharan Makassar

³Manajemen STIE Panca Bhakti Palu

Manajemen STIE Wira Bhakti

Sandi.ambo@wirabhakti-makassar.ac.id

Abstrak : Aplikasi ini menentukan pengaruh skala pengamatan pelayanan (supervisor) terhadap kinerja pegawai dalam program tersebut. Bank Seabank Makassar. Pengumpulan data menggunakan data standar dari pengukuran menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi karyawan Bank seabank Makassar memiliki 33 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel memuaskan sebanyak 33 responden. Hasil angket, autokorelasi, uji multikolinearitas, uji hetero dan uji linieritas diuji asumsi klasik berupa standarisasi, multikolinearitas, asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama skala observasi (supervisor) berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kata kunci : Behavioral Observation Scales, Kinerja Karyawan, pelayanan

Abstract : This study aims to determine whether behavioral observation scales have an effect on employees performance levels on PT. Bank Seabank makassar. Collecting data using primary data obtained from a questionnaire using purposive sampling technique. The population is employees of PT. Bank Seabank makassar branch, amounting to 33 employees. While the sample used is a saturated sample of 33 respondents. The results of the questionnaire have been tested for tested autocorrelation, multicollinearity test hetero test and linearity test have also been tested classic assumptions in the form of multicollinearity normality assumptions data analysis method using simple linear regression techniques with SPSS 23 program. The result show the first hypothesis states that behavioral observation scales have a partial effect on employee performance levels

Keywords: behavioral Observation Scales (Bos), Performance level

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Amalina, 2017). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013:2) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Gaya kepemimpinan *Behavioral Observation Scales boss* ialah metode untuk menilai kombinasi dari kejadian-kejadian kritis (*critical incidents*) serta frekuensi dari insiden tersebut.

Para pekerja diobservasi kemudian dinilai secara keseluruhan Skala Pengukuran Perilaku (*Behavioral Observation Scales/BOS*) merupakan Pendekatan berdasarkan perilaku dalam metode penilaian kerja karyawan dalam gaya kepemimpinan tersebut: setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berdrbeda antara anatara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gayak kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk di banding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pimpinan terdapat kemampuan bawahanya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap, yang sering di terapkan seorang pemipin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahanya.

(Rivai, 2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang di sukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Thoha, 2013) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang pimpinan maka akan semakin mempengaruhi kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dzulkifli, 2013) dan (Puji Haryanto, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Dwi & Erlan (2014), Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Simamora (2012). Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, Hasibuan (2012).

Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Lijan Poltak Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar merekabersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Uraian teori tersebut kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu: Sihar Tigor Benjamin Tambunan (2003). dengan hasil penelitian: menunjukkan analisis lanjutan berupa analisis statistic sederhana terhadap hasil BOS juga menunjukkan bahwa BOS dapat di gunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja devartemental, dalam hal *devartemen in front office (teller group)*, terutama melalui penggambaran nilai rata-rata perilaku teller ke dalam kurva radar kata kunci: PA, BOS, SOP, teller kejadian kritis.

Astari Nesti (2016) *performance quality* berpengaruh positif pada *experience quality*, 2) *experience quality* berpengaruh positif pada *perceived value*, 3) *experience quality* berpengaruh positif pada *destination image*, 4) *experience quality* tidak berpengaruh pada *satisfaction*, 5) *perceived value* berpengaruh positif pada *satisfaction*, 6) *destination image* berpengaruh positif pada *satisfaction*, 7) *perceived value* berpengaruh positif pada *behavioral intention*, 8) *destination image* berpengaruh positif pada *behavioral intention*, dan 9) *satisfaction* berpengaruh positif pada *behavioral intention*.

Rifansyah, Muhammad (2017), menunjukkan bahwa Bank Kesejahteraan Ekonomi sudah memiliki pedoman dalam berperilaku dan sanksi sanksi yang akan dikenakan apabila tidak mentaati peraturan yang berlaku. Namun, ada beberapa sanksi yang kurang tegas sehingga tidak menimbulkan efek jera. Tingkat kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 17,65% atau sebanyak 3 orang memiliki disiplin kerja Baik dan sebanyak 82,35% atau sebanyak 14 orang memiliki disiplin kerja Sangat Baik serta tidak ada karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang Kurang Baik. Jadi, secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja karyawan Bank Kesejahteraan Ekonomi (Seabank) Banjarmasin adalah Sangat Baik.

Bank juga merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintah, swasta maupun perseorangan dalam menyimpan dana-dananya dan untuk memenuhi kebutuhan dana perusahaan melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang di sediakan. Salah satunya bank swasta yang ada di Indonesia yaitu: PT. Bank Seabank

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
 Uji Validitas Untuk Variable Behavioral Observation Scales (X)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1	0,899	0,291	Valid
X2	0,899	0,291	Valid
X3	0,987	0,291	Valid
X4	0,976	0,291	Valid
X5	0,987	0,291	Valid
X6	0,987	0,291	Valid
X7	0,976	0,291	Valid
X8	0,987	0,291	Valid
X9	0,976	0,291	Valid
X10	0,987	0,291	Valid
X11	0,987	0,291	Valid
X12	0,987	0,291	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel behavioral observation scales mempunyai nilai R-hitung>R-tabel sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari behavioral observation scales yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak (valid).

Tabel 2.

Uji Validitas untuk Variable Tingkat Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,985	0,291	Valid
Y2	0,985	0,291	Valid
Y3	0,954	0,291	Valid
Y4	0,985	0,291	Valid
Y5	0,985	0,291	Valid
Y6	0,954	0,291	Valid
Y7	0,985	0,291	Valid
Y8	0,985	0,291	Valid
Y9	0,954	0,291	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel tingkat kinerja karyawan mempunyai nilai R-hitung > R-tabel sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari tingkat kinerja karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak (valid).

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Behavioral Observation Scales (x)	0.994	Realible
Tingkat kinerja karyawan (y)	0.993	Realible

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable Behavioral observation scales memiliki nilai Cronbach's alpha 0.994 > 0.60, dan variabel Tingkat kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach's alpha 0.993 > 0.60. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ke 2 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar realibilitas.

Analisis regresi linear sederhana

Analisis Regresi linear Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel devenden dan satu variabel independen menerangkan variabel dependennya.

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai keofisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel Coefficients^a berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Partial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,556	,982		4,640	,000
BOS	-,065	,215	-,054	-,300	,766

a : Angka konstan dari unstandardized Coefficients^a dalam kasus ini nilainya sebesar 4,556 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada behavioral observation scales (X) maka nilai konstanta tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,556

b : Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar -0,065 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% behavioral observation scales (X) maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,065 karena nilai sebesar koefisien regresi bernilai minus(-) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa behavioral observation scales

(X) berpengaruh negatif terhadap behavioral observation scales

(Y) sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 4,556 - 0,065$

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 4. diatas diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen yaitu: 4,640 Dan Behavioral observation scales sebesar 0-,300 Dengan demikian pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Variabel dependen pada penelitian ini dapat dijelaskan dengan demikian pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada penelitian ini dapat dijelaskan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel, yaitu sebagai berikut:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Hipotesis penelitian diterima
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hipotesis penilain ditolak

Pengaruh pendekatan behavioral observation scales (bos) (X) terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel behavioral observation scales (bos) berpengaruh secara parsial terhadap tingkat kinerja karyawan. Analisis uji-t untuk variabel Behavioral observation scales, nilai t hitungnya sebesar 4,640, sementara itu nilai t tabel sebesar 0-,300 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 > 0,05$ maka *behavioral observation scales* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Artinya bahwa *behavioral observation scales* yang dimiliki oleh seorang atasan (pemimpin perusahaan) sangatlah berpengaruh dalam keterlibatan organisasi mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Hal didukung peneliti terdahulu Rifansyah, Muhammad (2017) yang menyatakan bahwa *behavioral observation scales* berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hasil uji standar di atas menunjukkan bahwa nilai maksimum residu nonstandar pada running test 0.281, $> 0,05$ ($R_t > 0,05$), berada pada skala 5,5 ($0,216 > 0,05$).) dapat diidentifikasi. data yang diperiksa biasanya dibagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut berdasarkan hasil Uji-T (Parsial) mendapatkan hasil bahwa behavioral observation scales berpengaruh secara parsial terhadap tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalina, (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Proses Pengambilan Keputusan Wisatawan Berkunjung Ke Objek Wisata Religi Masjid Agung. *Jurnal ilmiah*, 4(2): 1-19.
- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan .* Riau: zanafa publishing.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astari Nesti (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Behavioral Intention Pengunjung Pandawa Water World. *Surakarta - fak. Ekonomi dan bisnis - 2016 .*
- Rifansyah muhammad (2017). Analisis tingkat kedisiplinan karyawan PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi Banjarmasin Dengan Pendekatan Behavioral Observation Scales (BOS). *Skripsi thesis, STIE Indonesia Banjarmasin .*
- Bintoro dan daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : gava media.
- Chusminah, dan Haryati, (2019) Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementrian Kesehatan. Widya cipta – *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3 (1), 61-70
- Dwi, y., & Erlian, s. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/ Produksi PT. Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Nurtanio Bandung .
- Edy, sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada media group, jakarta.
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm spss 23 (edisi 8)*. Cetakan ke viii. Semarang : badan penerbit universitas diponegoro
- Hasibuan, Malayu (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, (2014), *Manajemen Personalial*, BPF, yogyakarta.
- Henry simamora (2012), *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: star gate publisher
- Indah Hartatik Puji (2014) buku *Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Laksana, Jogjakarta, hal. 182
- Rivai, v. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta murai kencana .*
- Sari, riza novita. 2013. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sihar Tigor Benjamin Tambunan, (2003). Penyesuaian Skala Penilaian Behavioral Observation Berdasarkan Prosedur Operasional Standar (SOP) Pada Karyawan Teller Bank Swasta Di Surabaya. *Jurnal Teknik Industri* vol. 5, no. 2, desember 2003: 129 - 140 .
- Sinambela. Lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sutrisno, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke tujuh)*. Jakarta: kencana prenada media
- Thoha, Miftah, (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Fisipol ugm.yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: alfabeta.

Widodo, Trenggono, dkk. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif* , vol. 2 no.1 issn : 2597-8950. Februari 2018

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R Dan D*. Bandung:Alfa Beta.cv