

PROSIDING SEMINAR NASIONAL 2017

ISBN : 978-602-73337-4-1

Tema :

"mewujudkan kualitas tata kelola organisasi yang
good and clean government untuk mendorong
kinerja organisasi yang berkelanjutan dengan
implementasi SISTEM KENDALI KECURANGAN (SIKENCUR)
MENATA BIROKRASI BEBAS KORUPSI"

Pembicara:

Dr. Cris Kuntadi, SE, MM, CA, CPA, QIA, FCMA, CGMA, CIPSAS, CfrA, Ak.

(Kepala Pusdiklat BPK RI, Irjen Perhubungan, Dosen: STAN, Maksi UI,
Maksi Unpad, dan Maksi Unand, Organisasi: Anggota DPN,
Dewan Sertifikasi Akuntan Profesional, dan Dewan Komite Etika IAI (2010-2014))

TOPIK CALL FOR PAPER
EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI, **PERPAJAKAN**
SUMBERDAYA MANUSIA/ORGANISASI
KEUANGAN, TATA KELOLA
UMUM/PEMBERDAYAAN MASYARAKAT



ISBN 978-602-73337-4-1



SABTU, 12 AGUSTUS 2017

STIE AUB Surakarta

Jl. Mr. Sartono No. 46 Surakarta, Jawa Tengah 57135
Telp. 0271-854904, Fax. 0271-853084

PENERBIT : AUB PRESS

PROSIDING SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER 2017 STIE AUB SURAKARTA

12 AGUSTUS 2017

**Mewujudkan kualitas tata kelola organisasi yang *good and clean government* untuk mendorong kinerja organisasi yang berkelanjutan dengan implementasi
“SISTEM KENDALI KECURANGAN (SiKencur) MENATA
BIROKRASI BEBAS KORUPSI”**

**AUB PRESS
2017**

“Mewujudkan kualitas tata kelola organisasi yang good and clean government untuk mendorong kinerja organisasi yang berkelanjutan dengan implementasi SISTEM PENGENDALI KECURANGAN (SiKencur) MENATA BIROKRASI BEBAS KORUPSI”

Penulis:

Cahyani Tunggal Sari, Dkk.

ISBN : 978-602-73337-4-1

Editor :

Dr. I Gusti Putu Diva Awatara M.Si.

Disain Sampul dan Tata Letak:

M. Khoiruman

Penerbit:

AUB Press

Redaksi:

Jalan Mr. Sartono No. 97 Surakarta 57135

Telp. (0271) 857919, Fax (0271) 857919

Email : admin@magister-stieaub.ac.id

Distributor Tunggal:

Probank

Jalan Mr. Sartono No. 46 Surakarta 57135

Telp. (0271) 854803, Fax (0271) 853084

Email : agus_utomo@yahoo.co.id

Cetakan Pertama : Agustus 2017

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Krisis multidimensi yang terjadi di Indonesia, khususnya dalam perpektif administrasi publik atau administrasi negara, disebabkan adanya kesalahan kelola dalam penyelenggaraan tata pemerintahan (*poor governance*) dan. Korupsi, kolusi, dan nepotisme masih menjadi bagian dari pengelolaan anggaran maupun pelayanan publik. Sebuah mimpi masyarakat Indonesia untuk menikmati kualitas pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*) mendorong pemerintah untuk mereformasi pemerintahan. Penataan ulang proses birokrasi dilakukan. Terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berfikir di luar kebiasaan/rutinitas yang ada, upaya merevisi dan membangun berbagai regulasi, memoderenkan berbagai kebijakan dan praktek manajemen pemerintah, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi dengan paradigma dan peran baru. Sebuah perubahan besar dan mendasar dalam paradigma dan tata kelola yang disebut dengan Reformasi Birokrasi.

Faktor lain yang juga penting dalam pemberantasan kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) yaitu kompetensi dan konsistensi semua pihak penyelenggara negara dalam kebijakan “**reformasi birokrasi**”. Semua unsur penyelenggaraan pemerintah, baik aparatur negara maupun warga negara perlu memahami posisi dan peran masing-masing dalam mengaktualisasikan dan membumikan berbagai dimensi nilai yang terkandung dalam konstitusi negara kita.

Permasalahan *fraud* yang dihadapi birokrasi di Indonesia memunculkan berbagai sistem untuk mengatasinya, salah satu *fraud control system* yang sedang banyak disosialisasikan yaitu Sistem Kendali Kecurangan (SiKencur). SiKencur merupakan rangkaian program kegiatan yang secara komprehensif dirancang dan dilaksanakan oleh pimpinan dan manajemen sebuah perusahaan / instansi untuk mendengar, mendeteksi, dan menindak tindak kecurangan. Tujuan potensial dari SiKencur ini adalah menjaga integritas personal dan institusi serta melindungi dan mengamankan keuangan internal. Sistem Kendali Kecurangan ini sangat menarik perhatian berbagai elemen baik pelaku penyelenggara pemerintahan, manajemen perusahaan, maupun dari elemen akademisi.

SAMBUTAN

Dengan senang hati saya menyambut seluruh peserta di Seminar Nasional dan Call For Paper 2017 dengan tema “Mewujudkan kualitas tata kelola organisasi yang good and clean government untuk mendorong kinerja organisasi yang berkelanjutan dengan implementasi SISTEM KENDALI KECURANGAN (SiKencur) MENATA BIROKRASI BEBAS KORUPSI”.

Seminar Nasional ini merupakan salah satu pertemuan akademis yang diadakan di kota Surakarta, akan menjadi gubahan besar dari tren pertemuan nasional yang terus berlanjut. Kami berharap seminar ini akan memberikan semua profesional akademisi di bidang inovasi ekonomi dengan sebuah pertemuan untuk berbagi dan saling bertukar kepentingan dan aplikasi penelitian.

Saya ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada tim kerja dari Program Studi Magister Manajemen STIE AUB Surakarta atas kontribusi besar mereka terhadap pelaksanaan seminar ini secara baik.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih atas dukungan dari tim manajemen SiKencur.

Atas nama semua kolega saya, saya ingin menyampaikan harapan terbaik saya untuk seminar yang sukses, menstimulasi dan mengesankan.

Salam,

Dr. Achmad Choerudin S.T., S.E., M.M.

Ketua Panitia Seminar Nasional 2017

Dosen Program Studi Magister Manajemen STIE AUB Surakarta

SAMBUTAN KETUA STIE AUB SURAKARTA

Saya selaku Ketua STIE AUB Surakarta mengucapkan selamat kepada panitia dari Program Studi Magister Manajemen STIE AUB Surakarta atas kerja keras dan kolaborasi yang baik dalam penyelenggaraan Seminar Nasional 2017 yang berjudul SISTEM KENDALI KECURANGAN (SIKENCUR) MENATA BIROKRASI BEBAS KORUPSI.

Kegiatan Seminar Nasional STIE AUB 2017 akan meningkatkan hubungan baik antara cendekiawan akademik dan praktisi bisnis dalam perusahaan terutama dalam proses pengendalian manajemen organisasi. Tujuan penting dari seminar ini adalah untuk mendorong pembelajaran dengan bertukar gagasan, pandangan, dan membangun jaringan.

Selanjutnya, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih saya kepada seluruh penulis yang telah mengikuti kegiatan *call for paper* pada Seminar Nasional STIE AUB 2017 serta *reviewer* atas kontribusinya yang sangat baik dalam seminar ini.

Akhirnya, izinkan saya menyambut Anda semua dalam Seminar Nasional STIE AUB 2017. Saya harap Anda akan menikmati dan mendapatkan pengetahuan yang bermanfaat dari Seminar ini.

Dr. Agus Utomo, MM.
Ketua STIE AUB Surakarta

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| SAMBUTAN KETUA PANITIA | v |
| SAMBUTAN KETUA STIE AUB SURAKARTA | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR CALL FOR PAPER | |
| Kepastian Hukum Bagi Konsumen Dalam Transaksi <i>Online</i> Pada Mahasiswa Universitas Islam Batik Surakarta | |
| <i>Widi Nugrahaningsih, Mira Erlinawati</i> | 1 |
| Analisis Pengaruh <i>Marketing Mix</i> Terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa | |
| <i>Sundari, Antin Okfitasari</i> | 9 |
| Pengaruh <i>Tax Amnesty</i> Terhadap Laporan Keuangan Dan Kinerja Perusahaan | |
| <i>Antin Okfitasari, Sundari</i> | 20 |
| Perbandingan <i>Average Abnormal Return</i> Sebelum Dan Sesudah Peristiwa Reshuffle Kabinet Kerja (Studi Kasus Pada Perusahaan Listing Bei Sektor Perbankan) | |
| <i>Verisandika Yudha Pratama, Agustinus Kusdwiadji</i> | 27 |
| Analisis Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Pt. Syngenta Indonesia Di Wonogiri | |
| <i>Budi Poniman</i> | 34 |
| Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen | |
| <i>Siti Amanah, Siti Fatonah</i> | 43 |
| Analisis Konstruksi Isi Status Facebook Dalam Menumbuhkan Tindakan Anarkis Mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta | |
| <i>Margaretha Evi Yuliana, Indah Wahyu Utami</i> | 52 |
| Analisis Dan Desain Media Pembelajaran Technopreneurships Teknologi Informasi Berbasis Gaya Belajar | |
| <i>Indra Hastuti, Wiji Lestari</i> | 59 |

| | |
|--|-----|
| Persepsi Pasien Terhadap Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Rawat Inap, Serta Pengaruhnya Pada Loyalitas Pasien Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen) | |
| <i>Octa Lidya Ghaisani Amin, Rizky Ayu Khoiriyana, Aldita Prabandari</i> | 64 |
| Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada OCB : Peran Mediasi <i>Work Engagement</i> | |
| <i>Vinda Karunia Satriavi, Muhammad Syafwan Hady, Sukaril</i> | 72 |
| Peran <i>Human Capital</i> Dan <i>Spiritual Capital</i> Dalam Kapabilitas Inovasi Dan Kinerja Perusahaan | |
| <i>Rini Handayani</i> | 77 |
| Analisis Pengaruh Penunjang Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi | |
| <i>Siti Almaidah</i> | 86 |
| Kepemimpinan Pelayanan Dan Nilai-Nilai Anti Korupsi Dalam Mewujudkan Birokrasi Pertanahan Yang Bersih Dan Berkinerja (Studi Di Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Satuan Kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo) | |
| <i>M.Nur K Amrullah, Ari Hikmawati M, Dadang Nugroho Darmawan</i> | 95 |
| Pengaruh Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Menurut Maslow Yang Berdampak Pada Kinerja Tugas (Studi Empiris Pada Guru SMK Negeri 1 Sragen, Jawa Tengah) | |
| <i>Emma Farida Purwaningtyas, Achmad Choerudin</i> | 103 |
| Dampak Karakteristik Individu Pegawai Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tugas Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, Jawa Tengah) | |
| <i>Nurul Handayani, Achmad Choerudin</i> | 114 |
| Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar | |
| <i>Leni Sukowati, Lilis Sulistyani</i> | 123 |
| Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar | |
| <i>Rosalia Anna Christianti Tri Anggoro Asih, Lilis Sulistyani</i> | 135 |

| | |
|---|-----|
| Efektifitas Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen <i>Jadhiyono Dwi Kassulat, Siti Fatonah</i> | 149 |
| Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Interaksi Sosial Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Pegawai (Study Pada Dinas Kesehatan Karanganyar) <i>Clara Agustina Triwahyuningsih, Mulyanto</i> | 158 |
| Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar) <i>Wawan Apriyanto, Mulyanto</i> | 167 |
| Meningkatkan Kepuasan Pasien Bpjs Melalui Dimensi Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Daerah Di Wilayah Jawa Tengah <i>Siti Fatonah, Reny Dwi Sulistiyan</i> | 176 |
| Pendampingan Pendanaan Pedagang Kaki Lima (PKL) Sidomukti Balekambang Tawangmangu Kerjasama Dengan Pada BPR Bank Daerah Karangnyar (BDK) Untuk Memberantas Rentenir <i>Endang Brotojoyo, Rina Ani Sapariyah, Endang Saryanti</i> | 188 |
| Marketing Manajemen Pada Joga Computer Dengan Pendekatan Customer Interface <i>Yusuf Sutanto, Nani Irma Susanti</i> | 196 |
| Identifikasi Watak, Kapasitas, Modal, Kondisi Ekonomi, Dan Jaminan Sebagai Pengaruh Tingkat Kredit Bermasalah Program Kredit Usaha Rakyat (KUR) Pada Pengusaha Usaha Mikro Dan Kecil (UMK) Di Kecamatan Gading Cempaka <i>Dewi Rahmayanti, Venny Puspitasari</i> | 205 |
| Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Motivasi Dan Kemampuan Sebagai Pemediasi (Studi Pada Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri) <i>Harmastuti Triatmaja, Etty Indriani</i> | 218 |
| Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kompetensi Karyawan Generasi Y Terhadap Kinerja Perusahaan. (Studi Kasus Di Perusahaan Distributor) <i>M. Benny Irmawan, Ferryal Abadi</i> | 224 |
| Potensi Kelurahan Sei Mempura Kabupaten Siak Sebagai Kawasan Ekowisata <i>Dwika Lodia Putri, Jeni Wardi, Reni Farwitawati</i> | 231 |

| | |
|---|-----|
| Upaya Meningkatkan Daya Saing Melalui Jendela Informasi Produk Pedagang Kaki Lima (PKL) Di Tawangmangu Karanganyar <i>Nani Irma Susanti, Ety Indriani, Anggoro Panji</i> | 245 |
| Efektivitas Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kabupaten Sragen <i>Nurwafi Hamdan Siti Fatonah</i> | 253 |
| Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK N 1 Wonogiri) <i>Suhartini, Anwar Hamdani</i> | 264 |
| Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Wonogiri Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening <i>Retno Asiati, Anwar Hamdani</i> | 274 |

**KEPASTIAN HUKUM BAGI KONSUMEN DALAM TRANSAKSI ONLINE PADA MAHASISWA
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

Widi Nugrahaningsih, Mira Erlinawati
STMIK Duta Bangsa Surakarta. Jalan Bhayangkara No.55,
Surakarta Tlp (0271) 719552.
Email: widinugrahaningsih@gmail.com, mira_erlinawati@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kegiatan bisnis online adalah kegiatan yang telah banyak dimanfaatkan masyarakat, mereka bisa melakukan transaksi jual beli dengan berbagai orang setiap saat dan dimanapun. Namun disisilain, Ada konflik antara penjual dan pembeli terkait transaksi online. Tujuan penelitian ini; Untuk mengetahui kepastian hukum bagi konsumen terkait transaksi pada bisnis online khususnya pada mahasiswa di univeritas islam batik surakarta dan Untuk mengetahui Faktor-faktor yang menjadi hambatan efektivitas Undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen (UUPK) terhadap bisnis online. Metode penelitian yang digunakan, penelitian ini empiris mendukung data normatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung dan studi pustaka dengan pendekatan kualitatif, teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, kesimpulan. Hasil penelitian, perlindungan konsumen dalam bisnis online adalah adanya UUPK dan UUTE. Penerapan perlindungan konsumen supaya konsumen yang dilaksanakan LPKSM, dengan cara masyarakat datang ke kantor LPKSM untuk konsultasi. Jika konsumen memberi kuasa kepada LPKSM, LPKSM kemudian membuat surat kuasa yang ditandatangani dan disetujui oleh konsumen dan LPKSM, penyelesaian terlebih dahulu dengan upaya kekeluargaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas UUPK yaitu; Pemerintah kurang responsif terhadap perkembangan masyarakat dalam transaksi elektronik, tidak adanya peraturan yang secara teknis memberikan perlindungan hukum bagi konsumen terhadap adanya transaksi online, pelaku usaha dan konsumen tidak memahami hak dan kewajibannya. Kesimpulan dari penelitian ini, LPKSM sebagai perpanjangan dari pemerintah telah aktif namun tidak ada kebijakan yang secara teknis mengatur dan melindungi konsumen terhadap adanya transaksi elektronik, faktor-faktor yang menghambat efektivitas UUPK adalah pemerintah yang kurang responsif, ketidaktahuan Konsumen maupun pelaku usaha terkait hak dan kewajibannya.

Kata Kunci: Kepastian Perlindungan Konsumen, Bisnis online

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan bisnis online adalah kegiatan yang pada saat ini banyak dimanfaatkan oleh masyarakat. Transaksi jual beli dengan memanfaatkan media online dapat mengefektifkan dan mengefisiensikan waktu seseorang. Bahkan masyarakat dapat melakukan jual beli dengan pihak lain dimanapun dan kapanpun. Sehingga semua transaksi jual beli yang dilakukan melalui internet atau online dapat dilakukan tanpa melakukan tatap muka atau pertemuan antara pihak penjual maupun pembeli. Pada dasarnya masyarakat dapat melakukan transaksi jual beli melalui internet atau media online yang terjadi diantara pihak penjual dan pembeli atas dasar kepercayaan dari para pihak pelaku transaksi.

Kemudahan yang salah satunya berupa efisiensi jarak dan waktu dari transaksi melalui mekanisme online, menjadikan berbagai transaksi melalui media online atau internet saat ini sangat berkembang begitu pesat. Bahkan saat ini kemudahan tersebut menjadi salah satu faktor pedagang untuk memasarkan produk dagangan mereka baik barang maupun jasa melalui media online. Melalui media online pula, konsumen dapat mengakses barang-barang yang mereka butuhkan dengan informasi yang telah di sajikan oleh si pedagang pada media online tersebut tanpa harus bertatap muka langsung dengan pedagang barang yang bersangkutan yang selanjutnya barang pesanan tersebut dapat dikirim ke alamat konsumennya. Saat ini kepraktisan tersebut telah mengubah gaya masyarakat untuk memilih pembelian produk melalui media online, dari pada metode konvensional, baik itu melalui *website*, *facebook*, *blackberry messenger*, dan media sosial lainnya. Khususnya dalam penelitian ini yaitu di Universitas Islam Batik Surakarta.

Namun disisilain, pada perkembangannya transaksi melalui media online juga memiliki kekurangan. Kelemahan tersebut antarlain adanya konflik antara penjual dan pembeli terhadap barang yang diterima konsumen saat pembelian online. Konflik atau sengketa yang terjadi antara konsumen dan pelaku usaha dalam transaksi online pada umumnya didasarkan kepada hal-hal yang tidak dikehendaki bahkan tidak diduga oleh konsumen pada saat pemesanan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana jaminan kepastian hukum bagi konsumen terkait transaksi pada bisnis online?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi hambatan efektivitas Undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen terhadap bisnis online?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepastian hukum bagi konsumen terkait transaksi pada bisnis online khususnya pada mahasiswa di universitas islam batik surakarta.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang menjadi hambatan efektivitas Undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen terhadap bisnis online

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Konsumen

Pemerintah telah membuat kebijakan berupa undang-undang perlindungan konsumen, Pasal 1 UUPK, menyebutkan bahwa pengertian konsumen yaitu konsumen adalah setiap orang pemakai barang dan/atau jasa yang tersedia dalam masyarakat, baik bagi kepentingan diri sendiri, keluarga, orang lain maupun makhluk hidup lain dan tidak untuk diperdagangkan.

Konsumen dapat di pandang sebagai seorang individu ataupun organisasi, mereka memiliki peran yang berbeda. mereka juga bisa memiliki peran sebagai inisiator, buyer, payer, influencer, atau user, semuanya tergantung pada produk yang dibeli oleh konsumen. Selain itu, konsumen juga merupakan bagian dari hukum konsumen yang didalamnya memuat asas-asas, aturan-aturan, atau kaidah- kaidah yang bersifat mengatur dan memiliki sifat untuk melindungi konsumen.

B. Kajian Kepastian Hukum

Kepastian hukum berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang diambil berdasarkan pada aliran pemikiran positivistisme didalam dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai suatu yang otonom atau mandiri, karena bagi penganut pemikiran positivistisme ini, hukum merupakan kumpulan aturan.

C. Kajian tentang Perlindungan konsumen

Dalam Pasal 1 UUPK, pengertian perlindungan konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen. Sedangkan tujuan UUPK adalah untuk melindungi kepentingan konsumen, yang disisilain menjadi pemicu bagi para pelaku usaha supaya dapat meningkatkan kualitas atas produk (baik barang maupun jasa) yang dijualnya.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 7 UUPK, mengatur mengenai beberapa tindakan yang wajib dilakukan oleh pelaku usaha untuk meningkatkan perlindungan konsumen.

D. Kajian tentang Bisnis Online

Pada dasarnya suatu bisnis online, saat di lakukan transaksi muncul adanya suatu kesepakatan yang dianggap sebagai suatu perjanjian antara penjual dan pembeli melalui dunia maya atau melalui media online, dan perjanjian pada dasarnya harus memenuhi beberapa unsur seperti:

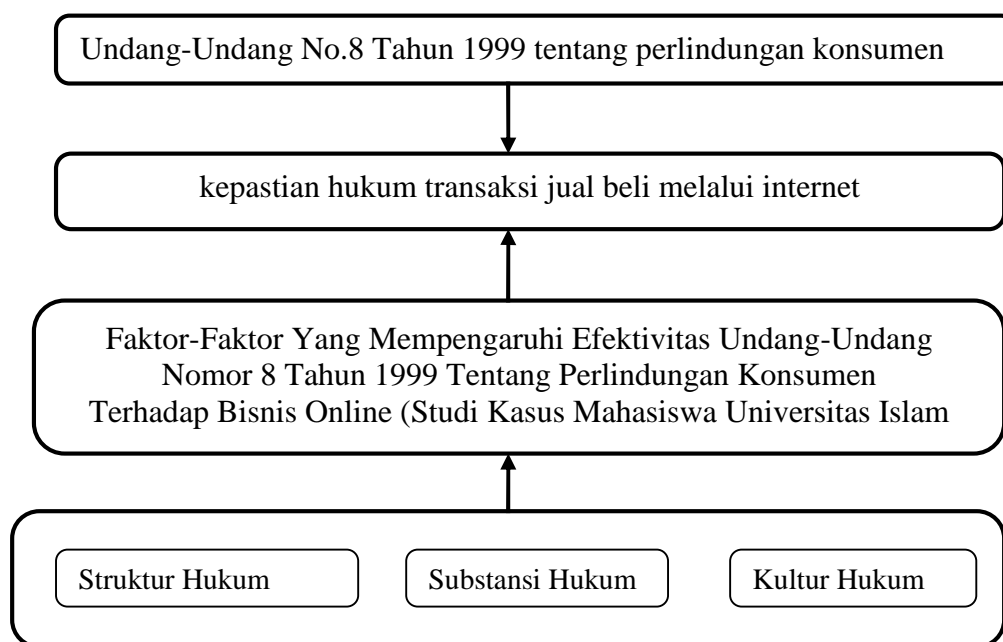
1. Unsur essentialia, yaitu unsur pokok atau unsur yang wajib ada dalam perjanjian, misalnya identitas para pihak pembuat perjanjian yang wajib dicantumkan saat dilakukan perjanjian perjanjian.
2. Unsur naturalia, adalah unsur yang dianggap pasti ada dalam suatu perjanjian walaupun unsur ini tidak secara jelas dituangkan dalam perjanjian, karena pada dasarnya secara implisit telah ada kesepakatan untuk saling dan wajib mentaati perjanjian yang disepakati tersebut.
3. Unsur accedentialia, merupakan unsur yang diberikan atau dibuat oleh salah satu atau para pihak dalam suatu perjanjian seperti misalnya klausula tambahan.

E. Teori efektivitas Hukum

Menurut **Lawrence M. Friedman**, dalam pelaksanaannya, hukum dalam kehidupan masyarakat, dipengaruhi oleh: Struktur hukum (*Legal structure*), Substansi Hukum (*Legal Substance*), Kultur Hukum (*Legal Culture*).

F. Kerangka berpikir

Gambar. 1



G. Hipotesis

1. Adanya kepastian hukum berupa berlakunya Undang-undang Nomor 8 tahun 1999 tentang Perlindungan konsumen yang didalamnya memuat pengaturan mengenai hak-hak konsumen, khususnya dibidang bisnis online. Diantaranya mengenai perlindungan atas adanya klasul baku yang digunakan oleh pelaku usaha dan informasi suatu produk yang di jual belikan dalam bisnis online.
2. Yang menjadi hambatan dari implementasi Undang-undang Nomor 8 tahun 1999 tentang Perlindungan konsumen dipengaruhi oleh adanya pola pemerintahan (Struktur hukum). dalam hal ini pemerintah pembuat kebijakan dalam menyikapi adanya undang-undang tentang perlindungan konsumen, Substansi hukum yaitu melihat dalam undang-undang tentang perlindungan konsumen, dan kultur hukum (mencakup hukum negara, hukum adat atau kebiasaan masyarakat), ini termasuk kebiasaan pengusaha/pelaku usaha dalam memasarkan produk dan kebiasaan konsumen dalam menyikapi produk yang diterima atau di belinya dari transaksi online.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan penelitian hukum sosiologis, atau empiris (*socio legal research*). Dalam penelitian sosiologis empiris, yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian pada data primer lapangan, atau terhadap yang senyatanya ada dalam masyarakat. (Soerjono soekanto 2006: 42). Penelitian penulis juga didukung pula dengan jenis penelitian hukum Normatif yaitu suatu penelitian yang secara deduktif menganalisa pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait permasalahan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih penulis yaitu di: Lembaga Perlindungan Konsumen Swadaya Masyarakat (LPKSM) koordinator wilayah Solo Raya. Alasan megambil lokasi pada LPKSM karena objek penelitian yang lain yaitu mahasiswa Universitas Islam Batik (UNIBA) Surakarta yang juga berlokasi di Surakarta.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu:

1. Wawancara, terhadap pejabat dan atau staff LPKSM (bagian Hukum atau Hubungan Masyarakat). para pengusaha, dan para pekerja baik dari perusahaan besar, menengah, maupun kecil di kota Surakarta.
2. Observasi Langsung, terhadap para pengguna bisnis online dalam hal ini mahasiswa Universitas Islam Batik Surakarta khususnya yang menjadi konsumen dari adanya bisnis online.
3. Studi Pustaka (*library research*), penulis menggunakan sumber data dari peraturan perundang-undangan, buku-buku yang berkaitan dengan perlindungan konsumen, majalah, artikel, surat kabar, bulletin, jurnal, dan lain sebagainya.

D. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan Kualitatif. yaitu data dikumpulkan, dianalisis, diabstraksikan dan akan muncul teori-teori sebagai penemuan penelitian kualitatif. (Lexy. J. Moeloeng, 2009:5)

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini, penulis menggunakan teknik analisis Kualitatif dengan model analisis interaktif yang didasarkan pada tiga komponen utama, yang meliputi: (Miles, Matthew B, 1992:16-18) Reduksi Data (Data Reduction), Penyajian Data (Data Display), Penarikan Kesimpulan (Verifikasi).

F. Jenis Data dan Sumber Data

Penulis menggunakan data:

1. Data Primer

Yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara terhadap Lembaga Perlindungan Konsumen Swadaya Masyarakat dan Mahasiswa UNIBA.

2. Data Sekunder

Yaitu informasi atau keterangan-keterangan yang secara tidak langsung diperoleh melalui studi kepustakaan, bahan-bahan dokumentasi, tulisan ilmiah, dan sumber-sumber tertulis lainnya. Penulis juga menggunakan data sekunder berupa; berbagai peraturan mengenai perlindungan konsumen misalnya UUPK, UUTE dan lain sebagainya. Penulis juga menggunakan berbagai sumber buku lainnya yang berkaitan mengenai perlindungan konsumen dan juga transaksi melalui media online baik berupa jurnal, artikel, kamus, dan sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepastian Hukum Bagi Konsumen Terkait Transaksi Pada Bisnis Online Khususnya Pada Mahasiswa Di Universitas Islam Batik Surakarta

Dalam pelaksanaannya, perlindungan hukum terhadap konsumen khususnya dalam hal transaksi online, telah di lindungi oleh pemerintah melalui UUPK, dan beberapa peraturan lainnya. Terkait transaksi online, pemerintah telah membuat kebijakan berupa Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UUTE).

Lembaga perlindungan konsumen nasional Indonesia telah diamanatkan dalam UUPK, khususnya dalam pasal 44 yang membahas mengenai Lembaga Perlindungan Konsumen Swadaya Masyarakat (LPKSM). Lembaga Perlindungan Konsumen khususnya yaitu LPKSM koordinator wilayah Soloraya, sejak didirikan telah melakukan sosialisasi baik ditingkat kelurahan maupun kota yang bertujuan untuk memasyarakatkan gerakan perlindungan konsumen karena masih banyak kasus-kasus atau kurang sadarnya masyarakat mengenai hak dan kewajiban sebagai seorang konsumen dan masih belum tahunya proses atau langkah hukum yang akan ditempuh bila menemui kasus.

Khususnya dalam pasal 3 UUPK, LPKSM sejauh ini lebih memberikan bantuan berupa konsultasi terhadap berbagai masalah yang konsumen hadapi dalam transaksi online. apabila dirasa membutuhkan bantuan yang lebih lanjut misalnya sampai ke pengadilan juga bisa didampingi dari pihak LPKSM sesuai dengan keinginan konsumen. Selain itu LPKSM juga bekerja sama dengan disperindag dan pemkot Surakarta bila terdapat angket-angket mengenai kebijakan yang berhubungan dengan konsumen agar permasalahan yang ada di masyarakat bisa tersampaikan ke pemerintahan.

Walaupun telah ada kebijakan mengenai perlindungan konsumen, namun pada kenyataannya khususnya Pasal 8 dan Pasal 9 UUPK juga masih belum efektif dalam kehidupan masyarakat. Ini dibuktikan adanya pelanggaran masih sering terjadi dan ditangani oleh LPKSM koordinator wilayah Soloraya, misalnya adanya perbedaan antara harga yang ditawarkan dengan harga yang sebenarnya, menjual barang yang sudah kedaluarsa, dan lain sebagainya.

Tindakan yang dilakukan oleh LPKSM bagi Beberapa masyarakat yang belum mengetahui mengenai hak mereka mengenai perlindungan konsumen, yaitu dengan cara memberikan sosialisasi di masyarakat. LPKSM terbuka bagi masyarakat, supaya masyarakat dapat melakukan pengaduan atas pelanggaran-pelanggaran yang telah atau sedang dilakukan oleh pelaku usaha ketika ada suatu transaksi, yang kemudian ditindak lanjuti dengan LPKSM membuat surat kuasa, supaya LPKSM dapat bertindak untuk dan atas nama klien untuk melakukan perlindungan terhadap klien selaku konsumen yang merasa dirugikan. Tindakan awal yang dilakukan pihak LPKSM yaitu dengan cara terlebih dahulu atau mengedepankan cara kekeluargaan. Misalnya dengan dilakukannya klarifikasi terlebih dahulu terhadap pelaku usaha, melalui dikirimnya surat dari LPKSM kepada pelaku usaha yang dilaporkan oleh konsumen.

Apabila pelanggaran misalnya mengenai adanya klausul baku, LPKSM juga melakukan peninjauan terhadap adanya klausul baku dan bentuk klausul baku tersebut, apakah klausul baku tersebut melanggar hukum atau tidak. Bahkan LPKSM juga memberikan arahan dan masukan kepada pelaku usaha mengenai klausul baku yang boleh dan tidak boleh diterapkan oleh pelaku usaha dalam menjalankan usahanya, supaya tidak merugikan konsumen. Namun upaya kekeluargaan tersebut, apabila tidak di capai maka LPKSM juga melakukan tindakan lanjutan berupa penyelesaian sengketa melalui badan peradilan.

Untuk lebih jelas mengenai alur perlindungan konsumen yang di jalankan oleh LPKSM koordinator wilayah Soloraya yaitu, setiap konsumen yang ingin mengadu wajib datang ke kantor terlebih dahulu untuk konsultasi mengenai masalah yang mereka hadapi. Selanjutnya bila konsumen memberikan kuasa kepada pihak LPKSM, maka LPKSM membuat surat kuasa yang ditandatangani dan disetujui oleh LPKSM dan konsumen yang berkaitan. Yang kemudian dilanjutkan pihak LPKSM memberikan surat terlebih dahulu kepada pelaku usaha untuk klarifikasi mengenai adanya pelanggaran terhadap perlindungan konsumen (biasanya balasan surat tersebut paling cepat diterima satu minggu kemudian diberikan surat balasan). Apabila dengan cara kekeluargaan tersebut dapat dicapai, maka kasus yang dilaporkan tersebut selesai, namun apabila dengan cara kekeluargaan tidak dapat di capai, maka proses berlanjut ke peradilan.

Di Universitas Islam Batik Surakarta (UNIBA), beberapa mahasiswa khususnya mahasiswa fakultas hukum yang bertindak sebagai pelaku usaha yang memanfaatkan media online, sejauh ini dapat memberikan perlindungan kepada konsumennya. Misalnya, ketika produk yang di jual adalah baju, dan ada pembeli membeli baju, yang kemudian ketika diterima konsumen ukuran atau warna tidak sesuai dengan yang didiskripsikan, maka barang tersebut dapat di retur. Fasilitas retur barang atau ganti barang yang baru dari barang yang cacat produk juga diberikan kepada konsumen dari para pelaku usaha.

Konsumen bisnis online di UNIBA yang kebanyakan adalah mahasiswa fakultas ekonomi, lebih banyak melihat dari segi harga ketika membeli produk dari media online. Namun mereka merasa ketika ada komplain terhadap barang yang diterimanya, pelaku usaha memberikan tanggapan yang baik dan memberikan ganti rugi bila di perlukan.

2. Faktor-faktor apa yang menjadi hambatan efektivitas Undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen terhadap bisnis online

a. Struktur

Yang dimaksud struktur dalam penelitian ini yaitu pemerintah, dalam hal ini pemerintah yang membuat undang-undang telah memberikan kepastian hukum berupa UUPK dan UUTE apabila ternyata aktivitas transaksi dilakukan dengan memanfaatkan media online atau internet. Pada pelaksanaannya, masih ada point-point dalam Pasal 8 dan Pasal 9 UUPK yang ternyata dilanggar oleh pelaku usaha, dan Pemerintah kurang merespon hal-hal yang terjadi dilapangan mengenai pelanggaran tersebut. Sehingga yang bekerja atau menangani apabila terjadinya pelanggaran tersebut, kemudian diselesaikan oleh LPKSM.

Pemerintah yang kurang responsif terhadap perkembangan masyarakat di dunia transaksi elektronik, menyebabkan sejak tahun 1999 belum ada perubahan dalam undang-undang perlindungan konsumen khususnya yang membahas mengenai transaksi online. Walaupun ada undang-undang tentang informasi dan transaksi elektronik, namun perundangan tersebut juga belum secara teknis mengatur perlindungan konsumen ketika ada transaksi dengan memanfaatkan media online.

b. Substansi

Substansi, yaitu hukum (hukum yang tertulis) yang berlaku. Dalam hal ini yaitu hukum yang mengatur mengenai perlindungan konsumen khususnya konsumen yang memanfaatkan media online untuk bertransaksi. Di Indonesia telah memiliki kebijakan perlindungan bagi konsumen berupa UUPK dan untuk transaksi yang memanfaatkan teknologi informasi juga tunduk pada UUTE.

Pada tataran implementasinya, menurut pihak LPKSM, kebijakan perlindungan konsumen tersebut masih kurang mumpuni untuk melindungi konsumen khususnya ketika konsumen bertransaksi menggunakan media internet atau online. Dapat dicontohkan misalnya saat membeli barang melalui media online, kadang barang yang diterima memiliki detail warna yang berbeda dengan yang digambarkan, sehingga ketika barang datang, konsumen merasa kecewa dan dirugikan. Walaupun pelaku usaha memberikan garansi untuk barang dapat di tukar dengan barang lain, namun ongkos kirim masih ditanggung oleh konsumen. Hal teknis seperti inilah yang saat ini juga masih terjadi dalam masyarakat ketika terjadi transaksi melalui media online, dan kejadian ini juga belum ada aturan yang teknis pula untuk mengatur hal tersebut. Misalnya tata cara ganti rugi masih di berikan sepenuhnya kepada pelaku usaha.

c. Kultur

Kultur dalam hal ini adalah kultur dari Pelaku usaha (mahasiswa fakultas hukum UNIBA), konsumen (mahasiswa fakultas ekonomi UNIBA) dan pemerintah. Kultur pelaku usaha khususnya pelaku usaha yang memanfaatkan media online di kota solo, mereka tidak atau kurang paham mengenai kebijakan

pemerintah terkait perlindungan konsumen walaupun mereka sebagai pelaku usaha merupakan mahasiswa fakultas hukum. Namun pelaku usaha telah berusaha untuk memberikan perlindungan konsumen berupa garansi produk, misalnya apabila sampai tujuan tidak sesuai atau cacat produk maka bisa di kembalikan dan ditukar dengan barang yang baru. Disisilain untuk ketentuan yang lain, pelaku usaha kurang memahami, sehingga masih sangat memungkinkan kedepannya dengan bisnis online konsumen dapat dirugikan.

Kultur dari konsumen, sejauh ini konsumen di yang merupakan mahasiswa yang memanfaatkan media online, mereka juga kurang tahu atau kurang mengerti mengenai hak-hak mereka sebagai konsumen. Konsumen tidak juga mencari informasi mengenai hak mereka yang telah ada dalam undang-undang tentang perlindungan konsumen. Bahkan, yang terjadi masyarakat biasanya mendapati klausul baku ketika membeli suatu produk, hanya diam saja ketika dirugikan. Hal seperti ini terjadi karena masyarakat tidak mengerti bahwa terdapat bentuk klausul baku yang di larang oleh undang-undang, disisilain masyarakat tidak tahu pula harus mengadu dan cara mengadunya bagaimana dan dimana, sehingga di biarkan saja.

Kultur dari pemerintah, pemerintah dalam hal ini pemerintah pembuat kebijakan memiliki kebiasaan hanya melihat perlindungan konsumen lebih kepada transaksi konvensional, kurang memperhatikan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat dalam bisang transaksi online saat ini. Sehingga perlindungan konsumen yang memanfaatkan media online pun masih kurang, dan bahkan undang-undang perlindungan konsumen saat ini dan undang-undang informasi dan transaksi elektronik menjadi kurang efektif di laksanakan oleh karena kurang teknisnya aturan yang mengatur mengenai perlindungan konsumen dalam transaksi online.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pemerintah dalam hal ini pemerintah pembuat kebijakan telah memberikan kepastian hukum untuk melindungi konsumen yang memanfaatkan media online untuk bertransaksi berupa adanya UU No.8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen ada pasal 8 dan pasal 9. Pemerintah juga memberikan perlindungan konsumen melalui adanya pembentukan LPKSM koordinator wilayah soloraya. Disisilain juga ada Pasal 9 UUIITE . Namun dalam undang-undang tersebut belum ada aturan secara teknis yang mengatur perlindungan konsumen ketika bertansaksi melalui media online.
2. Faktor-faktor yang menjadi hambatan efektivitas Undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen terhadap bisnis online yaitu faktor Struktur pemerintah pembuat undang-undang yang kurang peka terhadap perkembangan masyarakat dan teknologi informasi yang berdampak tidak adanya perubahan atas perundang-undangan sejak tahun 1999. Faktor substansi atau faktor hukum mempengaruhi karena aturan yang lebih teknis mengatur perlindungan konsumen dalam transaksi online masih kurang jelas untuk dapat dilaksanakan. Sedangkan faktor kultur, dalam hal ini kultur konsumen (mahasiswa fakultas ekonomi UNIBA) dan pelaku usaha (mahasiswa fakultas hukum UNIBA) yang kurang atau kurang paham mengenai aturan perlindungan konsumen, menyebabkan konsumen juga tidak melaporkan kerugiannya atas adanya pelanggaran te hadap hak konsumen yang berdampak pelaku usaha tetap pada tindakan yang merugikan konsumen.

B. Saran

1. Pemerintah pusat membuat aturan yang lebih teknis dan fokus untuk melindungi konsumen khususnya konsumen yang memanfaatkan media online untuk bertransaksi.
2. Penyuluhan, sosialisasi dan pelayanan konsultasi yang diberikan LPKSM lebih sering diadakan, dan dapat pula dibuat dalam bentuk workshop, sehingga benar-benar dapat memberikan edukasi bagi masyarakat, baik konsumen maupun pelaku usaha ketika bertransaksi dengan memanfaatkan media online.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, 2002. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Azizatil, Nur Ajibah. 2004. "Perlindungan Konsumen dalam Transaksi E-Commerce." Jurnal dari jurisprudence, Vol 1, no 1, Maret 2004.
- Chantal mak, 2008 june, fundamental right and the european regulation of i consumer contacts. J consum policy, jurnal internasional.
- Darmawan Tri Budi Utomo. 2010. "Penyelesaian sengketa transaksi jual beli melalui Internet (E-Commerce)". Jurnal Ilmiah, Vol 7 No 2 Hal 109-122 ISSN No 0854 2031.
- Dunne, Van. 1990. *Wanprestasi dan Keadaan Kemaksa*. Yogyakarta:Dewan kerjasama Ilmu Belanda.

- Dwiyoenanto, Ardian. Universitas Sebelas Maret, “*Perlindungan konsumen (pembeli dan pemakai) barang yang melakukan transaksi melalui e-commerce di Indonesia*”
- Esmi Warasih, 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Semarang : PT.Swandaru Utama.
- Friedman, 2001. *American Law An Intodustion Second Edition*, Penerjemah Wahyu Basuki, Tatanusa, Jakarta.
- Harun. 2000. “*Perlindungan Hukum Bagi Pedagang di Pasar Tradisional Kartasura*”. Jurnal penelitian hukum, Vol 4, No 2, ISSN 1411-4526.
- Hartini, Rahayu. 2003. “*Aspek Hukum Keperdataan E-Commerce.*” Jurnal dari legality, Vol 11, no 2, September 2003.
- HB. Sutopo, 1992. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Ian J Redpath;Eric M Redpath;Kathleen Ryan, sales and use taxation in e-commerce:where we and what needs to be done. 2007. Information System Management.
- Intan Nur Rahmawanti, Rukiyah lubis. 2014, “*Win-Win Solution Sengketa Konsumen*” Yogyakarta:Pustaka Yustisia.
- Lexy. J.Moeloeng, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, . Bandung : Remaja Rosdakarya,.
- Makarim, Admon. 2000. *Kompilasi Hukum Telematika*. Jakarta:PT Gravindo Persada.
- Marwan, Jimmy. 2009. “*Kamus Hukum Dictionary of law complete edition*” Surabaya: Reality Publisher.
- Miles, Matthew B, & Huberman, A.Michael, Penterjemah Tjejep Rohendi Rohidi, 1992..*Analisis Data Kualitatif*, Jakarta .UI Press.
- Pramudya, 2007. *Hukum itu Kepentingan*, Sanggar Mitra Sabda. Salatiga.
Published by Students of The University oy Washington. 2010. *When Your Body Is Your Business*,*Washington Law Review*. Volume 85, Number 4.
- Salim. 2003. *Perkembangan Hukum Kontrak Inominat di Indonesia*. Jakarta:Sinar Grafika.
- 2001. *Perkembangan Hukum Kontrak Inominat di Indonesia*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Satrio, J. 1991. *Hukum Perjanjian*. Bandung:Citra Aditya Bakti.
- Shubajit Basu, To tax or not to tax?that is the question?overview of option in consumption taxtion of e-commerce, law technology, second Quarter. 2004. Information and technology law school of law University Belfast.
- Soerjono soekanto, 2006 *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta:UI Press.
- _____, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta :UI,.
- Subekti. 1992. *Aneka Perjanjian*. Bandung:PT Citra Aditya Bakti.
- Widodo, 2011, *Memerangi cybercrime karakteristik, motivasi dan strategi penanganannya dalam perspektif kriminologi*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen

*Penelitian ini dibiayai oleh: Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Direktorat Jendral Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Sesuai dengan Kontrak Penelitian Tahun Anggaran 2017.

**ANALISIS PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP PENINGKATAN
JUMLAH MAHASISWA**

ANALYSIS THE EFFECT OF MARKETING MIX TO INCREASING NUMBER OF STUDENTS

Sundari, Antin Okfitasari

Program Studi : Manajemen Informatika STMIK Duta Bangsa Surakarta

e-mail : sundari_kuncoro@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *marketing mix* terhadap peningkatan jumlah mahasiswa pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Duta Bangsa Surakarta. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independent. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah peningkatan jumlah mahasiswa, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *marketing mix* yang diukur dengan menggunakan tujuh variabel, yaitu *product, price, place, promotion, people, physical evidence* dan *process*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan responden adalah mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Marketing mix* secara parsial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan jumlah mahasiswa, adalah variabel *Place, Promotion* dan *People*. Sedangkan untuk keempat variabel lainnya mempunyai pengaruh yang tidak signifikan sehingga menimbulkan bias. Secara simultan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Peningkatan jumlah mahasiswa, yaitu variabel *Place, Promotion* dan *People*, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi F_{hitung} (39,713) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap peningkatan jumlah mahasiswa sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Variabel *People* mempunyai pengaruh paling besar/dominan terhadap peningkatan jumlah mahasiswa.

Kata kunci : *marketing mix, mahasiswa, peningkatan jumlah mahasiswa*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of marketing mix on increasing the number of students at the Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Duta Bangsa Surakarta. The variable of this research consist of dependent variable and independent. The dependent variable in this study is the increase of the number of students, while the independent variables in this study is the marketing mix measured using seven variables, namely product, price, place, promotion, people, physical evidence and process. Data collection using questionnaires with respondents are students STMIK Duta Bangsa Surakarta. The sampling technique used is random sampling. The analysis tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that Marketing mix partially has a significant effect on increasing the number of students, is the variable Place, Promotion and People. As for the other four variables have a not significant effect that cause bias. Simultaneously having a significant influence on increasing the number of students, namely Place, Promotion and People variables, this can be seen from the value of significance F_{hitung} (39,713) of 0.000 is smaller than 0.05. While the influence of the three independent variables on the increase of the number of students by 81% while the remaining 19% influenced by other variables not included in this research model. People variables have the greatest / dominant influence on increasing the number of students.

Keywords : *marketing mix, student, increasing number of students*

PENDAHULUAN

Di zaman modern sekarang ini orang semakin sadar akan pentingnya pendidikan untuk mencapai masa depannya. Hal ini diimbangi dengan makin sulitnya mencari pekerjaan dan realitas yang terjadi adalah makin banyaknya pengangguran di Indonesia.. Bangsa Indonesia juga menganggap pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting, hal ini terbukti dengan banyaknya

sekolah dari tingkat Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi yang berkualitas seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Surakarta dan lain-lain.

Terdapatnya banyak perguruan tinggi di Surakarta ini menjadikan persaingan tersendiri dalam hal perekrutan mahasiswa baru dalam setiap tahunnya. Dengan adanya persaingan tersebut menuntut perguruan tinggi–perguruan tinggi mau tidak mau harus menetapkan strategi pemasarannya sehingga bisa menjadi pilihan utama bagi calon mahasiswa.

Para calon mahasiswa dalam menentukan pilihan terhadap perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: 1) Program Studi yang ditawarkan prospek atau tidak, 2) Biaya kuliah yang diperlukan dalam menyelesaikan studinya terjangkau atau tidak, 3) Letak kampusnya strategis atau tidak, 4) Gedungnya megah atau tidak, 5) Kualitas layanan yang diberikan oleh akademisi memberikan kenyamanan atau tidak.

Dengan melihat fakta di atas maka Perguruan Tinggi – Perguruan Tinggi di Surakarta sebagai salah satu perusahaan jasa harus selalu berinovasi dalam menentukan strategi pemasarannya yaitu dengan mencampur kegiatan-kegiatan pemasaran untuk dapat dicari kombinasi maksimal sehingga mendapatkan hasil paling memuaskan yaitu yang sering disebut sebagai bauran pemasaran atau *marketing mix* dengan memperhatikan 7 (tujuh) variabel terpenting yang tercakup dalam kegiatan *marketing mix* ini yang menurut Buchari Alma (2010:234) lebih terkenal dengan sebutan 4 P ditambah 3 P yaitu : *Product, Price, Place/Distribution, Promotion, People, Physical Evidence, Process*.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, M dan Effendi, S 2005:3). Dan lingkungan penelitiannya adalah *field*, yaitu dengan mengadakan penelitian lapangan.

Penelitian ini dilakukan di STMIK Duta Bangsa Surakarta dengan cara membagikan kuisioner kepada mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta pada bulan Mei 2017 – Juni 2017 dengan menitik beratkan penelitian kepada faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam mengambil keputusan untuk melanjutkan kuliah di STMIK Duta Bangsa Surakarta. Penelitian ini kemudian dikaji dengan melakukan analisis data menggunakan uji validitas dan realibilitas, Regresi linier berganda, Uji Ftes dan Uji Asumsi Klasik.

A. Analisis

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus korelasi product moment, dengan rumus sebagai berikut :(Sugiyono, 2013:213) :

$$\text{Rumus } r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara belahan ganjil-genap dengan rumus Alfa Cron Bach (Sugiyono, 2013:282) :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

2. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh *marketing mix* terhadap peningkatan jumlah mahasiswa digunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \epsilon$$

3. Uji t

Untuk mengetahui keberartian pengaruh *marketing mix* dengan menggunakan tujuh variabel secara parsial terhadap peningkatan jumlah mahasiswa digunakan uji t dengan rumus :

a) Menentukan hipotesis :

Ho: $\beta_1 = 0$, artinya variabel *product* (X_1) tidak berpengaruh terhadap peningkatan jumlah mahasiswa (Y).

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya variabel *product* (X_1) tidak berpengaruh terhadap peningkatan jumlah mahasiswa (Y).

b) Menentukan t tabel

Dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (dk) = $n - 1 - k$

c) Mencari t hitung :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

d) Pengambilan keputusan

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4. Uji F

Untuk mengetahui keberartian pengaruh *marketing mix* secara serempak terhadap peningkatan jumlah mahasiswa digunakan uji F, dengan rumus :

a) Menentukan hipotesis

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7 = 0$, artinya variabel independen ($X_{1,2,3,4,5,6,7}$) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7 \neq 0$, artinya variabel independen ($X_{1,2,3,4,5,6,7}$) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

b) Menentukan F tabel

Untuk memperoleh F table digunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (dk) = $(n - k)$.

c) Rumus untuk mencari F hitung

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

d) Pengambilan keputusan

Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama ($X_{1,2,3,4,5,6,7}$) terhadap variabel dependen (Y).

Jika F hitung > F tabel, maka Ho diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama ($X_{1,2,3,4,5,6,7}$) terhadap variabel dependen (Y).

5. Uji Elastisitas

Yaitu untuk mengetahui variabel independen (X) mana diantara variabel-variabel yang digunakan yang mempunyai pengaruh paling besar atau dominan terhadap variabel dependen (Y), yaitu dengan menggunakan rumus :

$$E_j = b_j \frac{\bar{X}_j}{\bar{Y}}$$

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari Varian Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai VIF di sini tidak boleh lebih besar dari 5 (lima), jika lebih maka bisa dikatakan ada gejala multikolinieritas, dan

sebaliknya jika nilai VIF nya lebih kecil dari 5 maka tidak ada gejala multikolinieritas sehingga analisis regresi linier dapat dilakukan.

b. Uji Heteroscedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan varian antar variabel bebas tidak homogen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Glejser yang mengusulkan untuk meregresikan nilai absolute residual yang diperoleh atas variabel bebas menurut Gujarati (dalam Anton Bawono, 2016:141) yaitu dengan menggunakan model :

$$|U_i| = a + sX_i + V_i$$

c. Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan independent yang kita pakai berdistribusi normal atau tidak. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisa statistik sederhana dengan cara harus diketahui terlebih dahulu nilai kurtosis dan *skewness* yang dilanjutkan dengan mencari nilai *Zskewness* dan *Zkurtosis* dengan rumus :

$$Zskewness = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}} \text{ dan } Zkurtosis = \frac{Kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

d. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang kita gunakan sudah tepat atau lebih baik dalam spesifikasi model bentuk lain. Spesifikasi model dapat berupa linier, kuadratik atau kubik.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dan hasilnya nilai DW test berada diantara d dan $4 - d$, sehingga dapat dikatakan bahwa spesifikasi model linier layak untuk digunakan untuk model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil dan Analisis

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No. Item | r hitung | r tabel | Keterangan | Kesimpulan |
|-------------------------------------|----------|---------|--------------------|------------|
| Product (X_1) | | | | |
| X1.1 | 0,3170 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X1.3 | 0,7062 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X1.4 | 0,7054 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Price (X_2) | | | | |
| X2.1 | 0.5391 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X2.2 | 0.8506 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X2.3 | 0.7347 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X2.4 | 0.6682 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X2.5 | 0.6382 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Place (X_3) | | | | |
| X3.1 | 0,5458 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X3.2 | 0.5458 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Promotion (X_4) | | | | |
| X4.1 | 0,7772 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X4.2 | 0,6735 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X4.3 | 0,8039 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X4.4 | 0,7199 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X4.5 | 0,7391 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |

| People (X₅) | | | | |
|--|--------|--------|--------------------|-------|
| X5.1 | 0,7163 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X5.2 | 0,7692 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X5.3 | 0,4912 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X5.4 | 0,3824 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Physical Evidence (X₆) | | | | |
| X6.1 | 0,3988 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X6.2 | 0,6075 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X6.3 | 0,6444 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Process (X₆) | | | | |
| X7.1 | 0,6640 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X7.2 | 0,5883 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X7.3 | 0,7381 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| X7.4 | 0,6418 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Peningkatan Jumlah Mahasiswa (Y) | | | | |
| Y1 | 0,4643 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Y2 | 0,6374 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Y4 | 0,5002 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Y5 | 0,6609 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Y6 | 0,6133 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |
| Y7 | 0,7448 | 0,2959 | r hitung > r tabel | Valid |

Sumber : Data Primer. diolah

Dari Tabel 1. di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan terdiri dari 3 butir pertanyaan untuk variabel *Product* (X₁), 5 butir pertanyaan untuk *Price* (X₂), 2 butir pertanyaan untuk *Place* (X₃), 5 butir pertanyaan untuk *Promotion* (X₄), 4 butir pertanyaan untuk *People* (X₅), 3 butir pertanyaan untuk *Physical Evidence* (X₅) dan 4 butir pertanyaan untuk *Process* (X₆) Untuk variabel Peningkatan Jumlah Mahasiswa terdiri dari 6 indikator pertanyaan. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,2959$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koef. Reliabilitas (Alpha) | Nilai Kritis (r tabel) | Keterangan |
|--|----------------------------|------------------------|------------|
| <i>Product</i> (X ₁) | 0.7082 | 0,2959 | Reliabel |
| <i>Price</i> (X ₂) | 0.8566 | 0,2959 | Reliabel |
| <i>Place</i> (X ₃) | 0.6670 | 0,2959 | Reliabel |
| <i>Promotion</i> (X ₄) | 0.8943 | 0,2959 | Reliabel |
| <i>People</i> (X ₅) | 0.7758 | 0,2959 | Reliabel |
| <i>Physical Evidence</i> (X ₆) | 0.7086 | 0,2959 | Reliabel |
| <i>Process</i> (X ₇) | 0.8255 | 0,2959 | Reliabel |
| Peningkatan Jumlah Nasabah (Y) | 0.8297 | 0,2959 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,7082 untuk variabel *Product*, variabel *Price* sebesar 0,8566, variabel *Place* sebesar 0,6670, variabel

Promotion sebesar 0,8943, variabel *People* sebesar 0,7758, variabel *Physical Evidence* sebesar 0,7086 dan untuk variabel *Process* sebesar 0,8255. Sedangkan untuk variabel Peningkatan jumlah mahasiswa, besarnya koefisien alpha adalah 0,8297.

Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya yaitu sebesar 0,2959, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai *Product, Price, Place, Promotion, People, Physical Evidence* dan *Process* serta variabel peningkatan Jumlah mahasiswa merupakan pertanyaan yang reliabel. Dari kedelapan hasil analisis reliabilitas di atas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh quisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koef. Regresi (B) | T _{hitung} | Sig t | r = 5% (0,05) | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------|---------------------|-------|---------------|------------|
| <i>Place</i> (X ₃) | 0.443 | 3,481 | 0.002 | < 0,05 | Signifikan |
| <i>Promotion</i> (X ₄) | 0.218 | 2,561 | 0.016 | < 0,05 | Signifikan |
| <i>People</i> (X ₅) | 0.308 | 3,505 | 0.002 | < 0,05 | Signifikan |
| Constanta (B ₀) | 0.180 | 0.460 | 0.649 | | |

Standart error = 0,2830

Adjusted R Square = 0,789

R Square = 0,810

Multiple R = 0,900

F hitung = 39,713

Signif F = 0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan Tabel 3 dikoeffisien regresi dari masing-masing variabel sehingga didapat hasil dengan menggunakan model kedua sebagai berikut:

$$Y = 0,180 + 0,443X_3 + 0,218X_4 + 0,308X_5 + e$$

a. Konstanta (b₀)

Nilai konstanta sebesar 0,180 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel *Place* (X₃), *Promotion* (X₄) dan *People* (X₅) yang mempengaruhi Peningkatan Jumlah mahasiswa maka Peningkatan Jumlah mahasiswa akan mempunyai harga sebesar 0,180 dengan asumsi *ceteris paribus*.

b. Koefisien Regresi Variabel *Place* (b₃)

Variabel *Place* (X₃) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa, dengan koefisien regresi sebesar 0,443 yang artinya apabila variabel *Place* meningkat sebesar 1 satuan, maka Peningkatan Jumlah Mahasiswa akan meningkat sebesar 0,443 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *Promotion* (X₄) dan *People* (X₅), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel *Place* dan Peningkatan Jumlah Mahasiswa menunjukkan hubungan yang searah dengan asumsi *ceteris paribus*.

c. Koefisien Regresi Variabel *Promotion* (b₄)

Variabel *Promotion* (X₄) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa, dengan koefisien regresi sebesar 0,218 yang artinya apabila variabel *Promotion* meningkat sebesar 1 satuan, maka terjadi Peningkatan Jumlah Mahasiswa sebesar 0,218 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *Place* (X₃) dan *People* (X₅) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel *Promotion* dan Peningkatan Jumlah Mahasiswa menunjukkan hubungan yang searah dengan asumsi *ceteris paribus*.

d. Koefisien Regresi Variabel *People* (X₅)

Variabel *People* (X₅) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa, dengan koefisien regresi sebesar 0,308 yang artinya apabila variabel *People* meningkat sebesar 1 satuan, maka terjadi Peningkatan Jumlah Mahasiswa sebesar

-0,308 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *Place* (X_3) dan *Promotion* (X_4) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel *People* dan Peningkatan Jumlah Mahasiswa menunjukkan hubungan yang searah dengan asumsi *ceteris paribus*.

4. Hasil Uji Regresi Serempak

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang terangkum dalam Tabel 3 didapatkan F_{hitung} sebesar 39,713 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau probabilitas dari F_{hitung} lebih kecil dari nilai probabilitas $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Ini berarti bahwa *Marketing Mix* yang terdiri dari variabel *Place* (X_3), *Promotion* (X_4) dan *People* (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta.

Kemudian untuk menunjukkan berapa persen variabel Peningkatan Jumlah Mahasiswa yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebasnya dapat dilihat dari Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Nilai dari Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi, dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisa Regresi

| No | R | R square | Adjusted square | R | Standard error of the estimate |
|----|-------|----------|-----------------|---|--------------------------------|
| 1 | 0,900 | 0,810 | 0,789 | | 0,2830 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,810. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,810, maka dapat diartikan bahwa 81% Peningkatan Jumlah Mahasiswa hanya dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel *Place* (X_3), *Promotion* (X_4), *People* (X_5), Sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

5. Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

| Variabel | T_{hitung} | Sig t | $\alpha = 5\%$ (0,05) | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------|--------------------------|------------|
| Place (X_3) | 3,481 | 0.002 | < 0,05 | Signifikan |
| Promotion (X_4) | 2,561 | 0.016 | < 0,05 | Signifikan |
| People (X_5) | 3,505 | 0.002 | < 0,05 | Signifikan |
| Constanta (B_0) | 0.460 | 0.649 | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

a. Pengujian terhadap koefisien regresi *Place* (X_3)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel *Place* sebesar 3,481 dengan nilai signifikansi 0,002, nilai signifikansi t_{hitung} tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5% sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Place* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa.

b. Pengujian terhadap koefisien regresi variabel *Promotion* (X_4)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel *Promotion* sebesar 2,561 dengan nilai signifikansi 0,016, nilai signifikansi t_{hitung} tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5% sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Promotion* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa.

c. Pengujian terhadap koefisien variabel *People* (X_5)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel *People* sebesar 3,505 dengan nilai signifikansi 0,002, nilai signifikansi t_{hitung} tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5% sehingga dapat diartikan bahwa variabel *People* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa.

6. Uji Elastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Elastisitas

| Variabel | Koefisien Beta |
|----------------------------|----------------|
| <i>Place</i> (X_3) | 0,341 |
| <i>Promotion</i> (X_4) | 0,299 |
| <i>People</i> (X_5) | 0,425 |

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa yang nilai koefisien beta terbesar adalah *People* (X_5), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan jumlah mahasiswa adalah variabel *people*.

7. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collienierity Statistics | | Keterangan |
|----------------------------|--------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Place (X_3) | 0,708 | 1,412 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| <i>Promotion</i> (X_4) | 0,498 | 2,007 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| <i>People</i> (X_5) | 0,463 | 2,161 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Data primer, diolah

dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada kolom *collinearity statistics*, kita dapat melihat nilai *tolerance* dan VIF, terlihat bahwa dari ketiga variabel *place*, *promotion*, dan *people*, mempunyai nilai lebih kecil atau tidak lebih besar dari 5 sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terkena gejala penyakit multikolinieritas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.351 | 1.352 | | -.999 | .326 |
| | PROMOTION | -.437 | .294 | -.381 | -1.487 | .148 |
| | PEOPLE | .218 | .303 | .192 | .721 | .477 |
| | PLACE | -2.70E-02 | .439 | -.013 | -.061 | .951 |

a. Dependent Variable: LNU21

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengandung gejala penyakit heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

| | | Statistics | | |
|------------------------|---------|------------|-----------|--------|
| | | PLACE | PROMOTION | PEOPLE |
| N | Valid | 32 | 32 | 32 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Skewness | | .698 | 1.297 | .562 |
| Std. Error of Skewness | | .414 | .414 | .414 |
| Kurtosis | | 1.233 | 1.662 | -.722 |
| Std. Error of Kurtosis | | .809 | .809 | .809 |

1) Variabel Place

$$Z_{skewness} = \frac{0,698}{\sqrt{6/32}} \text{ dan } Z_{kurtosis} = \frac{1,233}{\sqrt{24/32}}$$

$$= 1,612$$

$$= 1,423$$

2) Variabel Promotion

$$Z_{skewness} = \frac{1,297}{\sqrt{6/32}} \text{ dan } Z_{kurtosis} = \frac{1,662}{\sqrt{24/32}}$$

$$= 2,995$$

$$= 1,919$$

3) Variabel People

$$Z_{skewness} = \frac{0,562}{\sqrt{6/32}} \text{ dan } Z_{kurtosis} = \frac{-0,722}{\sqrt{24/32}}$$

$$= 1,297$$

$$= -0,833$$

dari data tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai Z-hitung < Z-tabel, sehingga data tersebut menunjukkan penerimaan asumsi normalitas.

d. Hasil Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Persamaan Kuadrat

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .902 ^a | .814 | .794 | .2796 | 1.813 |

a. Predictors: (Constant), X52, X32, X42

b. Dependent Variable: PENINGKATAN JUMLAH MHS

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Persamaan Linier

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .900 ^a | .810 | .789 | .2830 | 1.821 |

a. Predictors: (Constant), PLACE, PROMOTION, PEOPLE

b. Dependent Variable: PENINGKATAN JUMLAH MHS

berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai durbin-watson keduanya untuk persamaan kuadrat sebesar 1,813 sedangkan persamaan linier sebesar 1,821. Sedangkan nilai tabel durbin-watson, diketahui sebagai berikut : Jumlah sampel atau observasi = 32, jumlah variabel independen (k) 5, dengan asumsi derajat kepercayaan 5%, nilai tabel $d_L = 1,23$, nilai tabel $d_U = 1,65$, nilai $4 - d_U = 4 - 1,65 = 2,350$, dikarenakan nilai DW test kedua persamaan tersebut diantara d_U dan $4 - d_U$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kesalahan spesifikasi model atau keduanya layak dipakai.

B. Implikasi Manajerial

Menurut Buchari Alma (2010:313) menyatakan bahwa untuk membentuk citra yang baik terhadap lembaga, dalam rangka menarik minat sejumlah calon mahasiswa, maka lembaga pendidikan, khususnya Perguruan Tinggi Swasta (PTS), telah menggunakan/mengembangkan berbagai upaya strategi yang dikenal dengan upaya strategi bauran pemasaran atau *marketing mix*, dan strategi ini termasuk dalam bidang *total marketing plan*. Strategi *marketing mix* dalam perusahaan jasa. Strategi *marketing mix* yang disarankan untuk diterapkan dalam perusahaan jasa oleh Boom dan Bitner (dalam Kotler, 1997 : 88) selain menggunakan 4P yaitu *Product, Price, Place, Promotion*, ditambah dengan 3P yaitu *People, Physical Evidence* dan *Process*.

Akan tetapi hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial dari ketujuh variabel tersebut yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan jumlah mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta adalah variabel *Place, Promotion, People*, sedangkan variabel *Product, Price, Physical Evidence* dan *Process* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan jumlah mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta sehingga variabel tersebut dianggap bias.

Dengan penentuan segmentasi pasar yang kurang tepat, maka berimplikasi juga terhadap penetapan harga (*price*) dari STMIK Duta Bangsa Surakarta dianggap agak sedikit memberatkan mahasiswanya. Menurut Buchari Alma (2010:324) menyatakan bahwa elemen *price* ini berjalan sejajar dengan mutu produk. Apabila mutu produk baik maka calon mahasiswa berani membayar lebih tinggi dan senantiasa diimbangi dengan bayangan mutu yang meyakinkan.

Kegiatan promosi yang dilakukan oleh STMIK Duta Bangsa Surakarta adalah dengan menggunakan media brosur, baliho, kunjungan ke SLTA, mengundang pelajar dalam event-event seperti lomba rekayasa teknologi informasi, iklan media cetak dan lain-lain. Hal ini sudah sesuai dengan teori Promosi yang disarankan untuk dilakukan pada PTS oleh Buchari Alma (2010:325) adalah dengan menggunakan iklan media cetak dan elektronik, spanduk, brosur, baliho, kunjungan ke SLTA, mengundang pelajar dan lain-lain..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *place* merupakan variabel yang paling dominan dalam peningkatan jumlah mahasiswa, hasil tersebut sesuai dengan pendapat Buchari Alma (2010:324) yang menyatakan bahwa pada umumnya para pimpinan PTS sependapat bahwa lokasi, letak PTS yang mudah dijangkau kendaraan umum, cukup berperan sebagai bahan pertimbangan calon mahasiswa untuk memasuki PTS. Demikian pula para mahasiswa menyatakan bahwa lokasi suatu PTS turut menentukan pilihan mereka, mereka menyenangi lokasi di kota dan yang mudah dicapai kendaraan umum.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Marketing mix* yang terdiri dari variabel *Product* (X_1), *Price* (X_2), *Place* (X_3), *Promotion* (X_4), *People* (X_5), *Physical Evidence* (X_6) dan *Process* (X_7) secara parsial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta, adalah variabel *Place* (X_3), *Promotion* (X_4) dan *People* (X_5), sedangkan untuk keempat variabel lainnya mempunyai pengaruh yang tidak signifikan sehingga menimbulkan bias.
2. *Marketing Mix* yang terdiri dari variabel *Product* (X_1), *Price* (X_2), *Place* (X_3), *Promotion* (X_4), *People* (X_5), *Physical Evidence* (X_6) dan *Process* (X_7) secara simultan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta, yaitu variabel *Place* (X_3), *Promotion* (X_4) dan *People* (X_5), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi F_{hitung} (39,713) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besarnya pengaruh ketiga

variabel bebas tersebut terhadap Peningkatan Jumlah Mahasiswa sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Variabel *People* (X_5) mempunyai pengaruh paling besar/dominan terhadap peningkatan jumlah mahasiswa, iklan media cetak dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat pada koefisien beta dari variabel *People* (X_5) mempunyai nilai beta terbesar yaitu 0,425.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton, 2016, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Buchari, Alma, 2010, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung.
- Husein, Umar, 2010, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta Business Research Center (JBRC), Jakarta.
- Kotler, Philip, 2010, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Milenium, Prenhallindo, Jakarta.
- Lupiyoadi, 2011, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi I, Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, M, 2005, *Metodologi Penelitian Survei*, Penerbit LP3S:Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Swastha, Basu, 2012, *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta.

PENGARUH TAX AMNESTY TERHADAP LAPORAN KEUANGAN DAN KINERJA PERUSAHAAN

Antin Okfitasari
STMIK Duta Bangsa Surakarta
antin_okfitasari@stmikdb.ac.id

Sundari
STMIK Duta Bangsa Surakarta

ABSTRAK

Setelah mengikuti *tax amnesty*, wajib pajak yang memiliki kewajiban pembukuan sesuai Ketentuan Umum Perpajakan, harus membukukan selisih antara nilai harta bersih pengampunan pajak. Undang-undang Nomor 11 tahun 2016 beserta aturan pelaksanaannya telah mengatur hal tersebut. Disisi lain, IAI mengeluarkan PSAK 70 yaitu Aset dan Liabilitas Pengampunan Pajak. Penelitian ini bertujuan menganalisa perbedaan penyajian aset dan liabilitas pengampunan pajak, pengaruh *tax amnesty* terhadap laporan keuangan dan kinerja perusahaan peserta *tax amnesty*. Penelitian menggunakan studi literatur dan studi kasus dengan single data untuk memperoleh gambaran atas tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penyajian laporan keuangan berdasar Undang-undang Pengampunan Pajak dan Standar Akuntansi Indonesia, serta pengakuan atas saldo laba ditahan, depresiasi dan uang tebusan *tax amnesty*. Berdasar PSAK 70, *tax amnesty* mempengaruhi laporan keuangan wajib pajak, akan tetapi *tax amnesty* tidak mempengaruhi kinerja dari wajib pajak.

Kata kunci: *tax amnesty, laporan keuangan, kinerja.*

ABSTRACT

After following the amnesty tax, the taxpayer who has a bookkeeping obligation in accordance with the General Provisions of Taxation, shall record the difference between the net asset of tax amnesty. Law No. 11 of 2016 and its implementing rules have regulated this matter. On the other hand, IAI issued PSAK 70, namely Asset and Liability of Tax amnesty. This study aims to analyze differences in the presentation of assets and liabilities tax amnesty, the influence of tax amnesty on the financial statements and the performance of tax amnesty participants. The study used literature studies and case studies with single data to obtain an overview of the objectives to be achieved from this study. The results of the study show that there are differences in the presentation of financial statements based on Tax amnesty Regulation and Accounting Standards, as well as recognition of retained earnings, depreciation and tax amnesty ransom. Based on PSAK 70, tax amnesty affects the financial statements of taxpayers, but tax amnesty does not affect the performance of the taxpayer.

Keyword: *tax amnesty, financial statement, performance*

Pendahuluan

Banyak negara untuk memperoleh dana segar secara cepat dan berjumlah besar menggunakan cara melalui *tax amnesty* (Ragimun, 2014; Darussalam, 2014; Mikesell dan Justin, 2012; Alm dan William (1993)). Menurut Darussalam (2014), *tax amnesty* dapat mewujudkan adanya pengembalian sumber dana wajib pajak yang ada di luar negeri masuk ke dalam negeri dan dalam jangka panjang dapat digunakan sebagai tambahan investasi dalam negeri untuk mendukung perekonomian nasional. Banyak negara memilih keputusan untuk melaksanakan *tax amnesty* dengan harapan adanya momentum awal untuk perubahan perilaku kepatuhan sukarela yang lebih baik dari wajib pajak (Darussalam, 2014; Alm dan William, 1993). Dari sudut pandang fiskus dan regulator, *tax amnesty* dilaksanakan untuk memperluas basis data perpajakan dan reformasi sistem perpajakan (Fadhilah, 2016; Darussalam, 2014; Ragimun, 2014; Mikesell dan Justin, 2012).

Di dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2016, yang diperjelas dalam PMK nomor 118/PMK.03/2016 yang direvisi dengan PMK nomor 141/PMK.03/2016 dan dipertegas dalam Per Dirjen Pajak nomor 03/PJ/2017, dijelaskan jika wajib pajak yang telah mengikuti *tax amnesty* dan sudah dikeluarkan Surat Keterangan Pengampunan Pajak, terdapat kewajiban bagi wajib pajak yang melakukan pembukuan untuk melakukan perlakuan akuntansi atas harta, kewajiban dan selisih harta bersih di dalam laporan keuangan tahun berikutnya. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah mensikapi

adanya kewajiban pencatatan akuntansi tersebut, dengan mengeluarkan PSAK 70 yaitu Akuntansi Aset dan Liabilitas Pengampunan Pajak. Atas munculnya aturan dari IAI dan perpajakan, terdapat beberapa perbedaan perlakuan akuntansi menurut PSAK 70 dan aturan pelaksanaan *tax amnesty*.

Keikutsertaan wajib pajak mengikuti program *tax amnesty* berarti adanya kepatuhan dari wajib pajak untuk membayar tebusan *tax amnesty* sebagai akibat pengungkapan harta yang belum terlapor dalam SPT Tahunan Tahun 2015. Pembayaran uang tebusan *tax amnesty* berarti adanya tambahan biaya yang harus dikeluarkan wajib pajak. Semestinya, tambahan biaya ini akan mempengaruhi laporan laba rugi wajib pajak yang melakukan pembukuan. Jika penghasilan yang diperoleh wajib pajak tidak dapat mengimbangi uang tebusan *tax amnesty* yang dibayarkan, maka akan terjadi penurunan laba wajib pajak. Penurunan laba wajib pajak mengindikasikan adanya penurunan kinerja dari wajib pajak. Penelitian terkait program perpajakan dengan kinerja perusahaan telah dilakukan oleh Sari (2010), dengan meneliti pengaruh reformasi perpajakan tahun 2008 terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan. Hasilnya terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan setelah reformasi perpajakan atas kinerja perusahaan, yang diukur dengan rasio keuangan ROA, NPM dan CAR. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan Rinaldi (2017) maupun Sari (2010), karena penelitian ini memfokuskan pada laporan keuangan paska *tax amnesty* dari sisi peraturan perpajakan yang berlaku dan PSAK 70, kemudian menghubungkan laporan keuangan tersebut dengan kinerja perusahaan dengan menggunakan *single data*.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: bagaimana laporan keuangan paska *tax amnesty* dari sisi peraturan perpajakan dan PSAK 70, pengaruh *tax amnesty* terhadap laporan keuangan berdasarkan PSAK 70 serta bagaimana pengaruh *tax amnesty* terhadap kinerja perusahaan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui bagaimana perlakuan akuntansi atas harta, kewajiban dan selisih harta bersih *tax amnesty* berdasarkan aturan perpajakan yang berlaku dan PSAK 70.
2. Mengetahui pengaruh *tax amnesty* terhadap laporan keuangan berdasarkan PSAK 70.
3. Mengetahui pengaruh *tax amnesty* terhadap kinerja perusahaan.

Landasan Teori

Tax amnesty

Menurut UU nomor 11 tahun 2016, yang dimaksud dengan Pengampunan Pajak (*tax amnesty*) adalah

“penghapusan pajak yang seharusnya terutang, tidak dikenai sanksi administrasi perpajakan dan sanksi pidana dibidang perpajakan, dengan cara mengungkap Harta dan membayar Uang Tebusan.”

Bagi wajib pajak yang mengikuti *tax amnesty* akan memperoleh fasilitas yang telah dijanjikan dalam UU Nomor 11 tahun 2016, yaitu 1) dihapuskan pajak terutang yang belum diterbitkan ketetapan pajak, 2) tidak terkena sanksi administrasi perpajakan dan sanksi pidana bidang perpajakan dalam masa pajak, bagian tahun pajak, serta tahun pajak, sampai akhir tahun pajak terakhir, 3) tidak diperiksa pajak, bukti permulaan, dan penyidikan tindak pidana bidang perpajakan dalam masa pajak, bagian tahun pajak, serta tahun pajak, sampai akhir tahun pajak terakhir, 4) dihentikan proses pemeriksaan pajak, bukti permulaan dan penyidikan tindak pidana bidang perpajakan jika wajib pajak sedang diproses tapi sebelumnya telah ditanggihkan, sampai akhir tahun pajak terakhir, 5) kerahasiaan data yang diserahkan untuk pengampunan pajak sehingga data tidak bisa dijadikan dasar penyidikan dan penyelidikan tindak pidana apapun, 6) pembebasan pajak untuk penghasilan balik nama harta tambahan. Tambahan harta yang harus diungkapkan wajib pajak adalah harta yang diperoleh mulai dari 1 Januari 1985 sampai 31 Desember 2015 yang belum diungkap di SPT Tahunan Pajak Penghasilan tahun pajak 2015 (www.pajak.go.id).

PSAK

PSAK 70 menyediakan dua opsi kebijakan akuntansi untuk entitas yang mengakui aset dan liabilitas terkait dengan Undang Undang Pengampunan Pajak berdasarkan Surat Keterangan untuk Pengampunan Pajak yaitu: (a) menggunakan PSAK yang berlaku, (b) menggunakan ketentuan

dalam paragraf 10- 23 pada PSAK 70. Perbedaan utama antara kedua opsi terkait dengan pengukuran, penyajian, dan pengungkapan aset dan liabilitas sesuai dengan yang dipilih oleh entitas, dan harus diterapkan secara konsisten atas semua aset dan liabilitas pengampunan pajak.

Kinerja Perusahaan

Kinerja dalam organisasi adalah berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan (<https://id.wikipedia.org>). Kinerja perusahaan adalah indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja perusahaan perlu dilakukan pengukuran untuk membantu perusahaan agar tetap sejalan dengan tujuan yang dicapainya. Salah satu cara untuk mengukur kinerja adalah menggunakan rasio keuangan yang diperoleh dari laporan keuangan perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan menurut Hoque (2006: 149) terdiri dari rasio profitabilitas, rasio solvabilitas dan rasio struktur keuangan. Penelitian ini menggunakan *Return on Net Asset* (ROA) dan *Current Asset* sebagai pengukur kinerja perusahaan dengan alasan adanya perubahan aset bersih perusahaan yang mengikuti *tax amnesty*.

Metodelogi Penelitian

Studi kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan membuat studi penelaahan terhadap buku-buku, catatan-catatan, literatur-literatur, dan laporan-laporan baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan, terkait dengan masalah yang sedang diteliti (Hart, 1998: 14). Untuk mengetahui pengaruh *tax amnesty* terhadap laporan keuangan dan kinerja perusahaan, digunakan studi kasus pada salah satu objek penelitian, kemudian menghitung kinerja perusahaan pada objek penelitian menggunakan rasio profitabilitas dan rasio solvabilitas. Langkah selanjutnya adalah membandingkan kinerja objek penelitian sebelum dan sesudah *tax amnesty*.

Pembahasan

1. Perlakuan Akuntansi untuk *Tax amnesty* menurut aturan perpajakan dan PSAK 70

Paska *tax amnesty*, kewajiban wajib pajak tidak terhenti setelah mendapat Surat Keterangan Pengampunan Pajak. Dijelaskan dalam Undang-undang nomor 11 tahun 2016 yang dipertegas dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 118/PMK.03/2016 dan disempurnakan dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor 141/PMK.03/2016 dijelaskan adanya kewajiban bagi wajib pajak yang mengikuti *tax amnesty* paska pelaksanaan *tax amnesty*. Dari pasal 14 tampak bahwa wajib pajak yang menyelenggarakan pembukuan sesuai Ketentuan Umum Perpajakan, harus membukukan selisih antara nilai harta bersih yang dilaporkan dalam Surat Pernyataan Harta (SPH) dikurangi dengan nilai harta bersih yang telah dilaporkan wajib pajak dalam SPT Tahunan tahun pajak 2015, sebagai tambahan saldo laba ditahan dalam neraca. Harta tambahan berwujud maupun tidak berwujud tidak boleh disusutkan untuk tujuan perpajakan. Hal ini karena dari sudut pandang perpajakan, terdapat anggapan bahwa atas harta bersih tambahan yang dilaporkan dalam Surat Pernyataan Harta (SPH) merupakan laba terakumulasi yang merupakan penghasilan yang belum dilaporkan oleh wajib pajak, sehingga merupakan saldo laba ditahan di dalam neraca.

Dari aturan yang ditetapkan di dalam Undang-undang Pengampunan Pajak dan PSAK 70 terdapat perbedaan dalam pengakuan selisih harta bersih. Dalam PSAK 70 mengakui selisih aset pengampunan pajak dan liabilitas pengampunan pajak sebagai tambahan modal disetor Di dalam akuntansi, istilah saldo laba ditahan merupakan elemen modal hanya dari entitas yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Di dalam UU Pengampunan Pajak hanya dijelaskan bahwa semua wajib pajak yang menggunakan pembukuan, tidak membedakan wajib pajak badan maupun orang pribadi, juga tidak memandang bentuk entitasnya, harus mengakui selisih harta bersih *tax amnesty* ke saldo laba ditahan. Perbedaan ini akan menimbulkan in-konsistensi dalam penyajian laporan keuangan wajib pajak badan maupun orang pribadi yang entitasnya tidak berbentuk PT.

Dalam PSAK 70 juga menjelaskan bahwa atas pembayaran uang tebusan pengampunan pajak diakui sebagai biaya uang tebusan pada periode disampaikannya Surat Pernyataan Harta. Jika disandingkan dengan Undang-undang Pengampunan Pajak, dijelaskan bahwa atas uang tebusan pengampunan pajak dianggap sebagai pajak penghasilan. Untuk perhitungan penghasilan kena pajak, uang tebusan pengampunan pajak merupakan koreksi fiskal positif.

Pengaruh *Tax amnesty* terhadap Laporan Keuangan berdasar PSAK 70 dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan

Untuk memberikan gambaran adanya pengaruh *tax amnesty* dalam laporan keuangan, maka

diambil contoh Laporan Keuangan PT Adhi Karya Tbk dan Entitas Anak, saat sebelum dan sesudah mengikuti *tax amnesty*.

| (dalam jutaan) | 2016 | 2015 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Kas dan Setara Kas | 3,364,910 | 4,317,347 |
| Piutang | 9,802,083 | 6,404,521 |
| Persediaan | 131,016 | 162,650 |
| Aset Real Estat | 2,145,441 | 1,557,347 |
| Aset Lancar Lainnya | 1,391,958 | 2,249,287 |
| Jumlah Aset Lancar | 16,835,408 | 14,691,152 |
| Aset Tetap | 354,541 | 329,881 |
| Aset Tidak Lancar Lainnya | 2,905,486 | 1,740,030 |
| Jumlah Aset Tidak Lancar | 3,260,027 | 2,069,911 |
| TOTAL ASET | 20,095,435 | 16,761,063 |
| Total Liabilitas Jangka Pendek | 13,044,369 | 9,414,462 |
| Total Liabilitas Jangka Panjang | 1,608,286 | 2,184,469 |
| TOTAL LIABILITAS | 14,652,655 | 11,598,931 |
| Modal Saham | 356,084 | 356,084 |
| Tambahan Modal Disetor | 2,588,834 | 2,587,944 |
| Modal Lain | 473,417 | 399,590 |
| Saldo Laba | 2,024,445 | 1,818,514 |
| TOTAL EKUITAS | 5,442,780 | 5,162,132 |
| TOTAL LIABILITAS DAN EKUITAS | 20,095,435 | 16,761,063 |
| | | |
| LAPORAN LABA RUGI | 2016 | 2015 |
| Pendapatan Usaha | 11,063,942 | 9,389,570 |
| Beban Pokok Pendapatan | <u>9,948,797</u> | <u>8,414,925</u> |
| LABA KOTOR | 1,115,145 | 974,645 |
| Laba Ventura Bersama | 69,424 | 32,079 |
| Beban Usaha | <u>455,978</u> | <u>395,493</u> |
| LABA USAHA | 728,591 | 611,231 |
| Pendapatan (Beban) Lain | <u>-115,969</u> | <u>134,860</u> |
| LABA SEBELUM PAJAK | 612,622 | 746,091 |
| Beban Pajak Penghasilan | <u>297,514</u> | <u>281,065</u> |
| LABA PERIODE BERJALAN | 315,108 | 465,026 |
| PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN | <u>89,549</u> | <u>413,727</u> |
| JUMLAH LABA KOMPREHENSIF | 404,657 | 878,753 |

Sumber: Bursa Efek Indonesia

Setelah PT Adhi Karya Tbk mengikuti program *tax amnesty*, maka terdapat perbedaan laporan keuangan, khususnya di bagian neraca tahun 2016. Dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan nilai di bagian aset lancar. Dampak hal ini adalah adanya peningkatan total aset dan mengalami kenaikan terutama di bagian tambahan modal disetor. Hal ini sejalan dengan PSAK 70, dimana mengakui dan menyajikan selisih harta bersih pengampunan pajak ke dalam tambahan modal yang disetor bukan ke akun saldo laba ditahan sebagaimana aturan pelaksanaan pengampunan pajak.

Dari data laporan keuangan tersebut, kita dapat menghitung kinerja PT Adhi Karya Tbk dengan menggunakan rasio profitabilitas (ROA) dan rasio solvabilitas (Current Ratio). Jika kita menggunakan rasio profitabilitas, maka nilai ROA pada tahun 2016 sebesar 3,049%, dan *current ratio* sebesar 129,056%. Setelah mengikuti *tax amnesty* kinerja profitabilitas sebesar 3,049%, dan *current ratio* sebesar 129,063%.

Dari analisis di atas, tampak bahwa *tax amnesty* memiliki pengaruh terhadap laporan keuangan wajib pajak. Adanya *tax amnesty* akan mempengaruhi aset, kewajiban maupun entitas dari wajib pajak. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi (2017). Rinaldi (2017) juga

menemukan adanya peningkatan nilai total aset, total liabilitas dan total entitas wajib pajak yang mengikuti program *tax amnesty*. Penelitian ini tidak menemukan adanya peningkatan liabilitas, karena objek penelitian tidak melakukan *tax amnesty* atas liabilitasnya, tetapi hanya melakukan atas asetnya saja.

Dari analisis kinerja perusahaan, dilihat dari segi profitabilitas, *tax amnesty* tidak mempengaruhi profitabilitas dari wajib pajak, akan tetapi jika kinerja perusahaan diukur dari rasio solvabilitas, terdapat peningkatan nilai kemampuan membayar hutang lancar bagi wajib pajak, walaupun prosentasi peningkatannya sangat kecil. Temuan ini sesuai dengan penelitian dari Sjarief (2014) yang menemukan bahwa kepatuhan pajak tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Sari (2010) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah reformasi perpajakan tahun 2008. *Tax amnesty* juga merupakan salah satu program reformasi perpajakan untuk menggali potensi dana bagi pembangunan nasional dan juga untuk memperluas basis perpajakan yang lebih akurat. Dengan demikian, *tax amnesty* sebagai wujud kepatuhan wajib pajak dan juga sebagai salah satu tonggak reformasi perpajakan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mungkin karena perusahaan bersifat terbuka, sehingga selalu mengedepankan transparansi dan akuntabilitas dalam laporan keuangannya. Tidak ada aset ataupun kewajiban yang terlalu signifikan untuk disembunyikan dari otoritas perpajakan, sehingga perusahaan tersebut cenderung lebih patuh dan telah membayar pajak sesuai aturan yang berlaku.

PT Adhi Karya Tbk dan Entitas Anak
Laporan Posisi Keuangan Konsolidasian (Sebelum Tax Amnsety)
31 Desember 2016 dan 2015

| (dalam jutaan) | 2016 | 2015 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Kas dan Setara Kas | 3,364,910 | 4,317,347 |
| Piutang | 9,802,083 | 6,404,521 |
| Persediaan | 131,016 | 162,650 |
| Aset Real Estat | 2,144,551 | 1,557,347 |
| Aset Lancar Lainnya | 1,391,958 | 2,249,287 |
| Jumlah Aset Lancar | 16,834,518 | 14,691,152 |
| Aset Tetap | 354,541 | 329,881 |
| Aset Tidak Lancar Lainnya | 2,905,486 | 1,740,030 |
| Jumlah Aset Tidak Lancar | 3,260,027 | 2,069,911 |
| TOTAL ASET | 20,094,545 | 16,761,063 |
| Total Liabilitas Jangka Pendek | 13,044,369 | 9,414,462 |
| Total Liabilitas Jangka Panjang | 1,608,286 | 2,184,469 |
| TOTAL LIABILITAS | 14,652,655 | 11,598,931 |
| Modal Saham | 356,084 | 356,084 |
| Tambahan Modal Disetor | 2,587,944 | 2,587,944 |
| Modal Lain | 473,417 | 399,590 |
| Saldo Laba | 2,024,445 | 1,818,514 |
| TOTAL EKUITAS | 5,441,890 | 5,162,132 |
| TOTAL LIABILITAS DAN EKUITAS | 20,094,545 | 16,761,063 |
| LAPORAN LABA RUGI | 2016 | 2015 |
| Pendapatan Usaha | 11,063,942 | 9,389,570 |
| Beban Pokok Pendapatan | 9,948,797 | 8,414,925 |
| LABA KOTOR | 1,115,145 | 974,645 |
| Laba Ventura Bersama | 69,424 | 32,079 |
| Beban Usaha | 455,978 | 395,493 |
| LABA USAHA | 728,591 | 611,231 |
| Pendapatan (Beban) Lain | -115,969 | 134,860 |
| LABA SEBELUM PAJAK | 612,622 | 746,091 |
| Beban Pajak Penghasilan | 297,514 | 281,065 |
| LABA PERIODE BERJALAN | 315,108 | 465,026 |
| PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN | 89,549 | 413,727 |
| JUMLAH LABA KOMPREHENSIF | 404,657 | 878,753 |

Sumber: Bursa Efek Indonesia

Kesimpulan

Setelah program *tax amnesty* berakhir, wajib pajak yang melakukan pembukuan harus menyajikan laporan keuangan sebagaimana diatur dalam aturan pengampunan pajak. Disisi lain IAI telah mengeluarkan PSAK 70, sebagai arahan dan pedoman dalam penyusunan laporan keuangan. Terdapat perbedaan pengakuan dan penyajian atas aset pengampunan, liabilitas pengampunan pajak dan selisih antara aset dan liabilitas pengampunan pajak antara PSAK 70 dan UU nomor 11 tahun 2016 beserta aturan pelaksanaannya. Selain itu terdapat perbedaan pengakuan biaya depresiasi dan biaya tebusan *tax amnesty* antara aturan pengampunan pajak dan Standar Akuntansi Indonesia. Hal ini akan menimbulkan rekonsiliasi fiskal bagi wajib pajak ketika melakukan perhitungan penghasilan kena pajak.

Tax amnesty memiliki pengaruh dalam laporan keuangan wajib pajak, berdasarkan PSAK 70. Terdapat peningkatan nilai aset, nilai liabilitas dan nilai ekuitas bagi laporan keuangan wajib pajak setelah mengikuti *tax amnesty*. Di sisi lain, *tax amnesty* tidak mempengaruhi kinerja wajib pajak. Hal ini terjadi kemungkinan karena transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan wajib pajak yang sudah baik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan *single data* untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, penggunaan data yang lebih banyak dan akurat, sehingga akan lebih mengeksplorasi bagaimana pengaruh *tax amnesty* terhadap laporan keuangan dan kinerja perusahaan. Perlu dikembangkan model penelitian baru untuk memperluas hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Alm, James dan William Beck, 1993, Tax Amnesties And Compliance In The Long Run: A Time Series Analysis, *National Tax Journal* Vol.46 No.1 (March 1993) p 53-60.
- Baridwan, Zaki, 1999, *Intermediate Accounting*, edisi 7, BPFY Yogyakarta .
- Darussalam. 2014. *Tax amnesty dalam Rangka Rekonsiliasi Nasional*". *InsideTax*, Edisi 26, Desember 2014.
- Darussalam dan Denny Vissaro, 2017, Membaca Data Hasil *Tax amnesty* sebagai Bahan Masukan Reformasi Perpajakan, www.ddtc.co.id
- Hart, Christ, 1998, *Doing a Literature Review: Releasing the Social Science Research Imagination*, SAGE Publications.
- Hoque, Zahirul, 2006, *Strategic Management Accounting: Concepts, Processes and Issues*, Pearson-Prentice Hall, Second Edition.
- Malherbe, Jacques. 2011. *Tax Amnesties*. Kluwer Law International BV, The Netherlands.
- Mikesell, John L dan Justin M Ross, 2012, Fast Money? The Contribution Of State Tax Amnesties To Public Revenue Systems, *National Tax Journal*, September 2012, 65 (3), 529–562.
- Prastowo, 2016, Menimbang Manfaat *Tax amnesty*, www.cita.or.id diakses tanggal 31 Mei 2017, jam 15.04.
- Prastowo, Yustinus, 2017, Era Baru Perpajakan, dimuat di koran KOMPAS 7 Maret 2017 (<http://www.cita.or.id/opini/artikel/era-baru-perpajakan> diakses tanggal 31 Mei 2017 jam 13.23).
- PSAK 70 tahun 2016 tentang Akuntansi Aset dan Liabilitas Pengampunan Pajak.
- Ragimun, 2014, Analisis Implementasi Pengampunan Pajak (*Tax amnesty*) di Indonesia. Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Rinaldi, 2017, Dampak *Tax amnesty* terhadap Laporan Keuangan dan Pengaruhnya kepada Nilai Perusahaan, *Jurnal ADHUM* Vol. VII No. 1, Januari 2017 p 33-43. (<http://eprints.ummi.ac.id/74/2/Dampak%20Tax%20Amnesty%20Terhadap%20Laporan%20Keuangan%20Dan%20Pengaruhnya%20Kepada%20> diakses 7/6/2017 jam 11.26).
- Sari, Erlita Dwi Kartika, 2010, Pengaruh Reformasi Pajak 2008 Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro ([Http://Eprints.Undip.Ac.Id/23201/1/SKRIPSI.Pdf](http://Eprints.Undip.Ac.Id/23201/1/SKRIPSI.Pdf) Diakses Tanggal 6 Agustus 2017 Pukul 16.45)
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2010. *Research Method for Business, A Skill Building Approach*. Fifth Edition, New York, John Willey&Son Inc.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan
- Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan.
- Undang Undang Nomor 11 tahun 2016 tentang Pengampunan Pajak
<http://ddtcnews.co.id>
<http://iaiglobal.or.id>
<http://www.pajak.go.id>
<https://id.wikipedia.org>

**PERBANDINGAN *AVERAGE ABNORMAL RETURN* SEBELUM DAN SESUDAH PERISTIWA
RESHUFFLE KABINET KERJA
(Studi Kasus Pada Perusahaan *Listing* BEI Sektor Perbankan)**

Versiandika Yudha Pratama¹

Agustinus Kusdwiadji²

^{1,2}Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta
versiandikayudha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan rata-rata *abnormal return* pada perusahaan sektor perbankan *listing* BEI sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle Kabinet Kerja, yaitu pada reshuffle Jilid I dan reshuffle Jilid II. Penelitian ini termasuk jenis *event study* dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data harga saham yang diperoleh melalui www.idx.co.id., finance.yahoo.com maupun sumber lain yang relevan. Teknik pengambilan sampel diambil dengan metode *purposive sampling*. Dengan teknik pengambilan sampel yang ditentukan, diperoleh 36 perusahaan sektor perbankan sebagai sampel pada reshuffle I dan 37 perusahaan sektor perbankan pada reshuffle II. Uji yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji *paired sample t-test*. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* pada perusahaan sektor perbankan *listing* BEI sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle Kabinet Kerja, baik pada reshuffle Jilid I maupun reshuffle Jilid II.

Kata Kunci : *Studi Peristiwa, Reshuffle Kabinet dan Rata-rata abnormal return*

ABSTRACT

This study aims to determine the difference of average abnormal return before and after the reshuffle of the Kabinet Kerja (Reshuffle I and Reshuffle II) on the banking sector companies which registered in Indonesia Stock Exchange. This study includes an event study and used secondary data in the form of stock price obtained from www.idx.co.id., finance.yahoo.com and other relevant sources. The sampling technique was taken by purposive sampling method. Using purposive sampling, 36 banking sector companies were selected as samples in reshuffle I and 37 banking sector companies as sample in reshuffle II. This study used normality test and paired sample t-test. The result of the study showed that there is no difference of average abnormal return on the banking sector companies which registered in Indonesia Stock Exchange before and after reshuffle of Kabinet Kerja, both in Reshuffle I and Reshuffle II.

Keywords : *event study, reshuffle, and average abnormal return.*

PENDAHULUAN

Tujuan investor menginvestasikan modalnya adalah untuk memperoleh keuntungan (*return*) yang maksimal dengan risiko tertentu. Investasi yang efisien adalah investasi yang memberikan risiko tertentu dengan tingkat keuntungan yang maksimum atau tingkat keuntungan tertentu dengan risiko yang minimal (Jogiyanto, 2008). Salah satu dasar yang digunakan investor untuk mengambil keputusan investasi yaitu dengan memperhatikan pergerakan harga saham atau *return* saham dalam pasar modal yang antara lain disebabkan oleh informasi seputar masalah kebijakan ekonomi, politik, sosial, dan hak asasi manusia (HAM). Semakin penting peranan pasar modal di dalam perekonomian dari suatu negara, maka semakin sensitif pula pasar modal terhadap hal-hal yang mempengaruhinya. Peristiwa politik tampaknya sudah tidak bisa dipisahkan dari reaksi yang terjadi dalam pasar modal (Hartwell, 2015). Peristiwa politik ini berkaitan erat dengan stabilitas dan kinerja perekonomian satu negara. Ada beberapa peristiwa politik yang cenderung memperoleh respon yang besar dari para pelaku bisnis, seperti kudeta, pergantian rezim, pemilihan presiden maupun perombakan (*reshuffle*) kabinet, dan Indonesia termasuk dalam negara yang memiliki kategori berisiko sangat tinggi (Asri dan Setiawan, 1998).

Dalam pasar modal yang efisien, pasar akan bereaksi secara cepat terhadap semua informasi yang relevan. Menurut Jogiyanto (2008), pengujian kandungan informasi dimaksudkan untuk melihat reaksi dari suatu pengumuman. Jika pengumuman tersebut mengandung informasi, maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman tersebut diterima oleh pasar. Reaksi pasar ditunjukkan

dengan adanya perubahan harga dari sekuritas bersangkutan. Reaksi ini dapat diukur dengan menggunakan *return* sebagai nilai perubahan harga atau dengan menggunakan *abnormal return*. Jika digunakan *abnormal return* maka dapat dikatakan bahwa suatu pengumuman yang mempunyai kandungan informasi akan memberikan *abnormal return* kepada pasar. Sebaliknya yang tidak mengandung informasi tidak akan memberikan abnormal return kepada pasar.

Peristiwa politik yang hendak diuji kandungan informasinya terhadap aktivitas di pasar modal Indonesia dalam penelitian ini adalah peristiwa reshuffle Kabinet Kerja oleh Presiden Jokowi, baik reshuffle Jilid I pada tanggal 12 Agustus 2015 dan reshuffle Jilid II tanggal 27 Juli 2016. Beberapa penelitian telah dilakukan menggunakan metode *event study* untuk menganalisis pengaruh peristiwa politik terhadap *abnormal return* pada suatu pasar modal akan tetapi hasilnya tidak selalu konsisten. Rizkia (2015) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* sebelum dan setelah peristiwa pemilihan presiden tanggal 9 Juli 2014. Hal serupa berbeda dengan penemuan Meidawati (2004) yang menyatakan bahwa rata-rata *abnormal return* (AAR) menunjukkan perbedaan yang signifikan antara rata-rata *abnormal return* (AAR) sebelum peristiwa dengan sesudah peristiwa pemilu legislatif 2004. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yusnia (2016). Maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut.

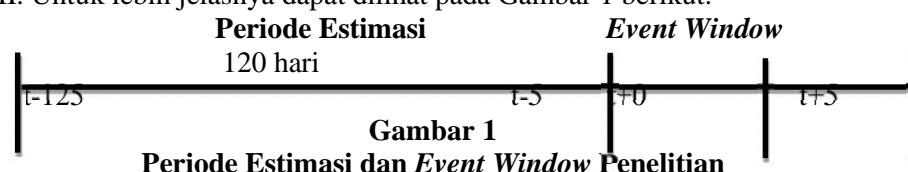
H₁ : Terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* pada perusahaan sektor perbankan *listing* BEI sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle jilid I kabinet kerja.

H₂ : Terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* pada perusahaan sektor perbankan *listing* BEI sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle jilid II kabinet kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis *event study* (studi peristiwa). *Event study* merupakan studi yang mempelajari reaksi pasar terhadap suatu peristiwa yang informasinya dipublikasikan sebagai suatu pengumuman (Jogiyanto, 2008). *Event study* dapat digunakan untuk mengkaji kandungan informasi (*information content*) terhadap setiap peristiwa. Jika suatu pengumuman tersebut mengandung informasi, maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman diterima oleh pasar. Dalam penelitian ini, metode *event study* digunakan untuk melihat perbedaan rata-rata *abnormal return* sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle kabinet kerja pada perusahaan sektor perbankan yang *listing* di BEI, baik reshuffle jilid I maupun reshuffle jilid II.

Periode pengamatan (*event window*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 11 hari bursa yaitu 5 hari sebelum peristiwa, 1 hari pada saat peristiwa dan 5 hari setelah peristiwa reshuffle kabinet. Pemilihan periode pengamatan ini dikarenakan untuk melihat kapan investor mulai merespon informasi tentang reshuffle kabinet serta agar tidak ada event-event lain yang muncul selama periode pengamatan. Sementara itu, periode estimasi (*estimation period*) yang ditetapkan adalah selama 120 hari bursa yaitu pada $t-125$ hingga $t-6$. Tanggal *event date* (hari ke-0) ditetapkan pada tanggal 12 Agustus 2015 untuk peristiwa reshuffle jilid I dan tanggal 27 Juli 2016 untuk reshuffle jilid II. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penelusuran harga saham di www.idx.co.id, finance.yahoo.com maupun sumber lain yang relevan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 perusahaan pada Sub Sektor Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Perusahaan yang mempunyai data mengenai harga saham selama periode pengamatan, (2) Perusahaan terdaftar aktif dalam BEI selama periode pengamatan.

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel berjumlah 36 perusahaan untuk reshuffle I dan 37 perusahaan untuk reshuffle II yang tercantum dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Proses Penentuan Sampel

| Kriteria | Reshuffle Jilid I | Reshuffle Jilid II |
|---|-------------------|--------------------|
| Populasi | 44 | 44 |
| Perusahaan dengan data saham harian tidak lengkap selama periode pengamatan | (6) | (5) |
| Tidak aktif melakukan perdagangan | (2) | (2) |
| Jumlah Sampel | 36 | 37 |

Sumber : Data diolah

Definisi Operasional dan Pengukuran

Menurut Jogiyanto (2008), *abnormal return* merupakan kelebihan dari return yang sesungguhnya terjadi terhadap normal return yang merupakan return yang diharapkan oleh investor (*expected return*). Langkah-langkah dalam menentukan nilai rata-rata return tak normal (*average abnormal return*) adalah sebagai berikut.

- 1) Menghitung return saham (*actual return*)

$$R_{it} = \frac{P_{it} - P_{it-1}}{P_{it-1}}$$

Dimana :

R_{it} = Return saham i pada periode t

P_{it} = Harga saham i pada periode t

P_{it-1} = Harga saham i pada periode t-1

- 2) Menghitung return ekspektasian (*expected return*) dengan metode *market model*

$$E(R_{it}) = \frac{\sum_{j=t-1}^{t-2} R_{ij}}{T}$$

Dimana :

$E(R_{it})$ = Return ekspektasian saham ke i pada periode ke t

R_{ij} =return realisasian saham ke i pada periode estimasi ke j

T = lamanya periode estimasi

- 3) Menghitung *abnormal return* setiap saham

$$AR_{it} = R_{it} - E(R_{it})$$

Dimana:

AR_{it} = *abnormal return* saham i pada periode ke t

R_{it} = *actual return* saham i pada periode ke t

$E(R_{it})$ = *expected return* saham i pada periode ke t

- 4) Menghitung rata-rata return tak normal (*average abnormal return/AAR*)

$$AAR_t = \frac{\sum_{i=1}^k AR_{it}}{k}$$

Dimana :

AAR_t = *average abnormal return*

k = jumlah sekuritas yang terpengaruh pengumuman peristiwa

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Pengujian diawali dengan menghitung rata-rata *abnormal return* (AAR) untuk 36 perusahaan pada reshuffle I dan 37 perusahaan pada reshuffle II, kemudian hasil AAR dibagi menjadi 2 kelompok yaitu 5 hari sebelum peristiwa dan 5 hari setelah peristiwa. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.2 dan tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif AAR sebelum dan sesudah Reshuffle I
Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---------|----------------|
| BEFORE | -.00145 | .013256 |
| AFTER | -.00313 | .013046 |
| Valid N (listwise) | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwa rata-rata AAR sebelum peristiwa reshuffle I Kabinet Kerja sebesar -0,00145 dengan standar deviasi 0,013256. Sedangkan rata-rata AAR sesudah peristiwa reshuffle I Kabinet Kerja sebesar -0,00313 dengan standar deviasi 0,013046. Hasil tersebut memperlihatkan terjadinya peningkatan rata-rata *abnormal return* dari kondisi sebelum ke kondisi sesudah reshuffle I, yaitu semula -0,00145 menjadi -0,00313. Hal ini berarti bahwa peristiwa reshuffle I Kabinet Kerja dapat dianggap berita baik (*good news*) oleh para investor.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif AAR sebelum dan sesudah Reshuffle II
Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---------|----------------|
| BEFORE | .00313 | .016115 |
| AFTER | -.00147 | .011633 |
| Valid N (listwise) | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17.0

Sementara itu, berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa rata-rata AAR sebelum peristiwa reshuffle II Kabinet Kerja sebesar 0,00313 dengan standar deviasi 0,016115. Sedangkan rata-rata AAR sesudah peristiwa reshuffle II Kabinet Kerja sebesar -0,00147 dengan standar deviasi 0,011633. Hasil tersebut memperlihatkan terjadinya penurunan rata-rata *abnormal return* dari kondisi sebelum ke kondisi sesudah reshuffle II, yaitu semula 0,00313 menjadi -0,00147. Hal ini berarti bahwa peristiwa reshuffle II Kabinet Kerja dapat dianggap berita buruk (*bad news*) oleh para investor.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal dan tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini, yang digunakan untuk uji normalitas adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dari nilai *asymptotic significant*. Suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asymptotic Significant* $> 0,05$ (Hair et.al 1998). Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut: (1) Apabila nilai *Asymptotic Significant* lebih besar sama dengan (\geq) 0,05 maka data terdistribusi normal, (2) Apabila nilai *Asymptotic Significant* lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa rata-rata *abnormal return* AAR sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle I maupun reshuffle II Kabinet Kerja adalah mengikuti distribusi normal. Hal tersebut terlihat dari nilai *Asymptotic Significant* $> 0,05$, dimana pada peristiwa reshuffle I nilai *Asymptotic Significant* sebesar 0,079 dan pada peristiwa reshuffle II nilai

Asymptotic Significant sebesar 0,342. Keterangan lebih lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 dan 4.5 di bawah.

Tabel 4.4
Uji Normalitas AAR sebelum dan sesudah Reshuffle I

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | BEFORE | AFTER |
|------------------------------------|----------------|--|------------|------------|
| N | | | 36 | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | -.00144460 | -.00313387 |
| | Std. Deviation | | .013255633 | .013045720 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .148 | .212 |
| | Positive | | .148 | .151 |
| | Negative | | -.097 | -.212 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | .887 | 1.271 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .411 | .079 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17.0

Tabel 4.5
Uji Normalitas AAR sebelum dan sesudah Reshuffle II

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | BEFORE | AFTER |
|------------------------------------|----------------|--|------------|------------|
| N | | | 37 | 37 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .00312634 | -.00147456 |
| | Std. Deviation | | .016114934 | .011633362 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .207 | .154 |
| | Positive | | .207 | .154 |
| | Negative | | -.156 | -.115 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | 1.257 | .939 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .085 | .342 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17.0

3. Paired Sampel T-Test

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan antara AAR sebelum dan sesudah peluncuran ISSI. Jika signifikansi $< 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle Kabinet Kerja. Hasil statistik pengujian *paired sample t-test* untuk masing-masing peristiwa reshuffle I dan II ditunjukkan pada tabel 4.6 dan 4.7 berikut

Tabel 4.6
Paired Sample t-test sebelum dan sesudah Reshuffle I

| | | Paired Differences | | | | t | df | Sig. (2-tailed) | |
|-------|----------------|--------------------|----------------|-----------------|---|------------|------|-----------------|-------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | 95% Confidence Interval of the Difference | | | | |
| | | | | | Lower | | | | Upper |
| Pair1 | BEFORE - AFTER | .001389275 | .018139560 | .003023260 | -.004448269 | .007826819 | .559 | .580 | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa nilai signifikansi $0,580 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 di tolak yang artinya bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* pada perusahaan sektor perbankan *listing* BEI sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle jilid I kabinet kerja.

Tabel 4.7
Paired Sample t-test sebelum dan sesudah Reshuffle II

| | | Paired Differences | | | | t | df | Sig. (2-tailed) | |
|-------|----------------|--------------------|----------------|-----------------|---|------------|-------|-----------------|-------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | 95% Confidence Interval of the Difference | | | | |
| | | | | | Lower | | | | Upper |
| Pair1 | BEFORE - AFTER | .004600899 | .018612546 | .003059384 | -.001604833 | .010806631 | 1.504 | .141 | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17.0

Sementara itu, pada tabel 4.7 terlihat bahwa nilai signifikansi $0,141 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 di tolak yang artinya bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* pada perusahaan sektor perbankan *listing* BEI sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle jilid II kabinet kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata *abnormal return* pada perusahaan sektor perbankan *listing* BEI sebelum dan sesudah peristiwa reshuffle Kabinet Kerja, baik pada reshuffle Jilid I maupun reshuffle Jilid II. Hal tersebut terlihat dari uji *Paired Sample t-test* dimana peristiwa keduanya menunjukkan angka signifikansi $> 0,05$.

SARAN

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menyarankan bagi peneliti berikutnya hendaknya lebih diperbanyak jumlah sampel, periode pengamatan untuk lebih diperpanjang, serta memperhitungkan kondisi ekonomi makro, internal non finansial, situasi politik dan kondisi umum regional serta internasional. Selain itu, diharapkan juga untuk dapat membandingkan ketiga model perhitungan *abnormal return* yaitu *mean-adjusted model*, *market model*, dan *market-adjusted model*.

REFERENSI

- Asri, M dan Setiawan, F. 1998. Reaksi Pasar Modal Indonesia Terhadap Peristiwa Politik Dalam Negeri. *Inherent Digital Library* Vol VII No. 18.
- Hartwell, C. 2015. Political Volatility and Capital Markets : Evidence from Transition. *HKUST Institut Emerging Markets Studies Working Paper* No. 2015-15
- Jogiyanto. 2009. *Teori portofolio dan Analisis Investasi Edisi keenam Cetakan pertama*. Yogyakarta: PT.BPEE Yogyakarta.
- Meidawati. 2004. Pengaruh Pemilihan Umum Legislatif Indonesia Tahun 2004 Terhadap Return Saham dan Volume Perdagangan Saham LQ-45 di PT. Bursa Efek Jakarta (BEJ). *Sinergi*, Vol. 7 No. 1 2004. Hal 89-101.
- Rizkia, N. 2015. *Abnormal Return dan Trading Volume Activity* Sebelum dan Setelah Pemilihan Presiden Secara Langsung 9 Juli 2014. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta
- Yusnia, F. 2016. Pengaruh Perombakan (*Reshuffle*) Kabinet Kerja Terhadap Reaksi Pasar Modal Indonesia Pada Saham LQ 45 yang Terdaftar di BEI. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

ANALISIS KUALITAS PELAYANAN, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PELANGGAN PT. SYNGENTA INDONESIA DI WONOGIRI

Budi Poniman
STIE AUB SURAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.

Penelitian ini merupakan survey data yang digunakan adalah data primer dengan sampel 100 pelanggan di PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Dalam dalam riset ini akan diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner. Alat analisis yang dipakai uji instrumen penelitian, uji linieritas, analisis jalur dan regresi, uji t, uji F dan uji R^2 .

Hasil uji menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan. Harga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan, Promosi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas, Kepuasan Pelanggan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas. Hasil uji secara serempak (uji F) dapat disimpulkan secara simultan variabel Kualitas Pelayanan, Harga, Promosi dan Kepuasan Pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas di PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri. R^2 total adalah 98,1% ini berarti bahwa Loyalitas dijelaskan oleh Kualitas Pelayanan, Harga, Promosi dan Kepuasan Pelanggan sebesar 98,1% dan sisanya sebesar 1,9% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian, misalnya promosi, saluran distribusi, dan lain-lain. Kesimpulan dari analisis jalur menunjukkan penggunaan variabel intervening Kepuasan Pelanggan dalam rangka peningkatan Loyalitas, untuk variabel Kualitas Pelayanan, Harga, dan Promosi efektif. Dan jalur ini adalah jalur harga melalui variabel intervening Kepuasan Pelanggan adalah yang paling efektif untuk meningkatkan Loyalitas pelanggan, karena koefisien regresi yang paling besar, positif dan signifikan.

Kata kunci : *Kualitas Pelayanan, Harga, Promosi, Kepuasan dan Loyalitas.*

ABSTRACT

This study aims is to determine the effect of service quality, price and promotion on satisfaction and its impact on customer loyalty PT. Syngenta Indonesia in Wonogiri.

This study is a survey. The data used is primary data by sampling. The samples in this study is 100 customers in PT. Syngenta Indonesia in Wonogiri. Sampling technique in this study using a census data in this research will be obtained directly from the results of the questionnaire. The analytical tool used Test Instrument Research, Testing linearity, path analysis and regression t test, F test and tes R^2 .

T test results showed that the quality of services has a significantly influence to customer satisfaction. Prices has a significant effect on customer satisfaction. Promotion has a significantly influence customer satisfaction. Significant effect on the quality of service has a Significant effect on loyalty. Price has a significant effect on the price of loyalty. Promotion has significantly influence on loyalty. Customer satisfaction has a significant positive effect of on loyalty. Simultaneously test results (Test F) can be inferred that service quality, price, promotion and customer satisfaction have a significant positive effect on loyalty at PT. Syngenta Indonesia in Wonogiri. Total R^2 is 98,1%. This means that lyalty is explained by the quality of service, price, promotion and customer satisfaction at 98,1% and the remaining 1.9% described by other variables outside our mode, such as promotion and channel distribusi and others. The conclusion of the analysis of these pathways suggests use of intervening variables in order to increase customer satisfaction loyalty, to the variable quality of service, price, promotion is effective, and this path is the path through the intervening variable rates of customer satisfaction is the most effective way to increase customer loyalty, because the coefficient the most substantial regression, a positive and significant.

Keywords : *quality of service, price and promotion, customer satisfaction and loyalty.*

PENDAHULUAN

Sektor pertanian dan sektor lain dari semua periode kepemimpinan misalnya kepemimpinan orge baru terlihat yang paling gencar mendapatkan sorotan. Hal ini bukan dilakukan pemimpin yang lama dan pemimpin yang baru, yang menghasilkan pangan yang sebesar-besarnya. Kebijakan ini terkenal sebagai revolusi hijau yang meliputi dua hal yaitu intensifikasi dan ekstensifikasi ertanian,

kedua hal tersebut dijalankan dengan program-program yang dijelaskan oleh petani. Adapun tujuan utamanya adalah menggenjot produksi beras besar-besaran. Hal ini dicapai bangsa Indonesia tahun 1984, mencapai swasembada beras dengan produksi sebesar $\pm 25,8$ juta ton, naik dua kali lipat dibandingkan tahun 1969 sebesar 12,2 juta ton.

Syngenta AG adalah suatu perusahaan global dari Swiss yang berfokus utamanya pada benih dan pestisida. Syngenta terlihat dalam beoteknologi dan penelitian, dan perusahaan ini memiliki peringkat ketiga dalam total penjualan di pasar benih komersial pertanian. Penjualan pada tahun 2010 adalah US\$ 11,6 miliar. Syngenta memperkerjakan lebih dari 26 ribu orang dari 90 negara. Syngenta terdaftar di kedua bursa saham di Swiss dan New York.

Sejak Oktober 2010, Syngenta Indonesia tengah membangun pabrik benih jagung hibrida di Pasuruan, Jawa Timur. Pabrik yang rencananya beroperasi tahun 2011 dengan investasi 26 juta dolar. Selanjutnya pabrik ini memproduksi 5.700 metric ton benih jagung hibrida. Benih ini diperoleh dari jagung yang akan disetor oleh petani di kawasan Pasuruan termasuk Kabupaten Wonogiri untuk produk-produk tertentu.

PT. Syngenta Indonesia yang beroperasi sebagai perusahaan yang berkecimpung di agrobisnis, memperhatikan kualitas pelayanan tergantung kepada kualitas pelayanan yang diperuntukkan kepada pelanggan. Kualitas harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan (Kotler, 2007: 24). Hal ini berarti bahwa citra kualitas yang baik bukan dilihat dari persepsi penyedia produk tetapi melainkan persepsi pelanggan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diharapkan dan pelayanan yang dirasakan (Parasuraman, et.al., 1985: 67). Jika pelayanan yang diterima sesuai yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan memuaskan. Jika pelayanan yang diterima melampaui yang diharapkan pelanggan, kualitas pelayanan dipersepsikan ideal dan buruk, hal ini tergantung pekerjaan yang mendapatkan perhatian.

Beberapa peneliti telah melakukan pengujian pengaruh kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan yang dicerminkan sebagai loyalitas. Moodside, Frey dan Doly (1989: 71) mengusulkan suatu model yang mengkhususkan penilaian hubungan antara kualitas layanan, kepuasan pelanggan dan loyalitas. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan pelanggan merupakan variabel intervening antara kualitas layanan dan loyalitas, bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan dan kepuasan pelanggan berpengaruh terhadap loyalitas. Bitner (1990: 81) mengemukakan alternatif hubungan antara kualitas pelanggan dengan kualitas layanan, harga dan promosi terhadap loyalitas pelanggan. Hasil penelitian Cronin dan Taylor (2003: 57), menunjukkan kualitas layanan dan harga, promosi berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka masalah yang diteliti :

1. Apakah kualitas pelayanan, harga, promosi berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri?
2. Apakah kualitas pelayanan, harga, dan promosi, berpengaruh terhadap loyalitas pada PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri?
3. Apakah kepuasan pelanggan berpengaruh terhadap loyalitas pada PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri?

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji secara empiris kualitas pelayanan harga dan promosi terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
2. Menguji secara empiris kualitas pelayanan, harga, promosi terhadap loyalitas pelanggan pada PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
3. Menguji secara empiris kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pada PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan obyek penelitian dilaksanakan di PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri, obyek penelitian adalah pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri. Penelitian ini adalah penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri. Pada tahun 2014 sebesar 100 orang. Karena jumlah populasinya besar, didasarkan pada pendapat Fraenkel dan Wollen (2003 : 92) dalam Widayat (2004 : 105) menyatakan bahwa minimal jumlah sampel adalah 100 responden.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yang menggunakan questioner, analisis instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi uji R^2 .

HASIL PENELITIAN

1. Persamaan Regresi Jalur

a. Hasil Regresi Persamaan Pertama

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -,965 | 1,954 | | -,494 | ,623 |
| Kualitas Pelayanan | ,387 | ,033 | ,515 | 11,850 | ,000 |
| Harga | ,891 | ,070 | ,547 | 12,731 | ,000 |
| Promosi | ,382 | ,070 | ,246 | 5,474 | ,000 |

^a. Dependen Variable : Kepuasan Pelanggan

b. Hasil Regresi Persamaan Kedua

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,828 | 1,150 | | ,720 | ,473 |
| Kualitas Pelayanan | ,083 | ,030 | ,161 | 2,764 | ,007 |
| Harga | ,196 | ,067 | ,176 | 2,911 | ,004 |
| Promosi | ,099 | ,047 | ,093 | 2,108 | ,038 |
| Kepuasan Pelanggan | ,451 | ,060 | ,657 | 7,523 | ,000 |

^a. Dependen Variable : Loyalitas Pelanggan

2. Pembahasan hasil Uji t

Hasil uji t pada persamaan 1 dan persamaan 2 disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji t

| Pers | Variabel | B | t | Sig. | Keterangan |
|------|--------------------|-------|--------|-------------|------------|
| I | Kualitas Pelayanan | 0,515 | 11,850 | 0,000<0,005 | Signifikan |
| | Harga | 0,547 | 12,731 | 0,000<0,005 | Signifikan |
| | Promosi | 0,246 | 5,474 | 0,000<0,005 | Signifikan |
| II | Kualitas Pelayanan | 0,161 | 2,764 | 0,007<0,005 | Signifikan |
| | Harga | 0,176 | 2,911 | 0,004<0,005 | Signifikan |
| | Promosi | 0,093 | 2,108 | 0,038<0,005 | Signifikan |
| | Kepuasan Pelanggan | 0,657 | 7,523 | 0,000<0,005 | Signifikan |

Data diolah tahun 2014

3. Pembahasan Uji F

a. Hasil Uji F persamaan 1 sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | 876,557 | 3 | 292,186 | 163,049 | .000 ^a |
| Residual | 172,033 | 96 | 1,792 | | |
| Total | 1048,590 | 99 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Promosi, Harga, Kualitas Pelayanan
 b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

b. Hasil Uji F persamaan 2 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 435,330 | 4 | 108,833 | 175,896 | .000 ^a |
| Residual | 58,780 | 95 | ,619 | | |
| Total | 494,110 | 99 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Pelanggan, Promosi, Kualitas Pelayanan, Harga
 b. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

4. Pembahasan Koefisien Determinasi (varian)

a. Hasil Uji Determinasi Persamaan 1 sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi Persamaan 1

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,914 ^a | ,836 | ,831 | 1,339 |

- a. Predictors: (Constant), Promosi, Harga, Kualitas Pelayanan

b. Hasil Uji Determinasi Persamaan 2 sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi Persamaan 2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,939 ^a | ,881 | ,876 | ,787 |

- a. Predictors: (Constant),Kepuasan Pelanggan, Promosi, Kualitas Pelayanan, Harga
 b. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

Tabel Uji determinasi persamaan 2, Penetapan determinasi dalam analisis jalur dilakukan dalam melihat besarnya varian yang dilambangkan dengan ϵ . Besarnya ϵ_2 dihitung dengan rumus $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$ maka untuk ϵ_2 dapat dihitung : $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,881} = 0,344$.

Nilai Determinasi Total (R^2)

Berdasarkan nilai e_1 dan nilai e_2 , maka nilai R^2 total adalah $1 - (e_1^2 \times e_2^2) = 1 - (0,404^2 \times 0,344^2) = 1 - (0,163 \times 0,118) = 1 - 0,019 = 0,981$ atau 98,1%. Ini berarti bahwa loyalitas dijelaskan oleh kualitas pelayanan, harga, promosi dan kepuasan pelanggan sebesar 98,1% dan sisanya sebesar 1,9% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misalnya promosi dan saluran distribusi dan lain-lain.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson yang diolah melalui SPSS, sedangkan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat dinyatakan dengan fungsi linier (paling tidak mendekati) dan diukur

dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Hasil analisis koefisien antar variabel disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien

| | | Correlations | | | | |
|---------------------|---------------------|--------------------|--------|---------|--------------------|---------------------|
| | | Kualitas Pelayanan | Harga | Promosi | Kepuasan Pelanggan | Loyalitas Pelanggan |
| Kualitas Pelayanan | Pearson Correlation | 1 | ,105 | ,308** | ,650** | ,636** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,286 | ,002 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Harga | Pearson Correlation | ,108 | 1 | ,270** | ,669** | ,658** |
| | Sig. (2-tailed) | ,286 | | ,006 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Promosii | Pearson Correlation | ,308** | ,270** | 1 | ,552** | ,553** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,006 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kepuasan Pelanggan | Pearson Correlation | ,650** | ,669** | ,552** | 1 | ,931** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Loyalitas Pelanggan | Pearson Correlation | ,636** | ,658** | ,553** | ,931** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

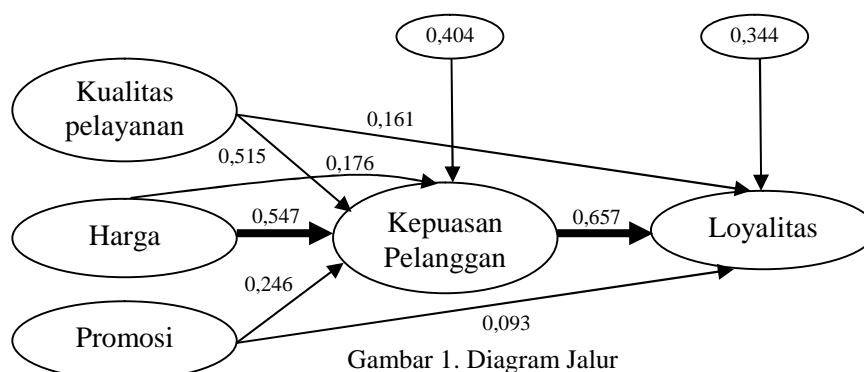
6. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung dan Total

Secara lengkap hasil analisis jalur dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian pada gambar dibawah ini :

| No | Arah Hubungan | Regresi | | e ₁ |
|----|---|---------|-------|------------------------|
| | | Beta | Sig. | |
| 1 | Kualitas pelayanan → Kepuasan pelanggan | 0,515 | 0,656 | e ₁ = 0,404 |
| 2 | Harga → Kepuasan pelanggan | 0,547 | 0,000 | |
| 3 | Promosi → Kepuasan pelanggan | 0,246 | 0,000 | |
| 4 | Kualitas pelayanan → loyalitas | 0,161 | 0,007 | e ₁ = 0,344 |
| 5 | Harga → loyalitas | 0,176 | 0,004 | |
| 6 | Promosi → loyalitas | 0,093 | 0,038 | |
| 7 | Kepuasan pelanggan → loyalitas | 0,657 | 0,000 | |

Sumber : Data diolah, 2014

Diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur

Perhitungan nilai Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tak Langsung dan Total

| No. | Antar Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tak Langsung | Total Pengaruh |
|-----|--|-------------------|------------------------------|-------------------------|
| 1 | Kualitas pelayanan → | 0,161 | - | - |
| 2 | Loyalitas | 0,176 | - | - |
| 3 | Harga → Loyalitas Promosi → Loyalitas | 0,093 | - | - |
| 1 | Kualitas pelayanan → Kepuasan pelanggan → | - | $0,515 \times 0,657 = 0,338$ | $0,161 + 0,338 = 0,499$ |
| 2 | Loyalitas | - | $0,547 \times 0,657 = 0,359$ | $0,176 + 0,359 = 0,535$ |
| 3 | Harga → Kepuasan pelanggan → Loyalitas Promosi → Kepuasan pelanggan → Loyalitas | - | $0,246 \times 0,657 = 0,161$ | $0,093 + 0,161 = 0,254$ |

Sumber : Data diolah, 2014

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Harga terhadap Kepuasan dan Loyalitas pelanggan.

Hasil penelitian menunjukkan, harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi terhadap harga akan meningkatkan kepuasan pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri, dan kepuasan pelanggan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, hal ini mengindikasikan jika kepuasan meningkat maka akan meningkatkan loyalitas pelanggan.

Upaya-upaya peningkatan persepsi harga secara konkrit perlu ditingkatkan lagi dengan cara :

- Meningkatkan persepsi harga berdasar PT. Syngenta Indonesia Wonogiri mempunyai prosedur pembayaran yang teratur.
- Meningkatkan persepsi harga yang baik dengan dasar produk PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri mempunyai aneka raga harga sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
- Meningkatkan persepsi harga yang baik dengan dasar memberikan harga menarik dari pada merk perusahaan lain.

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas di PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri. Hal ini berarti semakin baik kualitas pelayanan, maka semakin tinggi loyalitas penggunaan variabel interveing kepuasan pelanggan dalam rangka peningkatan loyalitas, untuk kualitas pelayanan lebih efektif, karena pengaruh langsung kualitas pelayanan terhadap loyalitas lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung atau melalui kepuasan pelanggan, sehingga untuk meningkatkan loyalitas sebaiknya menggunakan intervening kepuasan pelanggan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pada PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri dalam meningkatkan loyalitas

diperlukan perhatian terhadap peningkatan kualitas pelayanan. Langkah-langkah meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri dengan fasilitas kantor yang memadai.
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri dengan memberikan perhatian yang baik terhadap kesulitan pelanggan.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri dengan fasilitas penunjang seperti tempat parkir, ruang tunggu yang memadai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
2. Harga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
3. Promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
4. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
5. Harga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
6. Promosi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
7. Kepuasan pelanggan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
8. Hasil uji secara serempak (uji F) dapat disimpulkan secara simultan kualitas pelayanan, harga, promosi dan kepuasan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
9. R^2 Total adalah 98,1%, ini berarti bahwa loyalitas dijelaskan oleh kualitas pelayanan, harga, promosi dan kepuasan pelanggan sebesar 98,1% dan sisanya sebesar 1,9% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya saluran distribusi dan lain-lain.

Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Upaya-upaya peningkatan persepsi harga secara konkrit perlu ditingkatkan lagi dengan meningkatkan persepsi dengan cara :
 - a. Meningkatkan persepsi harga berdasar PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri pembayaran yang diatur.
 - b. Meningkatkan persepsi harga yang baik dengan dasar produk PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
 - c. Meningkatkan persepsi harga yang baik produk PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
2. PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri perlu meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara :
 - a. Meningkatkan kepuasan pada prosedur pembelian yang cepat dan tepat di PT. Syngenta Indonesia di Wonogiri.
 - b. Meningkatkan kepuasan pada segala pelayanannya.
 - c. Meningkatkan kepuasan pada perhatiannya terhadap pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Assael Henry, 2005, *Consumer Behavior and Marketing Action*, 4th, Kent Publishing Company, Boston.
- Bitner, Mary Jo., 2003, "Evaluating Service Encounters : The Effects of Physical Surrounding and Employee Responses," *Journal of Marketing*, April, P. 69-82.
- Cronin, Joseph Jr. and A. Taylor, 2004, "Marketing Services Quality: A Reexamination and Extention", *Journal of Marketing*, Vol. 56, July, P. 55-86.
- Engel, JF. Blackwell, Rogan D., and Paul W. Miniard, 2004, *Customer Behavior*, Eighth Edition, The Dryden Press, Harcourt Brace College Publisher.
- Fornell, C. J.D. Michael, A.W. Eugene, C Jaesung and B.E. Barbara., 2006, "The American Customer Satisfaction Index : Natural, Puspose and Finding", *Journal of Marketing*, Vol 60, October P.7 – 18.
- Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivariat*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hermawan K., (2007), *Loyalty Marketing*, Markplus Inc., Jakarta.
- Kotler, Philip, 2004, *Marketing Management : Analysis, Planning, Implementations, and Control*, (Terjemahan) 9 Th Ed Engle Wood Cliffs, N.J: Prentice Hall International, Inc.
- Lupiyoadi, 2004, *Pemasaran Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Mc. Dougall, G.H.G. and Levesque T., 2003, "Customer Satisfaction with Services : Putting Perceived Value into The Equation". *Journal of Service Marketing*, Vol. 14 No. 5, pp. 392-410.
- Parasuraman A., V.A. Zeithaml, and L.L. Berry, 2005, "A Conceptual Model of Service Quality and Implication for Future Research", *Journal of Marketing*, Vol. 49, P. 40-50.
- Peterson & Wilson, (2005), "Customer Satisfaction with Services : Putting Perceived Value into The Equation". *Journal of Service Marketing* Vol. 14 No. 5 pp. 392-410.
- Rangkuti, 2006, *Manajemen Jasa*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Riduwan, 2005, *Statistik Induktif*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sarwono, 2007, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Stanton W.J., M.J. Etzal, and B.J. Walker, 2004, *Fundamental of Marketing*, New York: Graw – Hill, Inc.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Tjiptono, Fandi, 2005, *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tjiptono, Fandi, 2006, *Prinsip-prinsip Total Quality Service*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Woodside, Frey dan Daly, 2009, "Models of Consumers Satisfactions Formation : An Extention," *Journal of Marketing Research*, P. 204-212.
- Widayat, 2004, *Metode Penelitian Pemasaran*, Malang, UMM Press.
- Wijanarko, 2008, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah pada BRI Cabang Pedan Klaten*, Tesis, STIE AUB Surakarta.
- Zeithaml et, al., 2006, *Developing a Customer Value-Based Theory of the Firm*", *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, Vol. 25, No. 2, p. 162-167.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH AZ-ZAHRA KABUPATEN SRAGEN

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT AZ-ZAHRA SCHOOL OF SRAGEN REGENCY

Siti Amanah¹⁾

Siti Fatonah²⁾

amanahpro@gmail.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta

2017

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menguji dan menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi dengan responden 159 guru. Hasil uji t persamaan 1 bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen. Hasil uji t persamaan 2 bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen. Nilai R^2 total sebesar 0,43 dapat diartikan variasi kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sebesar 43% dan sisanya 57% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komitmen organisasi, kepemimpinan. Hasil analisis jalur diketahui jalur langsung budaya organisasi terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

ABSTRACT

The purpose of this study is to know, test and analyze and prove empirically the influence of organizational culture and work environment on teacher performance through job satisfaction in Az-Zahra School of Sragen Regency. The method of analysis used is by using instrument test which includes validity test and reliability test, linearity test, Regression analysis, path analysis, t test, F test, coefficient of determination test and correlation analysis with responden is 159 teacher. Result of t test equation 1 that organizational culture and work environment have a significant effect to job satisfaction in Az-zahra School of Sragen Regency. Result of t test equation 2 that organizational culture, work environment and job satisfaction have a significant effect on teacher performance in Az-zahra School of Sragen Regency. F test results can be concluded jointly organizational culture, work environment and job satisfaction have an effect on signifikan to teacher performance of Az-zahra School of Sragen Regency. The total R^2 value of 0.43 can be interpreted by the variation of teacher performance in Az-Zahra School of Sragen Regency explained by organizational culture variable, work environment and job satisfaction, 43% and the rest 57% explained other variables outside the research model as an example of organizational commitment, leadership. The result of the path analysis is known to direct the organizational culture on performance, is the dominant or effective way to improve teacher performance in Az-Zahra School of Sragen Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Di era reformasi dan perkembangan jaman globalisasi sumber daya manusia merupakan pemberdayaan yang paling utama dalam organisasi. Dengan berbagai tantangan yang terjadi didalam organisasi dan aktivitas manajemen berjalan dengan baik, institusi harus memiliki guru yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola institusi seoptimal mungkin sehingga kinerja guru dapat meningkat. Kinerja guru merupakan hasil atau prestasi kerja guru yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar

kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam mengembangkan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari misi dan visi organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Visi dan misi sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen diantaranya adalah mencetak generasi ideal masa depan yang cerdas, kreatif, imajinatif dan berakhlak mulia. Sedangkan misi sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen adalah mengoptimalkan masa-masa emas (*Golden Age*) dalam kehidupan anak. Hal ini bertujuan untuk :

1. Mencetak generasi Robbani yang cerdas, kreatif dan berakhlak mulia sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah.
2. Memiliki dasar-dasar aqidah yang benar
3. Menjadikan anak SMART dalam IPTEK dan IMTAQ
4. Mewujudkan generasi yang mandiri secara spriritual, sosial dan emosional serta cakap dalam *Life Skill* nya.
5. Mengoptimalkan setiap kemampuan anak sebagai bekal masa depannya.
6. Meyiapkan anak untuk memasuki jenjang pendidikan selanjutnya.

Berdasarkan visi, misi dan tujuan di atas, maka perlunya evaluasi kinerja guru Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen. Kinerja guru Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen perlu dilakukan evaluasi hal ini bertujuan agar guru-guru Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen memiliki pemahaman yang luas dan selalu meningkatkan kemampuan mengajarnya sesuai dengan kurikulum yang terbaru. Menurut pendapat Robbins, (2010) pada intinya semakin baik kinerja, sangat mendukung produktivitas maupun tujuan organisasai. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja baik, akan semakin meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi akan dapat menjalankan pekerjaan yang ingin dicapai di dalam kegiatan organisasi.

Guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan guru dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal untuk melayani masyarakat. Menurut Handoko (2013) kinerja guru juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi sebagai lembaga pendidikan. Hal yang dapat menurunkan kinerja guru diantaranya adalah menurunnya keinginan guru untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kuarang menaati peraturan. Pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan didalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja adalah apa yang dilakukan guru, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi guru organisasi antara lain: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Robbins, (2014) kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat menjalankan roda pemerintahan yang ingin dicapai di dalam melayani masyarakat. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja guru pada Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen yang terdiri dari guru KB-TK, SD dan SMP.

Aspek kepuasan kerja merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari organisasi, sejalan dengan konsep kepuasan kerja tersebut, penilaian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan aspek kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini didasarkan pada pemikiran Siagian (2012) yang menyatakan bahwa prestasi kerja masih dianggap sebagai pemegang peranan penting dalam pemenuhan kepuasan kerja, karena para guru yang diliputi rasa tidak puas atas hal yang memperlemah kinerja akan memberikan dampak bagi organisasi yang bersifat negatif.

Menurut Davis (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan menurut Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Nirmala (2008), Istiyanto (2014), Amelia (2013), Cahyo (2013), Edi, (2010), Sartika (2010), Faridilla (2010), Mariam (2009), Wati (2008), Utama (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Sri Iswahyuni (2014), Slamet Widodo (2014), Stephanie Tanto Kurniawan, Faustine (2014), Aloysius Davik Indarjo (2014), Sri Iswahyuni (2014), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membentuk sebuah karakter di setiap organisasi. pentingnya budaya organisasi di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen adalah akan memberikan motivasi kerja yang tinggi disetiap guru. Dengan adanya budaya motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kualitas hasil kerja yang optimal. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana guru memandang organisasi mereka, tanggung jawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi.

Menurut Robbins (2014) budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2008) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah dimana guru melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan yang dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Menurut Wright *et.,al*, (2006) Jika guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja juga tinggi.

Menurut Kartono (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para guru tersebut bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat para guru melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, akseleratif yang berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan produktif, sehingga menyenangkan dan membuat krasan penghuninya.

Fenomena yang terjadi di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen dalam hal kualitas sumber daya manusianya sebenarnya semua guru memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, tetapi karena kurangnya Strata Pendidikan yang diselenggarakan mengakibatkan kinerja guru di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen menjadi kurang optimal, hal ini disebabkan masih ada sebagian guru yang memiliki pendidikan tingkat D3 maupun S1 bahkan masih banyak yang memiliki pendidikan tingkat SMA. Selain itu terdapat lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pemberdayaan organisasi, hal ini menyebabkan kinerja yang menurun, misalnya kurangnya peralatan kerja, dan vasilitas mengajar yang perlu dioptimalkan hal ini bisa dilihat dari sentra bermain anak atau saat sentra belajar. Selain itu belum adanya budaya organisasi yang baik seperti pemahaman yang cukup tentang proses menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga masih banyak perlu koordinasi terlebih dahulu, hal ini menyebabkan guru dalam mengerjakan pekerjaan sering tidak tepat waktu dan mengakibatkan kinerja guru di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian di atas dan dari fenomena yang ada maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen".

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan variabel intervening kepuasan kerja (X3/Y1) serta variabel dependen kinerja guru (Y2).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu guru KB-TK sejumlah 39 guru dan SD sejumlah 85 guru serta SMP sejumlah 35 guru dengan total 159 guru. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel dengan pertimbangan karena peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 159 responden.

Dalam analisis data digunakan konsep proses analisis dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Ghazali (2010). Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur atau intervening.. Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi linier berganda. Teknik ini juga dikenal juga sebagai analisis lintas atau analisis lintasan. Secara matematis, analisis ini tidak lain adalah analisis regresi linier berganda terhadap data yang dibakukan. Dengan demikian, perangkat lunak statistika yang mampu melakukan analisis regresi linier berganda dapat pula dipakai untuk analisis jalur. Subyek utama analisis ini adalah variabel-

variabel yang saling berkorelasi. Analisis ini didasarkan pada model hubungan antar variabel. Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.11.

Hasil Regresi Persamaan Pertama

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,462 | 1,402 | | -1,756 | ,081 |
| | Budaya Organisasi | ,670 | ,078 | ,560 | 8,578 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,401 | ,085 | ,309 | 4,735 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel IV.12.

Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -6,025 | 1,382 | | -4,359 | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,634 | ,093 | ,365 | 6,853 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,401 | ,089 | ,213 | 4,533 | ,000 |
| | Kepuasan Kerja | ,626 | ,078 | ,431 | 8,006 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.13

Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1037,442 | 2 | 518,721 | 141,375 | ,000 ^a |
| | Residual | 572,382 | 156 | 3,669 | | |
| | Total | 1609,824 | 158 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel IV.14

Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2844,975 | 3 | 948,325 | 271,266 | ,000 ^a |
| | Residual | 541,868 | 155 | 3,496 | | |
| | Total | 3386,843 | 158 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.15

Koefisien Determinan Persamaan 1 (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,803 ^a | ,644 | ,640 | 1,915 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Tabel IV.16

Koefisien Determinan Persamaan 2 (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,917 ^a | ,840 | ,837 | 1,870 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Tabel IV.17
Koefisien Korelasi

Correlations

| | | Budaya Organisasi | Lingkungan Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|----------------|---------|
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | ,682 | ,770 | ,842 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 159 | 159 | 159 | 159 |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | ,682 | 1 | ,690 | ,760 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 159 | 159 | 159 | 159 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,770 | ,690 | 1 | ,860 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 159 | 159 | 159 | 159 |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,842 | ,760 | ,860 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 159 | 159 | 159 | 159 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,560 X_1 + 0,309 X_2 + \dots$$

Keterangan:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,560 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen, ini berarti bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan kepuasan kerja akan meningkat.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,309 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja Guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen akan meningkat

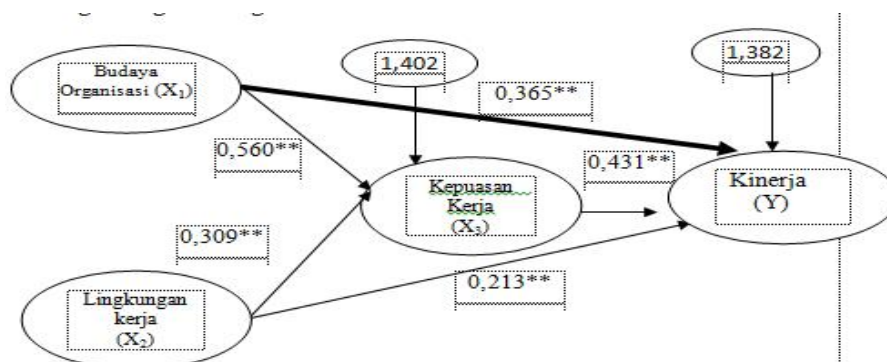
Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,365 X_1 + 0,213 X_2 + 0,413 X_3 + \dots$$

Keterangan:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,365 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen, apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja Guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,213 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja Guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,431 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen akan meningkat.

Model Hasil Analisis:



Gambar IV.1 Hasil Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya organisasi Dengan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka jalur langsung lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh; Kenia Bunga Nirmala (2008), Haryadi Sarjono, Lim Sanny, Sheftian Panca Cahyo (2013), Sartika (2010), Rani Mariam (2009), Ratna Kusuma wati (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel budaya organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja perlu peningkatan budaya organisasi secara langsung.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas budaya organisasi terletak pada butir pertanyaan 4, 1 dan 5 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap budaya organisasi, langkah kongkrit yang dilakukan adalah:

- a. Guru mendapatkan keadilan yang sama dalam perlakuan sekolah.
 - b. Penghargaan selalu diberikan sekolah kepada guru yang berprestasi.
 - c. Setiap guru selalu menaati peraturan, norma, dan etika yang berlaku di organisasi.
2. Pengaruh Lingkungan kerja dengan Kinerja melalui kepuasan kerja

Dari analisis jalur bahwa jalur langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet Widodo (2014), Nurul Faridilla (2010), Wisjnu Wardhono (2014), I Wayan Mudiarta Utama (2012), hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil di atas, maka langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas lingkungan kerja terletak pada butir pertanyaan 5, 3, dan 4 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap lingkungan kerja. Langkah kongkrit yang dilakukan adalah:

- a. Interaksi dengan teman kerja cukup terjaga dengan baik.
- b. Ruangan tempat guru bekerja terdapat pencahayaan yang terang, sehingga memudahkan bekerja.
- c. Ruangan tempat kerja guru cukup tenang dan kondusif untuk bekerja

Kesimpulan

1. Hasil Uji Hipotesis adalah:
 - a. Hasil uji t persamaan 1 bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen. Hipotesis 1, 2 terbukti.
 - b. Hasil uji t persamaan 2 bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen. Hipotesis 3, 4 dan 5 terbukti.
2. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 271,266$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen.
3. Nilai R^2 total sebesar 0,43 dapat diartikan variasi kinerja guru di Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sebesar 43% dan sisanya 57% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komitmen organisasi, kepemimpinan.

4. Hasil analisis jalur diketahui jalur langsung budaya organisasi terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Az-Zahra Kabupaten Sragen

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi merupakan pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Az-zahra Kabupaten Sragen, untuk itu perlu meningkatkan budaya organisasi yang lebih optimal kembali. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara:
 - a. Meningkatkan keadilan yang sama dalam perlakuan sekolah terhadap semua guru.
 - b. Meningkatkan penghargaan yang diberikan sekolah kepada guru yang berprestasi.
 - c. Meningkatkan peraturan, norma, dan etika yang berlaku di organisasi.
2. Lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi agar kinerja lebih baik lagi, upaya yang dapat dilakukan antara lain:
 - a. Meningkatkan interaksi dengan teman kerja yang cukup terjaga dengan baik.
 - b. Meningkatkan ruangan kerja guru yang terdapat pencahayaan yang terang, sehingga memudahkan bekerja.
 - c. Ruangan tempat kerja guru cukup tenang dan kondusif untuk bekerja
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah variabel penelitian agar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dapat di analisis lebih mendalam dan dapat menambah ilmu pengetahuan yang lebih luas lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Ketiga. pp.109
- Davis S., 2014, *Managing Corporate Culture*, Cambridge, MA: Belinger
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 2011: *Statistik Induktif*, Edisi: 4, Yogyakarta: BPFE
- Dyer, Lee, dan Donald F Parker, 2010, *Classfying Outcomes in Work Motivating Research: An Examination of The Intrinsic dan Extrinsic Dichotomy*, "Journal of Applied Psychology, 455-458.
- Fuad mas'ud. 2014, "*Survai Diagnosis Organisasional*", Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali Imam, 2010. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M Ivancevich. 2004, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 4, Terjemahan
- Gujarati, Damodar. 2010. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta
- Hardoko, T.Hani,2013, *Manajamenen*, Edisi:2, Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan Malayu, S.P 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit CV. Haji Masagung.
- Hendrawan, 2012, Pengaruh pendidikan pelatihan, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja melalui budaya organisasi di Pemkab Semarang, *Bisnis dan Manajemen Unisbank Semarang. Vol 23. No.3 hal. 45-65*
- Kartono, Kartini.2010. *Pemimpin dan pendidikan pelatihan*. Jakarta:PT.raja Grafindo Persada.
- Kenia Bunga Nirmala, 2008, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Karanganyar. Tesis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Kusyanto, 2011, Pengaruh Pendidikan pelatihan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Carita Boat Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yoyakarta. V. 7. No. 3 Hal. 13-26*.
- Luthans F., 2010, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, "A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: Degree of Participation and Comparison Site Contracts", *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moenir, 2010. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Nitisemito, Alex. 2010, *Management Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, sasamito Bros, Bandung.

- Ostroff, 2013. *Relationship between Satisfaction, attitude and performance an organization level analisis*". Journal of Applied Psycology, Vol:77, No.6, p.933-973
- Ridwan, 2010, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins S. P.,2011, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins Stephen dan Coulter Mary. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indexs.
- Romadoni, 2009, *Pengaruh pendidikan pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kab. Karanganyar*. Tesis. Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.
- Schein E., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasisco Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2010. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Siswanto, 2013,*Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sujarwo, 2010. *Pengaruh pendidikan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja Pemda Bantul*. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Suyadi, 2012, *Pengaruh Pendidikan pelatihan, Kedisiplinnan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi*, *Journal of Marketing*, 60 (10). (7 – 18).
- Stoner, James A.F,2010. *Management*, Third Edition. Prentice-Hall International Inc.Englewood.Chlips.New Jersey
- Timpe, D.A.2011. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Alex Media Komputindo.
- Yukl, Gary. 2010. *Pendidikan pelatihan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.
- Yuwono, 2010. "Dimensions of transformational leadership: Conseptual and empirical extensions" *leadership Quartely*, Vol.15,pp.329-354

ANALISIS KONSTRUKSI ISI STATUS FACEBOOK DALAM MENUMBUHKAN TINDAKAN ANARKIS MAHASISWA STMIK DUTA BANGSA SURAKARTA

Margaretha Evi Yuliana, S.S, M.Si
STMIK Duta Bangsa Surakarta
evi_sompil@yahoo.com

Indah Wahyu Utami, S.T, M.Si
STMIK Duta Bangsa Surakarta
Indah_wahyuu@stmikdb.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui konstruksi isi status Facebook dalam menumbuhkan tindakan anarkis mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta. Penggunaan metode analisis konten atau isi diterapkan dalam penelitian ini. Populasi dari penelitian ini adalah status pada Facebook selama bulan April dan Mei 2017. Data yang digunakan dari capture screen tampilan status Facebook. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan status Facebook disampaikan adalah penuh emosi, pilihan kata tidak baku (kata kasar, makian/umpatan), penyusunan kalimat yang tidak efektif sesuai dengan fungsi sintaksisnya dan norma kesopanan yang dilanggar sehingga menumbuhkan atau menimbulkan tindakan anarkis.

Kata Kunci : *analisi isi, status facebook, anarkis*

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the construction of Facebook status content in growing anarchist actions STMIK Duta Bangsa Surakarta students. The use of content or content analysis methods is applied in this research. The population of this study is the status on Facebook during April and May 2017. Data used from the capture screen display Facebook status. Data analysis used qualitative descriptive analysis method. The results showed that the status of Facebook submitted is full of emotion, the choice of non-standard words (abusive words, invective / curse), the preparation of ineffective sentences in accordance with its syntactic function and the norm of decency that is violated to grow or cause anarchic action.

Kata Kunci : *analisi isi, status facebook, anarkis*

A. PENDAHULUAN

Mahasiswa adalah bagian dari masyarakat yang memiliki peran terhadap perubahan dan perkembangan bangsa. Mahasiswa hendaknya mengambil peran dengan menyumbangkan ide dan pemikiran, menjadi pelopor perubahan dan perkembangan bangsa menjadi lebih ideal. Seperti yang diungkapkan Purnama (2008) bahwa peran mahasiswa ada tiga fungsi selain sebagai *agent of change* dan *sosial control* juga *iron stock*. Mahasiswa tidak hanya menjadi pengamat tetapi dituntut peran serta sebagai pelaku dalam masyarakat. Dalam menyikapi peran tersebut terkadang jiwa muda dan semangat mahasiswa melihat sesuatu lebih mengedepankan emosi daripada akal sehat sehingga sering memunculkan perbuatan yang anarkis. Seperti yang diberitakan Detiknews (2014) demo mahasiswa Solo anarkis, bakar ban dan foto Jokowi-JK di tengah jalan. Perbuatan anarkis yang dilakukan mahasiswa di Solo dalam demonstrasi aksi menolak kenaikan harga BBM. Aksi anarkis tersebut merugikan kepentingan masyarakat dengan tersendatnya arus lalu lintas di jalan utama Solo-Semarang-Yogyakarta. Dalam TribunSolo.com (2017) aksi demonstrasi mahasiswa di depan balaikota Surakarta memprotes kebijakan pemerintah yang menaikkan harga BBM nonsubsidi juga kenaikan tarif listrik dan STNK memberatkan masyarakat. Aksi tersebut berakhir ricuh dengan membakar ban dan menutup pagar balaikota. Hal tersebut menyebabkan terganggunya pelayanan masyarakat di balaikota. Sebagai bagian dari mahasiswa di Surakarta, STMIK Duta Bangsa adalah salah satu diantaranya. Aksi-aksi tersebut tidak seharusnya berakhir ricuh, hal ini dapat diantisipasi. Melalui salah satu mata kuliah yang diajarkan yaitu Kecakapan Antar Personal mahasiswa dapat mempelajari cara-cara untuk menyelesaikan masalah sosial di masyarakat. Penerapan teori tersebut hendaknya nyata dalam kehidupan bermasyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, mahasiswa dalam merespon kebijakan pemerintah ataupun peristiwa yang terjadi disekelilingnya selalu diakhiri dengan emosional dan anarkis. Tidak hanya di ruang publik yang nyata dalam dunia maya pun mahasiswa sering mengungkapkan ketidaksukaan terhadap kebijakan pemerintah maupun menanggapi isu di sekitarnya. Salah satu media yang dipilih mahasiswa adalah *Facebook*. Dalam id.technasia.com (2016) mahasiswa atau remaja (18-24 tahun) hingga september 2016 masih mendominasi

penggunaan *Facebook* sekitar 26 juta remaja. *Facebook* masih menjadi andalan bagi para remaja atau mahasiswa dalam memilih media sosial. *Facebook* menjadi sarana untuk mengungkapkan perlawanan mahasiswa. Bahasa yang diungkapkan dalam pembaharuan status di *Facebook*, merujuk dengan kata-kata emosional yang memprovokasi atau memunculkan emosi orang lain.

Bahasa digunakan sebagai salah satu alat komunikasi mahasiswa dalam kegiatan di media sosial *Facebook*. Faktor bahasa menjadi hal yang perlu dikaji dalam aktivitas di media sosial *Facebook*. Dalam melakukan pembaharuan status di *Facebook* menggunakan bahasa sebagai sarana penyampai pesan kepada orang lain. Jika pesan tersampaikan dengan baik tentu akan mendapat umpan balik dari pengguna lain berupa komentar atau *comment*. Status di *Facebook* dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu situs dan telpon seluler.

Bahasa selain sebagai alat berkomunikasi, memiliki fungsi lain. Fungsi bahasa menurut Keraf (2004), yaitu alat untuk menyatakan ekspresi diri, alat mengadakan kontrol sosial, alat mengadakan integrasi dan adaptasi sosial. Penerapan bahasa dalam kehidupan sehari-hari sebagai fungsi interaksional adalah sebuah percakapan. Percakapan yang terdapat di pembaharuan status *Facebook* mahasiswa dapat berupa pemikiran, apa yang sedang dilakukan dan rasakan atau keberadaan pengguna pada waktu pembaharuan status kepada pengguna lain. Berdasarkan interaksi mahasiswa melalui penggunaan bahasa di media sosial *Facebook* dapat diketahui konstruksi isi status *Facebook* dalam menumbuhkan perbuatan anarkis mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam kamus bahasa Indonesia anarkis berkaitan erat dengan anarki atau perbuatan kekerasan. Penggunaan kata “kekerasan“ mengilustrasikan adanya perbuatan secara langsung maupun tidak langsung dan mempunyai sifat berserah atau mempertahankan diri dengan adanya pemaksaan kepada pihak lain (Santosa, 2002).

Kent (2013) mendefinisikan media sosial adalah segala bentuk media komunikasi interaktif yang memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah dan umpan balik. Media sosial memberikan ruang kepada siapa saja yang tertarik dengan berpartisipasi, berkontribusi dalam waktu yang cepat dan tidak terbatas.

Gamble (2013) menjelaskan bahwa ciri khas media sosial yaitu adanya penyampaian pesan ke beberapa individu atau orang, isi pesan tersebut bebas tanpa perantara, kecepatannya melebihi media lain, waktu untuk berinteraksi ditentukan oleh penerima.

Terdapat beberapa jenis media sosial menurut Kaplan dan Haenlein, 2010 yaitu: Situs jejaring sosial, misalnya: *Facebook*, *Blog* dan *microblog*, misalnya: *Twitter*, Proyek kolaborasi, misalnya: *Wikipedia*, Konten, misalnya: *Youtube*, *Virtual Game World*, misalnya: *game online*, *Virtual Social World*, misalnya: *Second life*.

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini dilakukan Krisna Dewi Nurmala (2013) yang berjudul *Pengaruh Penggunaan Social Networking Facebook terhadap Pengembangan Nilai Moral Sosial Siswa di Sekolah (Studi Korelasional di SMP Negeri 1 Cibugel Sumedang)*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei korelasional. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penggunaan *Facebook* berpengaruh signifikan pada nilai kepedulian, nilai kesopanan, nilai ketaatan, perkembangan nilai moral sosial dari siswa.

Taufik Rahmad Setyadi (2012) dari Universitas Diponegoro, penelitiannya yang berjudul *Memahami Perilaku Etis dalam Komunikasi Antar Pengguna Twitter*. Tujuan dari penelitian ini mengetahui etika berkomunikasi dalam media sosial *Twitter* melalui pemakainya. Penelitian yang dilakukan termasuk dalam deskriptif kualitatif berdasarkan metode fenomenologi. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Twitter* digunakan untuk membentuk citra diri penggunanya. Adanya perlindungan data-data pribadi atau orang lain menghindari perbuatan yang melanggar hukum. Plagiarisme, bahasa nonverbal, informasi yang tidak valid yang memungkinkan kesalahpahaman menjadi kekurangan dari *Twitter*.

Penelitian Geri Rahayu, FISIP Universitas Siliwangi Tasikmalaya, dengan judul *Gerakan Mahasiswa dan Pendidikan Politik (Studi Gerakan PMII Cabang Kota Tasikmalaya dalam Pendidikan Politik Mahasiswa Pasca Reformasi)*. Penelitian yang dilakukan memakai metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan PMII melakukan pendidikan politik. Bentuk kepedulian mahasiswa terhadap situasi politik atau kebijakan penguasa yang semena-mena dituangkan dalam gerakan politik PMII. Apabila banyak tindakan anarkis yang dilakukan PMII setelah aksi demonstrasi bukan tujuan dari kegiatan tersebut. Hal tersebut terjadi karena adanya provokasi, penyusupan, kepentingan kelompok tertentu atau terbawa emosi. Gerakan PMII juga media sosial *Blog*, *Twitter* dan *Facebook*.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis isi (*content analysis*). Metode analisis isi ada dua jenis, yaitu analisis isi kualitatif dan kuantitatif. Eriyanto (2011) mengatakan penggambaran yang detail dari sebuah pesan atau teks disebut analisis isi deskriptif kualitatif. Analisis isi semata-mata berupa penggambaran dan penjelasan ciri-ciri pesan.

Mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta yang menggunakan media sosial *Facebook* sebagai populasinya. Dengan menggunakan sampel yang berjumlah 36 isi pembaharuan status *Facebook* di bulan April dan Mei 2017 untuk dianalisis.

Pengoperasionalan konsep terbatas pada isi status *Facebook* yang memicu untuk melakukan perbuatan anarkis atau menumbuhkan perbuatan anarkis pada pihak lain. Kata-kata/symbol atau kelompok kata sebagai unit sintaksisnya. Secara sintaksis dapat dilihat dari bagaimana pesan disampaikan, pilihan kata, dan koherensi atau sebab-akibat dari pesan tersebut (Eriyanto, 2011).

D. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis isi kualitatif deskriptif diterapkan dalam penelitian ini. Hasil analisis data status *Facebook* mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta yang berisi atau menumbuhkan perbuatan anarkis sebagai berikut:

Pada pembaharuan status *Facebook* pengguna nomor 38 menuliskan “*Kebiri saja para JARKONI iso ngaJARI nanging ora iso ngelakoni. (maaf) seorang khatib yang baik harusnya memberi wejangan yang menyejukkan, mempersatukan bukan malah menyebarkan kebencian*”. Status ini ditulis dengan emosi, pilihan kata yang digunakan ada bahasa daerah, penulis kecewa dengan seorang khatib akibatnya akan muncul pro-kontra dari pihak yang dituju karena tidak semua khatib seperti yang ditulis. Status lain dari pengguna yang sama berbunyi “*Memanas*” status tersebut ditulis dengan emosi, pilihan kata yang baik untuk menuliskan kegeraman dari membaca berita tentang Rusia yang membalas serangan rudal AS. Akibat dari status tersebut justru menambah panas berita.

Pengguna no 11 menuliskan pembaharuan status *Facebook* “*Teman itu bakar semangat bukan malah hilang gitu aja kayak bangs** #pelajaran hari ini #introspeksi*” status tersebut ditulis dengan penuh emosi, pilihan kata yang digunakan kata kasar dan bahasa gaul. Akibat dari status tersebut justru malah memicu konflik dari teman yang dimaksud.

Pembaharuan status *Facebook* “*RIP YOUR FAVE #GDXIU LETS BURN!!!!*” yang ditulis pengguna nomor 20 dengan kemarahan, pilihan katanya menggunakan kata asing, menyebabkan kesalahpahaman.

Pengguna nomor 15 menuliskan pembaharuan status *Facebook* “*Kalo mau nge bego (in) orang cari dah tuh, yang bebal, yang susah buat belajar kalo gua kan orangnya curigaan*” Status yang ditulis dengan emosi, pilihan kata yang digunakan kata kasar dan bahasa gaul, status tersebut memunculkan permusuhan orang yang dimaksud atau pembaca. Pembaharuan status *Facebook* yang berbunyi “*yang sabar gan Basuki Tjahaja Purnama. Nelson mandela abis dipenjara jadi presiden, jose mujica jga mantan narapidana. tapi ya jangan presiden juga..nemenni pak Presiden Joko Widodo aja..mau digimana gimana in. Situ juga china juga soalnya..ga ada orang yg bisa ninggalin leluhurnya kan gitu..situ sii ok, Cuma china yang lain bahaya jg, yg punya mn* misalnya..indonesia perangnya udah perang perekonomian, udah ga kelas lagi perang senjata kayak negara tetangga.Toleran sii toleran kita, Cuma ga keblabasan juga. klo jadi wapres, gua nyoblos deh buat pertama kali*” status disampaikan dengan emosi yang masih terkontrol, pilihan kata menggunakan bahasa sehari-hari/tidak formal yang kurang sopan, akibat dari pesan tersebut muncul adu argumen di media sosial.

Dalam pembaharuan status *Facebook* pengguna nomor 38 menuliskan “*Jika mau naik maskapai ini pastikan anda punya kanuragan tenaga dalam, tahan pukul & tahan bacok*” status tersebut disampaikan dengan emosi menggunakan kata-kata kasar, penulis membuat status tersebut karena membaca berita kekerasan dalam maskapai. Pembaharuan status *Facebook* lain dari pengguna yang sama adalah “*Kalau Ada Pengumpulan Massa Besar di TPS, kita Angkat sikaat*” dan “*Kalau Ada Pengumpulan Massa Besar di TPS, kita Angkat ciduk*” kedua status tersebut ditulis sebagai ungkapan emosi, dengan pilihan kata yang profokatif, akibat dari status tersebut memprovokasi pembaca untuk mengangkat, menyikat dan mengambil massa yang berkumpul di TPS. Pengguna ini juga menuliskan “*Ngeri sekali banting, salah mendarat langsung tangan bengkok / patah tulang*” status tersebut ditulis dengan ketakutan, pilihan kata yang digunakan lugas, menunjukkan tindakan kekerasan tanpa ada penyebab yang jelas.

Pembaharuan status *Facebook* dari pengguna nomor 36 yaitu “*.motivasi`mu gen iso tenar ?? hoooaamm,,,,sampah*” status ditulis dan disampaikan dengan emosi, penggunaan kata sindiran dan bahasa daerah, penggunaan tanda baca dan tulisan tidak ada jeda membuat bingung pembaca, penyebab pembuatan status itu dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap perilaku seseorang sehingga membuat umpatan.

Pengguna nomor 27 menuliskan pembaharuan status *Facebook* “*Ngomongin tentang harta haaah taik lah!!!!!!Kalau ngga mau atau malu hengkang aja dari sini hmmm Miris miris miris jaman sekarang.....Fuck!!!!!!*” status ini ditulis dengan penuh emosi, pilihan kata menggunakan kata kasar dan bahasa

asing, status tersebut dapat menyinggung perasaan orang lain yang berakibat memunculkan konflik dari pembuat status ke orang yang dituju.

“*Pengen nabok si dia!*” status yang disampaikan dengan emosi, menggunakan kata kasar dan bahasa daerah. Penyebab pengguna nomor 47 memposting status tersebut karena sedang mengalami konflik dengan orang lain yang berakibat memperuncing konflik.

Pembaharuan status *Facebook* pengguna nomor 29 yaitu “*Sampai segitugituh nyaa demi mempertahankan kan orang bodohh yang gk saling mengerti betapa perasaan yang datang saat ini*” status ini diungkapkan penuh emosi, Menggunakan kata kasar, sebab yang terjadi pengkhianatan seseorang sehingga berakibat meluapkan emosi dan kekesalan dalam status. Pembaharuan status *Facebook* yang lain dari pengguna ini adalah “*Ngaca sebelum nginaa*” emosi dalam penulisan status tersebut menggunakan bahasa yang tidak baku atau bahasa sehari-hari, status tersebut menyindir pihak tertentu yang menyebabkan sakit hati dan memungkinkan terjadinya konflik di antara kedua belah pihak.

Pengguna nomor 38 menuliskan status *Facebook*nya “*Sukowati keok*” status tersebut diungkapkan penuh sindiran dengan pilihan kata menggunakan bahasa daerah, akibat dari kekalahan dalam pertandingan. Status lain berbunyi “*#SingaBuron mirip si bibib*” status tersebut disampaikan penuh dengan ejekan dan sindiran, pilihan kata sindiran untuk menunjukkan bahwa hanya berani umbar keberanian kepada aparat hukum saat berorasi tetapi saat dipanggil polisi tidak berani dan cenderung menghindar. Pengguna tersebut menuliskan lagi status yang berbunyi “*Firza Husein Ditetapkan sebagai Tersangka Kasus “Chat” WhatsApp, ayu-ayu tapi kelakuane koyok as*****” status yang penuh emosi dan sindiran, pilihan kata kasar yang disimbolkan, akibat dapat memicu pembaca yang merasa tidak setuju pada apa yang ditulis oleh penulis untuk berkomentar/berargumen.

Status penuh kemarahan, kekecewaan dan menyinggung orang lain menggunakan bahasa gaul dan bahasa asing, akibat dari status tersebut memunculkan konflik ditulis oleh pengguna nomor 42 yang berbunyi “*Gw blm bs move on krn gw benci sma dia bukan krn msh sayng. Susah ngilangin dendam.*” Status lain yang ditulis pengguna ini adalah “*Bukannya berkembang malah mrosot..py toh otak e kui..dikandani tiwas bosok lambene..*” status tersebut penuh emosi dengan pilihan kata kasar, bahasa daerah dan menyinggung maupun menyakiti perasaan orang lain, hal ini memberikan dampak bagi pembaca yang merasa tidak suka dengan kata-kata yang ditulis pengguna *Facebook* tersebut. Status lain yang disampaikan dengan emosional dan tidak terkontrol, pilihan kata kasar dan berlebihan penggunaan bahasa daerah, status ditulis karena tidak tahan akan sikap seseorang yang dimaksud yang menunjukkan tindakan anarkis melalui perang dalam pembaharuan status *Facebook* yang berbunyi “*wes meh rabi mbok dirubah kebiasaan elek kok malah dadi bayi mneh gur ngajak i perang wae*”.

Pengguna nomor 29 menuliskan pembaharuan status *Facebook* “*Gak kubales yang sdh nglakuke aku makini tunggu di pertandingan yang akan datang jok damai plerr*” status tersebut ditulis dengan emosi dan menantang pihak lain menggunakan bahasa yang daerah, akibat yang akan ditimbulkan muncul konflik yang berkepanjangan.

Status penuh emosi dengan pilihan kata yang tidak sopan, sebab kekecewaan penulis terhadap wakil rakyat ditulis pengguna nomor 34 yang berbunyi “*Saya ga tau mobil punya siapa ini. Tapi tulisan di kacanya “Listrik Goblok” mewakili perasaan saya.. Kenyataannya seperti itu...*”.

Pengguna nomor 4 menuliskan pembaharuan status *Facebook* “*Njarem kabeh rasane! Ngasi enek sing gae perkoro Tak Bacok!!!!*”. Status yang ditulis dengan emosi, menggunakan kata kasar dan bahasa daerah, penulis merasa tidak ingi diganggu apabila diganggu akan melakukan tindakan anarkis. Pembaharuan status *Facebook* lainnya berbunyi “*Sudah pernah dengarkah ketika habaib menikahi wanita jawa? apa yang akan terjadi? dan bagaimana ketentuan seseorang hingga mempunyai gelar Habaib, Gus, Kyai, Ustad, Guru? Mari buka mata buka hati, jangan mata tidak melihat telinga tak mendengar begitu sebaliknya (pura2 tidak tau). Dalam kenali baru ikuti. Jangan menggunakan ilmu ela elu..yg akhirnya menyesatkan. MasyaAllah...*” status ini ditulis dengan emosi, pilihan kata menggunakan kata yang kurang sopan, akibat dari status ini dapat memprovokasi pembaca untuk lebih berhati-hati menjadi pengikut tokoh.

Pembaharuan status *Facebook* dari pengguna nomor 38 yang berbunyi “*Bubarkan HTI se akar-akarnya.*” status tersebut terlalu emosional, kata-kata yang digunakan terlalu frontal, penyebab akun *Facebook* tersebut sudah kesal atas terbentuknya HTI akibatnya banyak orang lain yang ikut campur dengan melakukan hal yang sama. Pada pembaharuan status *Facebook* yang lain ditulis “*Bedil saja habis itu di ventung*” status ini dimaksudkan mengadu domba, pilihan kata kasar, tidak adanya pihak yang mau mengalah sehingga menyebabkan perpecahan. Status yang disampaikan pengguna ini dengan emosional tetapi masih stabil, pilihan kata sudah tepat, Karena merasa geram dengan organisasi terlarang yang dibentuk dan memprovokasi pembaca untuk melakukan hal yang sama berbunyi “*Organisasi Terlarang Wajib dibubarkan*”.

Pengguna nomor 6 menuliskan pembaharuan status *Facebook* “*Jika km masuk dan di trima dengan baik seharusnya km mau keluar juga dgn baik*”..bukan keluar dgn meninggalkan masalah..bahkan sampai menjelek”an namaa sebuah organisasi yg telahh menrima mu dgn baik...begitukah cara berterima kasih ???” status yang ditulis dengan emosi dan menggunakan kata yang menyindir atau ujaran kebencian , sebab dari

status tersebut ada anggota yang tidak tahu berterimakasih akibatnya di media sosial saling menjelekan atau mengintimidasi pihak lain.

Pengguna nomor 7 menuliskan pembaharuan status *Facebook* mengungkapkan dengan emosi dan kecewa, menggunakan pilihan kata yang mudah dipahami. Meskipun sindiran yang akan memunculkan konflik kepada pihak yang dimaksud “Situs Telkomsel Diretas, berisi Keluhan Internet Mahal harga mahal kualitas buruk”. Status lain yang ditulis pengguna tersebut “*knp gak boleh?#no rasis#NKRI harga mati*” status tersebut diungkapkan dengan emosi yang masih stabil, pilihan katanya profokatif, status tersebut berdasarkan berita bahwa kota Solo tidak menerima acara 1000 lilin dengan dalil apapun karena tidak mencerminkan budaya solo hal ini menimbulkan pro-kontra.

Pengguna nomor 38 menuliskan status yang disampaikan secara emosional dan stabil, pilihan kata menggunakan kata kasar dalam menyinggung orang lain, status tersebut akan memunculkan konflik antara dua kubu yang memungkinkan terjadinya perbuatan anarkis yaitu “*Anak kemarin sore baru kenal Islam saja udah berani koar-koar tentang nasionalisme, bilang tak ada dalil nya lagi..Pantes Acaranya kemarin di bubarin polisi*”. Pembaharuan status *Facebook* yang lain “*Divonis dua tahun, Ahok langsung ditahan di Rutan Cipinang di bawah Tekanan massa*” Status tersebut menyiratkan emosi akibat penahanan Ahok karena tekanan massa, pilihan kata yang digunakan sudah baik, status tersebut dapat memunculkan pro-kontra dalam berargumen. Status yang penuh emosi, pilihan kata yang kasar dan menyindir/profokatif, penyebab dari status tersebut adalah berita duo Bang Toyib Habib Rizieq dan Zakir Naik dapat dilihat dalam pembaharuan status *Facebook* “*Biasa lari dari tanggung jawab,,,Ora lanang blas,,,Gede omonge ciut mental nyaline*”.

Pembaharuan status *Facebook* yang dituliskan oleh pengguna nomor 9 yaitu “*Bengi2 marai emosi, yen wani ojo kroyokan cook..Senggel kene, Jingseng, suaramu kyo yen pas aku ngeden nang WC*” Status yang ditulis penuh emosional, pilihan kata kasar dan menggunakan bahasa daerah, status kemarahan yang akan berakibat munculnya perbuatan anarkis dan ancaman.

Pembaharuan status *Facebook* yang disampaikan dengan emosi, pilihan kata sindiran, bahasa daerah dan kata kasar, status disampaikan untuk mengejek seseorang sehingga akan menimbulkan konflik dapat dilihat dari pengguna nomor 45 “*Sok kuat, sok bijak padahal dek ne dwe lg ambyar :v :v*”.

Hasil analisis penelitian menunjukkan dari 36 pembaharuan status *Facebook* mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta digunakan untuk berinteraksi memberikan pendapatnya, hal ini sejalan dengan penelitian Resty Widyanty (2014).

Dalam penelitian ini ditemukan isi pembaharuan status *Facebook* mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta 36 pembaharuan status dapat menumbuhkan perilaku anarkis baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Pembaharuan status *Facebook* kategori anarkis ditemukan menggunakan kata atau kelompok kata yang tidak baku berupa kata kasar, umpatan, makian untuk merespon masalah sosial sekitarnya secara logika emosional. Hal tersebut sejalan dengan fungsi bahasa menurut Roman Jakobson dalam Ahimsa (2006), yaitu fungsi emotif, direktif, fatis, puitik, referensial, metalinguistik dan konseptual. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Geri Rahayu bahwa banyak tindakan anarkis terjadi karena adanya provokasi, penyusupan, kepentingan kelompok tertentu atau terbawa emosi. Faktor emosi menjadi pemicu dalam munculnya perbuatan anarkis yang ditunjukkan dalam penggunaan bahasa dalam isi pembaharuan status *Facebook* Mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta.

Penggunaan kata atau kelompok kata tidak baku berupa kata kasar, umpatan atau makian dalam isi pembaharuan status *Facebook* mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta terkait dengan nilai kesopanan seperti dalam penelitian Krisna Dewi Nurmala (2013) faktor *social networking* dalam *Facebook* menunjukkan pengaruh signifikan pada perkembangan aspek penilaian moral sosial (kepedulian, kesopanan, ketaatan, nilai moral) siswa. Penggunaan bahasa yang dipengaruhi bahasa keseharian mahasiswa ditunjukkan dalam isi pembaharuan status *Facebook* dengan kata tidak baku dan percampuran penggunaan bahasa daerah. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Taufik Rahmad Setyadi (2012) dalam memahami perilaku etis di media sosial.

Dalam sintaksis bahasa pembaharuan status *Facebook* mahasiswa STMIK Duta Bangsa belum menunjukkan penyusunan kalimat yang efektif sesuai dengan fungsi sintaksis. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyampaian pendapat maupun aspirasi dapat menimbulkan pemaknaan dan persepsi berbeda pada masing-masing pembaca, sehingga menumbuhkan atau memicu perbuatan anarkis pada orang lain/pembaca pembaharuan status *Facebook*.

E. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan, sebagai berikut:

1. Dalam analisis secara sintaksis terdapat status *Facebook* yang berisi anarkis diketahui dari konteks kata/symbol atau kelompok kata. Isi status *Facebook* mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta berdasarkan bagaimana pesan tersebut disampaikan adalah menggunakan emosi. Hal ini sejalan dengan fungsi bahasa sebagai fungsi emotif.

2. Penggunaan kata atau kelompok kata dalam status *Facebook* yang menumbuhkan atau memicu anarkis disebabkan penggunaan bahasa yang tidak baku, percampuran bahasa antara Indonesia, asing atau daerah, ujaran kebencian, makian, umpatan.
3. Status *Facebook* mahasiswa STMIK Duta Bangsa Surakarta menggunakan penyusunan kalimat yang tidak efektif sesuai dengan fungsi sintaksisnya dan norma kesopanan yang dilanggar.
4. Implikasi hasil penelitian memerlukan pengujian lebih lanjut. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan dalam mata kuliah bahasa Indonesia untuk lebih menekankan pada pembelajaran materi EYD (Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan) dan Penulisan kalimat efektif. Selain itu dalam mata kuliah Komunikasi Antar Personal tidak hanya materi etika dalam menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi hendaknya menambahkan komunikasi efektif dalam media baru (*new media*) sehingga diharapkan dapat menekan tumbuhnya bibit anarkisme di kalangan mahasiswa.

* Penelitian yang dilakukan ini dibiayai oleh Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sesuai dengan Kontrak Penelitian Tahun Anggaran 2017

DAFTAR PUSTAKA

- Ahimsa, Putra. H. S. 2006. *Strukturalisme Levi-Strauss, Mitos dan Karya Sastra*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Bulaeng, Andi. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi Kontemporer*. Yogyakarta: Andi.
- Erianto. 2011. *Analisis Isi: Pengantar Metodologi Untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gamble, Teri Kwal and Michael Gamble. 2013. *Communication Works 11th Edition*. McGraw Hill.
- Kent, M.L. 2013. *Using Social media Dialogically: Public Relations Role in Reviving Democracy*. JAI.
- Kaplan, Andreas dan Michael Haenlein. 2010. Users of The World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. *Business Horizon* 53 (1).
- Keraf, Gorys. 2004. *Komposisi: Sebuah Pengantar kemahiran Bahasa*. Ende: Nusa Indah.
- Kriyantono, Rachmad. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Sukmadinata. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suwardi, H. 1993. *Peranan Pers dalam Politik di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Id.techinasia.com. 2016. Pengguna Facebook Indonesia Rajai Asia Tenggara, Meski Ditinggalkan Remaja. <http://id.techinasia.com/facebook-mulai-ditinggalkan-oleh-para-remaja-indonesia> . Diakses pada tanggal 6 Juli 2017.
- Nurmala, Krisna Dewi. 2013. *Pengaruh Penggunaan Social Networking Facebook terhadap Pengembangan Nilai Moral Sosial Siswa di Sekolah (Studi Korelasional di SMP Negeri 1 Cibugel Sumedang)*. <http://upi.repositori.upi.edu>. Diakses pada tanggal 23 September 2015.
- Purnama, Geowana Yuka. 2008. *Peran Fungsi dan Posisi Mahasiswa*. <https://geowana.wordpress.com/2008/08/10/peran-fungsi-dan-posisi-mahasiswa>. Diakses pada tanggal 12 Mei 2016.
- Rahayu, Geri. *Gerakan Mahasiswa dan Pendidikan Politik (Studi Gerakan PMII Cabang Kota Tasikmalaya dalam Pendidikan Politik Mahasiswa Pasca Reformasi)*. <http://journal.unisil.ac.id>. Diakses pada tanggal 23 September 2015.
- Setyadi, Taufik Rahmad. 2012. *Memahami Perilaku Etis dalam Komunikasi Antar Pengguna Twitter*. <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses pada tanggal 23 September 2015.
- Detiknews. 2014. *Demo Mahasiswa Solo Anarkis, Bakar Ban dan Foto Jokowi-JK di Tengah Jalan*. <http://m.detik.com/news/berita-jawa-tengah/2753215/demo-mahasiswa-solo-anarkis-bakar-ban-dan-foto-jokowi-jk-di-tengah-jalan> . Diakses pada tanggal 6 Juli 2017.
- TribunSolo.com. 2017. *Aksi Demonstrasi Mahasiswa di Depan Balai Kota Solo Ricuh*. <http://solo.tribunnews.com/2017/01/09/breaking-news-aksi-demonstrasi-mahasiswa-di-depan-balai-kota-solo-ricuh> . Diakses pada tanggal 6 Juli 2017.

ANALISIS DAN DESAIN MEDIA PEMBELAJARAN *TECHNOPRENEURSHIPS* TEKNOLOGI INFORMASI BERBASIS GAYA BELAJAR

Indra Hastuti¹⁾, Wiji Lestari²⁾

^{1,2} Program Studi Sistem Informasi, STMIK Duta Bangsa Surakarta
email : wijiles912@gmail.com

ABSTRAK

Technopreneurship bidang teknologi informasi merupakan kewirausahaan baru di jaman digitalisasi. Technopreneurship memadukan skill wirausaha dan kemajuan teknologi informasi. Penelitian membuat analisis dan desain media pembelajaran kewirausahaan dengan konten technopreneurships bidang teknologi informasi. Media pembelajaran yang didesain diharapkan dapat digunakan untuk menunjang pembelajaran yang mengakomodasi karakteristik personal mahasiswa, terutama gaya belajar. Tahapan analisis meliputi gaya belajar yaitu gaya belajar Visual, Aural, read dan Kinesthetics (VARK), analisis pembelajaran kewirausahaan, analisis kebutuhan pembangun sistem. Tahapan desain terdiri dari desain logik dan desain fisik. Desain fisik media pembelajaran akan disesuaikan dengan gaya belajar mahasiswa. Hasil validasi dari analisis dan desain media pembelajaran ini dari aspek konten pembelajaran Kewirausahaan diperoleh 80 %, aspek rekayasa perangkat lunak 93,3 %, aspek komunikasi visual 93,3 % dan aspek desain pembelajaran 80 %.

Key words : *analisis, desain, media pembelajaran, technopreneurships, teknologi informasi*

PENDAHULUAN

Entrepreneurships atau kewirausahaan sudah sering didiskusikan dan bahkan menjadi mata kuliah di berbagai perguruan tinggi. Perkembangan lanjut dari kewirausahaan memunculkan berbagai varian, salah satunya adalah *technopreneurships*. *Technopreneurships* merupakan kewirausahaan yang menggabungkan skill kewirausahaan dengan teknologi (Singgih, et al, 2016). *Technopreneur* adalah wirausaha di era baru yang beradaptasi dengan kemajuan jaman. *Technopreneurs* memadukan kemampuan wirausaha, teknologi, kreativitas dan kebutuhan pasar (Mopangga, 2017). Perkembangan teknologi informasi yang menimbulkan era digital juga berpengaruh dengan secara langsung menghasilkan *technopreneur* bidang teknologi informasi. *Technopreneurships* bidang teknologi informasi adalah bidang kewirausahaan yang berbasis teknologi informasi atau teknologi berbasis komputasi.

Pembelajaran kewirausahaan di perguruan tinggi, salah satu tujuannya adalah untuk memotivasi dan memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang kewirausahaan. Perkuliahan kewirausahaan akan lebih mengena jika disesuaikan dengan latar belakang mahasiswa. Adanya pengayaan (*enrichment*) yang disesuaikan dengan jurusan/program studi mahasiswa. Survey awal terhadap dosen dan mahasiswa STMIK Duta Bangsa menghasilkan temuan bahwa perkuliahan kewirausahaan terlalu umum dan kurang mengena dengan karakteristik mahasiswa. Pengenalan *technopreneurships* bidang teknologi informasi perlu dibahas secara khusus di mata kuliah kewirausahaan untuk mahasiswa yang mengambil jurusan ilmu-ilmu komputasi.

Gaya belajar merupakan karakteristik seseorang dalam menerima dan mengolah informasi yang berbeda dengan orang lain. Gaya belajar bersifat unik (Lestari & Indah, 2015). Keaktifan pembelajar atau mahasiswa dalam model pembelajaran akan meningkatkan mutu pembelajaran. Keaktifan seseorang dalam belajar dipengaruhi oleh gaya belajar. Inovasi model pembelajaran sekarang adalah dengan menyesuaikan media pembelajaran dengan gaya belajar (Damayanti & Pratitis, 2012).

Pembelajaran dengan berpusat pada pembelajar (mahasiswa) atau *students centred learning* (SCL) merupakan model pembelajaran yang menjadikan mahasiswa sebagai subjek. Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas penelitian ini melakukan analisis dan desain media pembelajaran dengan konten *technopreneurship* bidang teknologi informasi untuk mata kuliah kewirausahaan berbasis karakteristi mahasiswa, yaitu gaya belajar. Media pembelajaran yang didesain adalah *bersifat responsive web based learning*, sebuah media pembelajaran yang bisa diakses lewat web biasa dengan komputer maupun dengan *smart phone* (*mobile*).

TECHNOPRENEURSHIP BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI

Technopreneurship adalah kewirausahaan yang menggabungkan kemampuan wirausaha dengan penerapan teknologi. *Technopreneurships* berasal dari kata ‘teknologi’ dan ‘*enterpreneurship*’. Secara umum, kata teknologi digunakan untuk merujuk pada penerapan praktis ilmu pengetahuan ke dunia industri atau sebagai kerangka pengetahuan yang digunakan untuk menciptakan alat-alat, untuk mengembangkan keahlian dan mengekstraksi materi guna memecahkan persoalan yang ada (Depdiknas, 2008).

Pengembangan technopreneurships yang akan menghasilkan banyak technopreneur diharapkan dapat memberikan banyak hal terhadap solusi pengangguran dan kemajuan bangsa dan masyarakat. Tumbuh kembangnya technopreneurs juga akan mengembangkan sektor ekonomi, terutama usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) (Okorie, et al, 2014).

Technopreneurships bidang teknologi Informasi adalah technopreneurship yang memanfaatkan aplikasi-aplikasi dengan teknologi informasi/komputer. Singgih, et al (2016) memetakan technopreneurship bidang teknologi informasi menjadi delapan (8) jenis, yaitu : *Software Application Developer, data Base Developer & Analist, System analist, Software Engineer, Computer Network Engineer, Graphics Designer & Animator, Multimedia System developer dan Embeded & Computer System engineer.*

ANALISIS PEMBELAJARAN

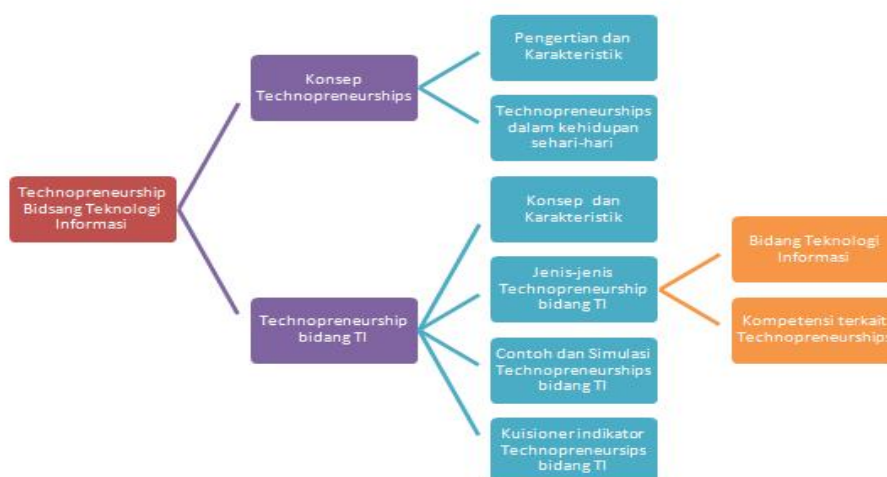
Analisis Gaya Belajar

Gaya belajar menunjuk pada keadaan psikologi yang menentukan bagaimanaseseorang menerima informasi, berinteraksi, serta merespon pada lingkungan belajarnya. Gaya belajar memiliki beberapa variabel antara lain faktor persepsi dan pemrosesan informasi, faktor motivasi, dan faktor psikolog. Setiap individu mempunyai karakteristik unik dalam belajar. Kunci menuju sukses pembelajaran adalah menemukan keunikan gaya belajarpembelajar. Siapa pun dapat belajar apa saja, jika diberi kesempatan untuk melakukannya dengan gaya unik mereka, dengan kekuatan pribadi mereka. Gaya belajar merupakan suatu kombinasi dari bagaimana individu menyerap lalu mengatur dan mengelola informasi (Lestari & Indah, 2015).

Menurut Flemming (Widianningsih & Putri, 2015) terdapat 4 macam gaya belajar yaitu *Visual, Aural, Read dan Kinesthetics* (VARK). Gaya belajar *Visual* adalah gaya belajar dengan karakteristik mudah memahami sesuatu dengan penglihatan atau *visual*. Gaya belajar *Aural* adalah gaya belajar dengan karakteristik mudah memahami sesuatu dengan melalui pendengaran atau *audio*. Gaya belajar *Read* adalah gaya belajar dengan karakteristik mudah menerima dan mengolah informasi dengan cara membaca tulisan atau berbasiskan *text*. Gaya belajar *Kinesthetics* adalah gaya belajar dengan karakteristik bersentuhan langsung dengan objek atau materi atau dengan berbasiskan gerakan.

Identifikasi Kebutuhan Pembelajaran

Materi yang akan digunakan untuk media pembelajaran Technopreneurship bidang teknologi informasi adalah, seperti pada gambar berikut :



Gambar 1. Bagan Materi Pembelajaran

Analisis Kebutuhan Sistem

Tabel 1: Kebutuhan Minimum Sistem.

| Kebutuhan | Keterangan |
|-----------------------------------|--|
| Sistem Operasi | MS Windows XP atau sesudahnya |
| Prosesor | Intel Pentium IV 1, 5 GHz atau selebihnya |
| Memori | 512 MB |
| Ruang Harddisk | 20 GB |
| Sistem Opreasi Mobile Phone | Android |
| Software untuk pembangunan system | PHP, MySqli, Bootstrap |
| Software untuk grafis | Adobe Flash, Adobe Photoshop & Correl draw |
| Software untuk Audio | Cool edit Pro |

DESAIN MEDIA PEMBELAJARAN

Desain media pembelajaran merupakan perancangan tentang isi atau konten dari sistem. Sistem media pembelajaran dirancang sebagai sistem pembelajaran *Technopreneurships* bidang Teknologi Informasi. Konten media pembelajaran terdiri dari Kurikulum, Materi, game & simulasi, evaluasi dan petunjuk. Uraian tiap bagian adalah sebagai berikut :

- Kurikulum
Pada konten kurikulum akan diuraikan landasan formal pembelajaran Kewirausahaan dan *technopreneurships*.
- Materi
Pada konten materi berisi materi kuliah Kewirausahaan, khususnya materi *Technopreneurships* bidang Teknologi Informasi. Tampilan materi dirancang untuk mengakomodasi pembelajaran yang dominan pada gaya belajar *Visual, Aural, Readda n Kinesthetics*. Untuk lebih detailnya seperti pada tabel di bawah:

Tabel 2: Konten Materi dan Gaya Belajar

| No | Gaya Belajar | Desain Materi | Keterangan |
|----|---------------|---|--|
| 1 | <i>Visual</i> | Konten materi menekankan pada aspek visual dan gambar. Pada materi <i>Technopreneurships</i> bidang Teknologi Informasi maka penjelasan diusahakan berbasiskan visual. Deskripsi dan narasi ditampilkan mendekati aspek visual dengan kalimat yang singkat padat. | Suara menyesuaikan pembelajara. |
| 2 | <i>Aural</i> | Konten materi menekankan pada aspek suara dan bunyi. Pada materi <i>Technopreneurships</i> bidang Teknologi Informasi maka penjelasan akan berbasiskan pada bunyi. | Suara harus diseting on dan berbeda dengan gaya belajar yang lain. |
| 3 | <i>Read</i> | Konten materi menekankan tulisan dan urutan verbal. Pada materi <i>Technopreneurships</i> bidang Teknologi Informasi | Suaran bisa diseting on. |

| | | | |
|---|---------------------|--|--------------------------|
| | | tampilan materi mengedepankan tulisan dan bahasa. Tampilan gambar perlu diberi narasi | |
| 4 | <i>Kinesthetics</i> | Konten materi menekankan pada gerakan. Pada materi <i>Technopreneurships</i> bidang Teknologi Informasi tampilan materi mengedepankan keaktifan dan interaktif pembelajaran. | Suaran bisa diseting on. |

➤ *Game dan Simulasi*

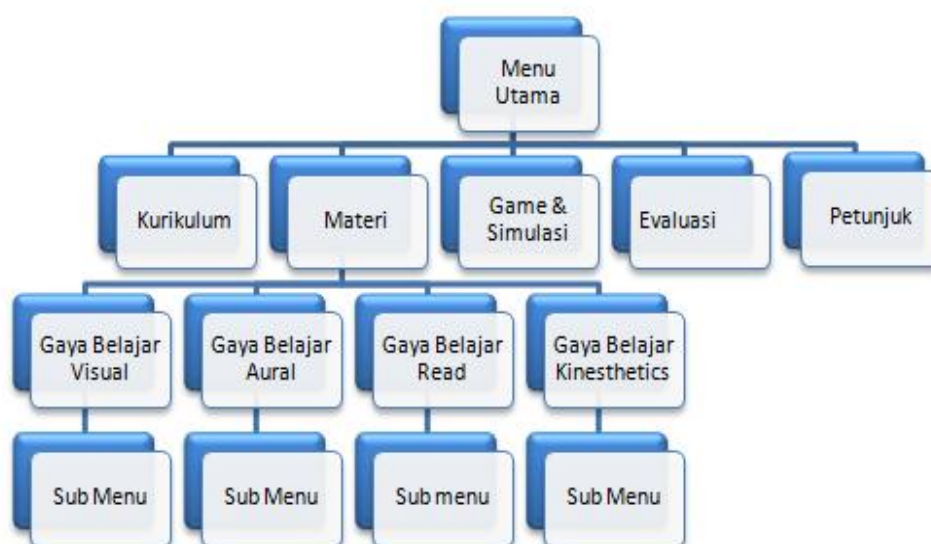
Pada konten ini berisi simulasi dan game sederhana berkaitan dengan materi *Technopreneurships* bidang Teknologi Informasi. Konten ini bertujuan untuk lebih memahami mahasiswa terhadap materi, konten ini berisi : *Software Application Developer, data Base Developer & Analist, System analist, Software Engineer, Computer Network Engineer, Graphics Designer & Animator, Multimedia System developer dan Embeded & Computer System engineer.*

➤ Evaluasi

Konten evaluasi berisi soal-soal evaluasi untuk menguji tingkat pemahaman mahasiswa. Pada akhir evaluasi ditampilkan skor dan komentar sistem.

➤ Petunjuk

Konten ini berisi petunjuk penggunaan dan instalasi sistem



VALIDASI ANALISI DAN DESAIN SISTEM

Pada tahapan ini akan dilaksanakan validasi analisis dan desain media pembelajaran *Technopreneurships* bidang Teknologi Informasi apakah sudah memenuhi berbagai aspek baik secara konten pembelajaran kewirausahaan, rekayasa perangkat lunak, komunikasi visual dan desain pembelajaran.

Tabel 3: Hasil Validasi

| Aspek | Konten Pembelajaran Kewirausahaan | Rekayasa Perangkat Lunak | Komunikasi Visual | Desain Pembelajaran |
|-------|-----------------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|
| Hasil | 80 % | 93,3 % | 93,3 % | 80 % |

Berdasarkan hasil validasi dapat dilihat bahwa prosentase jawaban setuju dan sangat setuju untuk aspek konten pembelajaran Kewirausahaan sebesar 80 %, aspek rekayasa perangkat lunak (RPL) sebesar 93,3 %, aspek komunikasi visual sebesar 93,3 %, dan aspek desain pembelajaran sebesar 80 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa analisi dan desain media pembelajaran ini dapat dilanjutkan ke proses pengembangan selanjutnya.

KESIMPULAN

1. Analisis dan desain media pembelajaran *Technopreneurship* bidang Teknologi Informasi berdasarkan gaya belajar *Visual, Aural, Read* dan *Kinestetics* (VARK) dapat digunakan untuk pengembangan sistem selanjutnya.
2. Hasil validasi analisis dan perancangan memberikan nilai rata-rata 86,65 %.

REFERENSI

- Damayanti, A.K., Pratitis, N.T., 2012, Gaya Belajar Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Jenis Kelamin, *Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 1 No. 2, hal. 88-98.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Technopreneurship*, Direktorat Akademik, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- Lestari, Wiji, Indah, R.P., 2015, Pengembangan Mobile Learning (M-Learning) untuk Personalisasi Pembelajaran Mata Kuliah Kecerdasan Buatan. *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper UNIBA 2015 "Industri Kreatif: Kebijakan dan Praktik"*. ISBN : 979-1230-26-9. Kamis, 10 September 2015, Hotel Syariah Solo, penyelenggara Universitas Islam Batik Surakarta,
- Mopangga, Herwin, 2017, *Technopreneurship Pembelajaran dan Pemberdayaan Ekonomi Lokal di Provinsi Gorontalo. Seminar Nasional & Call Paper, FEB Unikama "Peningkatan Ketahanan Ekonom Nasional Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Global"*, Malang, 17 Mei.
- Okorie N.N, Kwa D.Y, Olusunle S.O.O, Akinyanmi A.o, Momoh I.M, 2014, *Technopreneurship: An Urgent Need in The Material World for Sustainability in Nigeria, European Scientific Journal*, October 2014 Edition, Vol.10, No. 30, ISSN : 1857-7881, e-ISSN: 1857-7431.
- Purnomo, Singgih, Lestari, W., Hastuti, I., 2016, The mapping of Information Technology (IT) Technopreneurships Based of Learning styles and Multiple Intelligences. *Paper Proceedings International Conference of Educational and Technology for Empowering Agents of Change*, Vol. 1, No. 1, November 2016, ISSN : 2541-1578, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Widianningsih, Nur, Putri, R.D.M., 2015, *Sistem Pendukung Keputusan Gaya Belajar Anak Usia 12 s/d 18 Tahun dengan Program Bantu Media Visual Aura, Read Kinestetik (VARK)*, Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Semarang.

PERSEPSI PASIEN TERHADAP CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN RAWAT INAP, SERTA PENGARUHNYA PADA LOYALITAS PASIEN DENGAN KEPUASAN PASIEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen)

Octa Lidya Ghaisani Amin¹, Rizky Ayu Khoiriyana², Aldita Prabandari³
Universitas Sebelas Maret
octalidyaghaisani@gmail.com, kiky.aquila@gmail.com, alditaprabandari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul "Persepsi Pasien terhadap Citra Merek dan Kualitas Pelayanan Rawat Inap, dan Pengaruhnya terhadap Kesetiaan Pasien dengan Kepuasan Pasien sebagai Mediasi Variabel" ini bertujuan untuk menguji secara empiris persepsi pasien terhadap citra merek dan kualitas layanan rawat inap, dan pengaruhnya terhadap konsumen. Loyalitas dengan kepuasan pasien sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dimana responden diwawancarai dan diminta mengisi kuesioner skala Likert lima poin. Sasaran populasi penelitian adalah pasien rawat inap di dr. Rumah Sakit Soehadi Prijonegoro Sragen dengan ukuran sampel 200 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode pengambilan keputusan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan instrumen uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini kemudian dianalisis data yang diperoleh secara kuantitatif. Analisis yang dilakukan meliputi: Uji Validitas, Uji Keandalan, Uji Normalitas, Analisis Regresi, dan Uji F. Mengacu pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa citra merek berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pasien, kualitas Pelayanan rawat inap berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pasien, kepuasan pasien berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pasien, dan kepuasan pasien merupakan mediasi parsial citra merek dan kualitas hubungan rawat inap dengan loyalitas pasien.

Kata Kunci: citra merek, kualitas pelayanan rawat inap, kepuasan pasien, loyalitas pasien.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semakin kuatnya persaingan di industri jasa, khususnya rumah sakit, perlu untuk memperhatikan segala aspek kualitas pelayanan yang terkandung di dalamnya. Kualitas pelayanan dan kepuasan pasien adalah metrik kunci yang digunakan oleh penyedia layanan kesehatan di upaya perbaikan proses yang berkesinambungan mereka (Koenig dan Kleinsorge, 1994; O'Connor *et al.*, 2000; Chandrasekaran *et al.*, 2012).

Hubungan antara kualitas pelayanan dan kepuasan pasien adalah dua elemen yang erat kaitannya. Menurut Donabedian (1988), kepuasan pasien telah muncul selama bertahun-tahun sebagai ukuran penting dari kualitas dari pelayanan yang diberikan oleh organisasi kesehatan. Hal ini tidak hanya penting untuk mendapatkan wawasan ke dalam persepsi pelanggan pada pelayanan kesehatan, tetapi juga merupakan hasil utama dari pelayanan.

Selain kualitas pelayanan, ada pula satu elemen yang tidak kalah penting untuk diperhatikan di sebuah industri jasa, yakni citra merek. Di pasar yang kompetitif, citra merek adalah aset tak berwujud yang berharga dari sebuah perusahaan. Citra merek memainkan peran penting karena merek positif akan memungkinkan pelanggan untuk lebih memvisualisasikan dan memahami produk, mengurangi risiko yang dirasakan pelanggan dalam membeli layanan (Kim *et al.*, 2008a). Citra merek yang menguntungkan meningkatkan berbagai hasil seperti kepuasan pelanggan, kualitas layanan, loyalitas, dan niat membeli kembali (Bloemer *et al.*, 1998; Da Silva dan Alwi, 2008; Lai *et al.*, 2009).

Lembaga pelayanan kesehatan menghadapi tantangan unik di seluruh dunia. Meningkatnya jumlah rumah sakit menyebabkan terbentuknya lingkungan yang sangat kompetitif karena kebijakan pintu terbuka di pasar layanan medis (Kim *et al.*, 2008b). Pertumbuhan populasi warga lanjut usia dan meningkatnya fokus pada kesehatan secara dinamis dan meningkatkan keinginan serta kebutuhan kesehatan tertentu di masyarakat umum. Pasar layanan medis saat ini lebih menyukai pembeli daripada penjual (Lee *et al.*, 2010). Oleh karenanya, bidang pelayanan kesehatan kini menitikberatkan pentingnya pemasaran berorientasi pelanggan. Rumah sakit berusaha untuk membangun strategi

pemasaran yang mempromosikan citra merek di antara pasien untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pasien serta meningkatkan kinerja lebih lanjut. Menurut Kotler dan Keller (2007) citra merek yaitu *“Perceptions and beliefs held by consumers. As reflected in the association held in consumer memory”*. Hal ini sesuai dengan buku Tjiptono (2005), yang menjelaskan bahwa citra merek merupakan deskripsi tentang asosiasi dan keyakinan konsumen terhadap merek tertentu. Citra merek mendefinisikan segala hal yang terkait dengan merek yang ada di ingatan konsumen yang mempresentasikan keseluruhan persepsi konsumen terhadap merek yang terbentuk karena informasi dan pengalaman konsumen terhadap suatu merek.

Kedua elemen penting tersebut, yakni kepuasan pasien dan citra merek, memiliki peran yang penting dalam menciptakan kepuasan pasien yang penting dalam persaingan industri jasa khususnya rumah sakit. Namun, kini terdapat kebutuhan lain di rumah sakit untuk melihat kepuasan, yakni perlu untuk mengembangkan loyalitas sehingga dapat meminimalkan risiko yang nyata (Ranaweera dan Prabhu, 2003). Dalam mengembangkan hubungan jangka panjang antara rumah sakit dan pasien, tidak cukup jika hanya mempertimbangkan kualitas pelayanan (Gaur dkk., 2011).

Kepuasan pasien memiliki kaitan erat dengan loyalitas pasien. Kessler dan Mylod (2011) dan Mortazavi *et al.* (2009) berpendapat bahwa kepuasan pasien pasti menyebabkan loyalitas mereka. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika pasien puas dengan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit, mereka sangat cenderung memilih rumah sakit tertentu di masa depan dan merekomendasikan layanan dari rumah sakit kepada orang lain. Akibatnya, meningkatkan tingkat loyalitas antara pasien adalah tujuan untuk semua rumah sakit.

Berikut terdapat beberapa penelitian yang mendasari dilakukannya penelitian ini. Davis *et al.*, (2009) menunjukkan bahwa pengukuran *brand awareness*, *brand image*, dan *brand equity* valid dan andal dalam konteks pelayanan jasa. Itumalla *et.al.* (2014), meneliti tentang kualitas pelayanan rawat inap, menggunakan 7 dimensi, yakni *medical service*, *nursing service*, *supportive service*, *administrative service*, *patient safety*, *patient communication* dan *hospital infrastructure*. Penelitian tersebut membuktikan bahwa ketujuh dimensi tersebut berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan rawat inap.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Asma *et. Al* (2016) yang meneliti tentang persepsi kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan dan loyalitas. Hasilnya adalah kualitas pelayanan kesehatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pasien, dengan kepuasan pasien sebagai mediasi.

Kemudian pendapat di atas diperkuat dengan penelitian Ehsan Sadeh (2017), yang meneliti tentang hubungan antara kualitas layanan dengan kepuasan pasien dan loyalitas pasien. Ia mendapatkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pasien dan loyalitas pasien.

Dengan melihat latar belakang tersebut, kemudian dilakukannya penelitian ini yang bertujuan untuk mendefinisikan dan mengamati kembali bagaimana hubungan terkini antara citra merek rumah sakit dan kualitas pelayanan, serta pengaruhnya terhadap kepuasan dan loyalitas pasien diperlukan. Itulah tujuan dari penelitian ini, dan rinciannya adalah sebagai berikut. Pertama, penelitian ini memberikan model terpadu yang menjelaskan hubungan antara citra merek, kualitas pelayanan, kepuasan pasien, dan loyalitas. Selanjutnya, korelasi antara konstruksi ini dalam model terpadu diuji secara sistematis. Akhirnya, hasil penelitian ini meliputi implikasi pemasaran baru bagi rumah sakit untuk memelihara citra merek dan kualitas pelayanan yang positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dimana responden diwawancarai dan diminta mengisi kuesioner berskala ordinal atau biasa disebut skala likert sebanyak lima poin. Kuesioner diberikan kepada pasien yang pernah melakukan rawat inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Tujuan penelitian ini adalah pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut citra merek, kualitas pelayanan rawat inap, kepuasan pasien dan loyalitas pasien.

Populasi

Populasi adalah kumpulan individu yang memiliki kualitas-kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat di pahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pasien yang pernah rawat inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili (Cooper dan Emory, 1995). Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 sampel dengan kriteria pasien yang pernah rawat inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen dalam kurun waktu 2 tahun terakhir.. Hal ini sesuai dengan rekomendasi dari Hair *et al.*, (2006) yang merekomendasikan jumlah sampel data observasi minimal 5 kali parameter yang akan diestimasi atau minimal 100. Dalam penelitian ini terdapat 35 item pertanyaan dari indikator variabel independen dan dependen yang digunakan, sehingga sampel yang harus diambil adalah sebesar $5 \times 35 = 175$ sampel. Atas dasar kehati-hatian, peneliti mengambil sampel sebanyak 200.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgment sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, melibatkan pemilihan subjek yang berada di tempat yang paling menguntungkan atau dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang diperlukan (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini, sampel yang sesuai untuk digunakan adalah pasien yang pernah menginap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Agar data terbaru yang diperoleh, maka peneliti memberi jangka waktu pasien pernah dirawat inap, yakni maksimal dalam kurun waktu 2 tahun terakhir.

ANALISIS DATA

a. Analisis Deskriptif

Peneliti menggunakan rentang skala *five point Likert Scale* untuk menganalisis kuesioner. Secara spesifik, penelitian menggunakan skala Likert dengan pilihan respon skala lima mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala empat, sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden (Widoyoko, 2012). Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis profil responden dan menganalisis tanggapan responden terhadap item pernyataan mengenai citra merek, kualitas pelayanan rawat inap, kepuasan pasien, dan loyalitas pasien.

b. Uji Instrumen

- Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan program *SPSS*. Hair *et al* (1998) mengemukakan bahwa item pertanyaan dikategorikan valid jika *factor loading* lebih besar ± 0.30 dianggap memenuhi level minimal, *factor loading* ± 0.40 dianggap lebih baik, dan *factor loading* ≥ 0.50 dianggap signifikan. Pada penelitian ini menggunakan pedoman *factor loading* $\geq 0,5$.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Kategori koefisien alpha dari suatu pengujian adalah sebagai berikut (Sekaran, 2006): a. 0.8 – 1.0 = Baik, b. 0.6 – 0.799 = Dapat diterima, c. < 0.6 = Kurang Baik

- Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas : digunakan untuk mengetahui pola distribusi data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal. Bila nilai *critical ratio* (c.r) lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal.

Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghozali (2005), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

.- Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. **Uji Mediasi Dengan Regresi Baron Kenny**

Uji hipotesis mediasi ini menggunakan metode Baron dan Kenny (1986). Metode Baron dan Kenny adalah membangun rangkaian model regresi. Pada penelitian ini metode Baron dan Kenny digunakan untuk menguji pengaruh mediasi (kepuasan pasien) pada hubungan variabel independen (citra merek dan kualitas pelayanan) dengan variabel dependen (loyalitas pasien) menggunakan model regresi.

- **Uji F**

Uji F dilakukan untuk untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang diamati berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji ANOVA pada tingkat keyakinan 95 %.

Hipotesis

H1. Citra merek rumah sakit memiliki pengaruh positif pada kepuasan pasien.

H2. *Medical service* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pasien.

H3. *Nursing service* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pasien.

H4. *Supportive service* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pasien.

H5. *Administrative Service* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pasien.

H6. *Patient Safety* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pasien.

H7. *Patient Communication* berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien

H8. *Hospital Infrastructure* berpengaruh positif terhadapkepuasan pasien.

H9. Kepuasan pasien berpengaruh positif terhadap loyalitas pasien.

H10. Kepuasan pasien memediasi hubungan dimensi kualitas pelayanan (*medical service, nursing service, supporting service, administrative service patient safety, patient communication, dan hospital infrastructure*) terhadap loyalitas pasien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan peneliian yang telah dilakukan, maka berikut ini deskripsi dari 200 responden tersebut:

a. Analisis Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

| Keterangan | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|---------------|---------------------------|-----------|------------|
| Usia | < 18 tahun | 2 | 1% |
| | 19-30 tahun | 1 | 0.5% |
| | 30-50 tahun | 55 | 27.5% |
| | 50-70 tahun | 118 | 59% |
| | >70 tahun | 24 | 12% |
| Jenis Kelamin | Perempuan | 107 | 53.5% |
| | Laki-laki | 93 | 46.5% |
| | PNS | 22 | 11% |
| | Wiraswasta | 42 | 21% |
| Pekerjaan | Karyawan Swasta | 4 | 2% |
| | Pelajar/Mahasiswa | 2 | 1% |
| | Lain-lain | 130 | 65% |
| Penghasilan | < Rp. 1.500.000 | 128 | 64% |
| | Rp.1.500.000-Rp.2.000.000 | 30 | 15% |
| | Rp.2.000.001-Rp.3.000.000 | 16 | 8% |
| | >Rp.3.000.000 | 26 | 13% |

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

b. Uji Instrumen

- Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan pedoman *factor loading* $\geq 0,5$. Hasil uji validitas *Confirmatory factor analysis* (CFA) dalam penelitian ini menunjukkan seluruh item pertanyaan memenuhi kriteria, hasil yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Uji Validitas
Component Matrix^a**

| Variable | Component | Variable | Component |
|----------|-----------|----------|-----------|
| | 1 | | 1 |
| CM.1 | 0.942 | AS.4 | 0.968 |
| CM.2 | 0.933 | PS.1 | 0.966 |
| CM.3 | 0.955 | PS.20 | 0.948 |
| MS.1 | 0.953 | PS.3 | 0.937 |
| MS.2 | 0.958 | PC.1 | 0.947 |
| MS.3 | 0.944 | PC.2 | 0.929 |
| MS.4 | 0.954 | PC.3 | 0.959 |
| NS.1 | 0.915 | HI.1 | 0.962 |
| NS.2 | 0.971 | HI.2 | 0.925 |
| NS.3 | 0.965 | HI.3 | 0.967 |
| NS.4 | 0.955 | M.1 | 0.970 |
| SS.1 | 0.945 | M.2 | 0.972 |
| SS.2 | 0.961 | M.3 | 0.911 |
| SS.3 | 0.933 | M.4 | 0.949 |
| SS.4 | 0.955 | Y.1 | 0.962 |
| AS.1 | 0.970 | Y.2 | 0.958 |
| AS.2 | 0.926 | Y.3 | 0.748 |
| AS.3 | 0.924 | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

- Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas penelitian ini hampir seluruhnya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diantara 0.8 – 1.0. Dengan demikian ke-sepuluh variabel yang digunakan dalam penelitian reliabilitasnya baik. Hasil dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Varibel | Cronbach's Alpha |
|-------------------------|------------------|
| Citra Merek | 0.953 |
| Medical Service | 0.973 |
| Nursing Service | 0.965 |
| Supportive Service | 0.963 |
| Administrative Service | 0.967 |
| Patient Safety | 0.967 |
| Patient Communication | 0.942 |
| Hospital Infrastructure | 0.955 |
| Kepuasan Konsumen | 0.969 |
| Loyalitas Konsumen | 0.898 |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

- Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas :

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*, residual dikatakan normal karena nilai sig *Kolmogorov-Smirnov* > 0.05. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

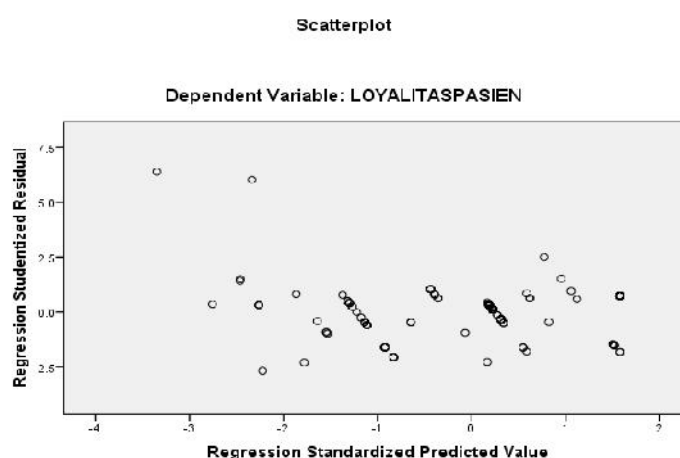
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig Kolmogorov-Smirnov | Keterangan |
|----------|------------------------|------------|
| Residual | 2.856 | Normal |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Uji Heteroskedastisitas :

Hasil *scatter plot* yang nampak pada Gambar 2 diperoleh hasil plot yang menunjukkan bahwa terdapat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola (tidak terjadi masalah heteroskedastisitas).



- Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji instrumen, maka tahap berikutnya adalah analisis uji hipotesis. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

| Pengaruh Antar Variabel | Beta | Sig Uji t | Sig Uji F | adj R ² | Hasil |
|---|---|-----------|-----------|--------------------|--|
| CM→KP | 0.968 | 0.000 | 0.000 | 0.937 | H1 diterima |
| MS→KP | 0.975 | 0.000 | 0.000 | 0.951 | H2 diterima |
| NS→KP | 0.985 | 0.063 | 0.000 | 0.970 | H3 diterima |
| SS→KP | 0.968 | 0.000 | 0.000 | 0.953 | H4 diterima |
| AS→KP | 0.961 | 0.271 | 0.000 | 0.937 | H5 diterima |
| PS→KP | 0.965 | 0.073 | 0.000 | 0.930 | H6 diterima |
| PC→KP | 0.983 | 0.018 | 0.000 | 0.967 | H7 diterima |
| HI→KP | 0.982 | 0.000 | 0.000 | 0.964 | H8 diterima |
| KP→LP | 0.969 | 0.000 | 0.000 | 0,939 | H9 diterima |
| CM,(7 dimensi Kualitas Pelayanan →KP→LP | Sig : (0,008), (0,002), (0,000), (0,000), (0,000), (0,000), (0,001), (0,000) → < 0.05 | | | | H10 diterima, KP mediasi parsial. |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Citra merek berpengaruh positif signifikan terhadap pasien rawat inap RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Hal ini dapat dijadikan strategi bagi manajemen pemasaran agar senantiasa meningkatkan loyalitas pasien, terutama dengan meningkatkan kualitas pelayanan, agar pasien senantiasa yakin dan percaya terhadap RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen .
2. Kualitas pelayanan (*medical service, nursing service, supporting service, administrative service patient safety, patient communication, dan hospital infrastructure*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pasien rawat inap RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Hal ini dapat dijadikan strategi bagi manajemen agar meningkatkan kualitas pelayanan rawat inap, agar pasien merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan.
3. Kepuasan pasien berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pasien sangat berpengaruh terhadap loyalitas pasien. Dengan meningkatkan kualitas pelayanan, maka diharapkan pasien merasa puas, dan kemudian loyal dalam menggunakan jasa rawat inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.
4. Kepuasan pasien sebagai variabel mediasi parsial terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pasien. Meskipun loyalitas dapat muncul tanpa melalui kepuasan pasien, namun hal ini sudah mampu menunjukkan bahwa seseorang akan menggunakan pelayanan rawat inap rumah sakit kembali jika mereka puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cooper, D R. And Emory, C W., (1995), *Business Research Methods*, 5th edition, Richard D. Irwin Inc.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F, Black, W. C, Babin, BJ, Anderson, R. E, Tatham, R. L., (2006), "Multivariate Data Analysis", Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall
- Kotler dan Keller. (2007). *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 12. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma, (2006), *Research Methods for Business*, (Kwan Men Yon, Penerjemah), Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Tjiptono, Fandy, (2005), *Pemasaran Jasa*, Edisi 1, Malang: Bayu Media Publishing.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

- Asma Shabbir Shahab Alam Malik Shujah Alam Malik , (2016),"Measuring patients' healthcare service quality perceptions, satisfaction, and loyalty in public and private sector hospitals in Pakistan", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 33 Iss 5 pp. 538 – 557.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51 No.6, pp. 1173-1182
- Bloemer J, de Ruyter K, Peeters P (1998). Investigating drivers of bank loyalty: the complex relationship between image, service quality and satisfaction. *Int. J. Bank Mark.*, 16(7): 276-286.
- Chandrasekaran, A., Senot, C. and Boyer, K. (2012), "Process management impact on clinical and experiential quality: managing tensions between safe and patient-centered healthcare", *Manufacturing & Service Operations Management*, Vol. 14 No. 4, pp. 548-566.
- Davis, D. F., Golicic, S L., Marquardt, A. (2009). Measuring Brand Equity for Logistics Services. *The International Journal of Logistics management*, 201-212.
- Da Silva RV, Alwi SFS (2008). Online corporate brand image, satisfaction and loyalty. *J. Brand Manag.*, 16(3): 119-144.
- Donabedian, A. (1988), "The quality of care: how can it be assessed?", *Journal of the American Medical Association*, Vol. 260 No. 12, pp. 1743-8.
- Ehsan Sadeh , (2017)," Interrelationships among quality enablers, service quality, patients' satisfaction and loyalty in hospitals ", *The TQM Journal*, Vol. 29 Iss 1 pp. 101 - 117

- Gaur, S.S., Xu, Y., Quazi, A. and Nandi, S. (2011), "Relational impact of service providers' interaction behavior in health care", *Managing Service Quality*, Vol. 21 No. 1, pp. 67-87.
- Itumalla, Acharyulu, and Shekhar (2014) "Development Of Hospitalqual: A Service Quality Scale For Measuring In-Patient Services In Hospital Operations And Supply Chain Management", *Operations And Supply Chain Management Journal*, Vol. 7 No.2, Pp. 54 – 63.
- Kessler, D. and Mylod, D. (2011), "Does patient satisfaction affect patient loyalty?", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 24 No. 4, pp. 266-273.
- Kim KH, Kim KS, Kim DY, Kim JH, Kang SH (2008a). Brand equity in hospital marketing. *J. Bus. Res.*, 61(1): 75-82.
- Kim YK, Cho CH, Ahn SK, Goh IH, Kim HJ (2008b). A study on medical services quality and its influence upon value of care and patient satisfaction – Focusing upon outpatients in a large-sized hospital. *Total Qual. Manag. Bus. Excel.*, 19(11): 1155-1171.
- Koenig, H.F. and Kleinsorge, I.K. (1994), "Perceptual measures of quality: a tool to improve nursing home systems", *Hospital & Health Service Administration*, Vol. 39 No. 4, pp. 487-503.
- Lai F, Griffin M, Babin BJ (2009). How quality, value, image, and satisfaction create loyalty at a Chinese telecom. *J. Bus. Res.*, 62(10): 980-986.
- Lee WI, Chen CW, Chen TH, Chen CY (2010). The relationship between consumer orientation, service value, medical care service quality and patient satisfaction: The case of a medical center in Southern Taiwan. *Afr. J. Bus. Manage.*, 4(4): 448-458.
- O'Connor, S.J., Shewchuk, S.R. and Bowers, M. (1994), "A model of service quality perceptions and health care consumer behavior", *Journal of Hospital Marketing*, Vol. 6 No. 11, pp. 69-92.
- [Chatura Ranaweera, Jaideep Prabhu](#), (2003) "The influence of satisfaction, trust and switching barriers on customer retention in a continuous purchasing setting", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 14 Issue: 4, pp.374-395

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA OCB: PERAN MEDIASI *WORK ENGAGEMENT*

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON OCB: THE ROLE OF MEDIATION OF WORK ENGAGEMENT

Vinda Karunia Satriavi, Muhammad Syafwan Hady, dan Sukaril
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret, Jl. Kentingan No. 36A, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia (57126).
vinda.karunia91@gmail.com
syafwan23@gmail.com
zu.khare179@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan Penerbit Pustaka Pelajar. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner tentang kepemimpinan transformasional, OCB, dan *work engagement*. Populasinya adalah seluruh karyawan Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta yang berjumlah 113 orang, semua dijadikan sebagai responden. Uji yang dilakukan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Hipotesis, dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 sampai hipotesis 4 terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maupun variabel independen pada dependen yang dimediasi oleh variabel mediasi. Hal tersebut ditandai dengan seluruh nilai sig bernilai kurang dari 0,05.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, OCB, Work engagement*

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of transformational leadership on OCB mediated by trust, satisfaction, and *work engagement* on the employees of Pustaka Pelajar's Publisher. This research method is quantitative by using questionnaire method about transformational leadership, OCB, and *work engagement*. The population is all employees of Pustaka Pelajar's Publisher which amounts to 113 people who also made as respondents. Test conducted is validity test, reability test, Hypothesis Test, and classical assumption test. The result of the research shows that hypothesis 1 to hypothesis 4 shows the existence of positive influence of significant independent variable on dependent variable, or independent variable on dependent mediated by mediation variable. It is marked with all sig values less than 0.05.

Keywords: *Transformational Leadership, OCB, Work engagement*

PENDAHULUAN

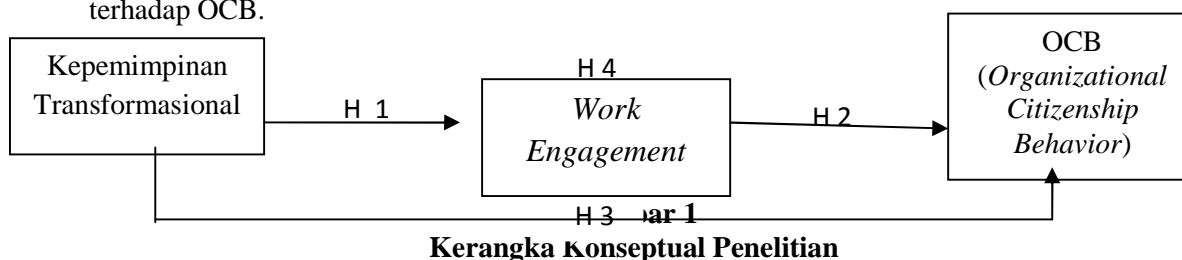
Peranan kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga menciptakan situasi kerja yang kondusif (Siagian, 2008). Siagian juga berpendapat bahwa perlunya mendorong para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahannya, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hasil yang luar biasa (Robbins dan Timothy, 2009). Sedangkan menurut Sashkin dan Molly (2011), kepemimpinan transformasional menciptakan budaya-budaya organisasi yang memberdayakan para pengikut untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka bagikan bersama. Pernyataan tersebut memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dalam membangun *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku OCB yang dimaksud seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins, 2008). *Work*

engagement merupakan hal yang penting dan bersifat individual. Pada setiap individu memiliki tingkatan *work engagement* yang berbeda-beda dikarenakan adanya faktor psikologis dari setiap individu yang mempengaruhi seperti tentang perasaan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Pada situasi seperti ini karyawan akan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan seperti semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, sering absen, dan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung itu semua dibutuhkan *work engagement* yang baik.

Penerbit Pustaka Pelajar merupakan salah satu penerbit yang ada di Yogyakarta. Penerbit ini merupakan salah satu yang terbesar di Yogyakarta. Berbagai buku yang diterbitkan adalah buku mengenai pengetahuan umum, sosial, psikologi agama, anak-anak, pendidikan, novel, kesehatan, dan lain-lain. Maraknya peredaran buku-buku bajakan juga merupakan masalah serius yang dihadapi pihak manajemen. Dalam kaitannya dengan SDM, pihak manajemen menilai masih belum bisa memaksimalkan potensi yang ada. Hal tersebut terlihat dari hasil statistik penjualan yang belum mencapai target. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan Penerbit Pustaka Pelajar.

Maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut dan kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.:

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.
- H2 : *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
- H3 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
- H4: *Work engagement* berperan sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB.



METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner/ angket yang berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai kepemimpinan transformasional, OCB dan *work engagement* di Penerbit Pustaka Pelajar. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 113 orang, dan seluruh karyawan di Penerbit Pustaka Pelajar dijadikan sebagai responden. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan skala *five point Likert Scale* untuk menganalisis kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas, analisis data, pengujian hipotesa dan uji asumsi klasik.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan perangkat lunak SPSS. CFA digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai uni dimensionalitas. Setiap item faktor pertanyaan harus memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMOS MSA) > 0,50. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *factor loading* 0,50 dan telah terekstrak sempurna (Ghozali, 2006). Sedangkan untuk mengukur reabilitas digunakan alat ukur *Cronbach Alpha*. Pada uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi dan uji mediasi dengan regresi Baron Kenny. Regresi Baron & Kenny (1986) digunakan untuk menguji pengaruh mediasi terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang berupa uji multikolinearitas, yaitu dengan pendeteksian multikolinearitas melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF), (Basuki dan Nano, 2016). Ada juga uji heteroskedastisitas dengan melihat gambar scatterplot, jika pencaran dapat bersifat acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. dan terakhir melalui uji

normalitas yang mana dapat dilihat dari uji kolmogorov smirnov. Apabila nilai sig > 0,05 dapat kita katakan bahwa data berdistribusi normal, (Yamin, dkk, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut: variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,907 dan 0,000; variabel OCB sebesar 0,686 dan 0,000; dan variabel *work engagement* sebesar 0,813 dan 0,000. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *MSA* > 0,5 dan *Chi-squares* 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut: variabel kepemimpinan transformasional nilai Cronbach's Alpha 0.929; variabel OCB nilai 0.733; dan variabel *work engagement* 0.840 sehingga bisa disimpulkan instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil uji hipotesis 1 sampai hipotesis 4 maka dapat disusun kesimpulan analisis secara menyeluruh pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Hipotesis

| NO | Pengaruh Antar Variabel | Kesimpulan Hasil Hipotesis | | | Kesimpulan | | |
|----|-------------------------|----------------------------|--------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------|---|
| | | Pengaruh Langsung T | Pengaruh Sig | Pengaruh Tak Langsung t Sig | | | |
| 1 | KT→WE | 0,386 | 4,375 | 0,00 | Berpengaruh Positif Signifikan | | |
| 2 | WE→OCB | 0,499 | 6,005 | 0,00 | Berpengaruh Positif Signifikan | | |
| 3 | KT →OCB | 0,312 | 3,423 | 0,01 | Berpengaruh Positif Signifikan | | |
| 4 | KT→WE→O CB | | | 0,140 0,445 | 1,562 4,971 | 0,121 0,000 | Berpengaruh Positif Signifikan Variabel "WE" sebagai mediasi sempurna |

Keterangan:

Dianggap signifikan jika nilai Sig < 0,05

KT Kepemimpinan Transformasional

WE *Work engagement*

OCB *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 sampai hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan variabel independen terhadap variabel independen, maupun variabel independen terhadap dependen yang dimediasi oleh variabel mediasi. Hal tersebut ditandai dengan seluruh nilai sig bernilai kurang dari 0,05.

Hipotesis 1 menunjukkan hasil Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Novel (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan PT Kimia Farma Solo Raya dan Madiun Raya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang dapat memberikan ide-ide dan pandangan yang menarik menyebabkan karyawan bersemangat dan antusias terhadap pekerjaannya.

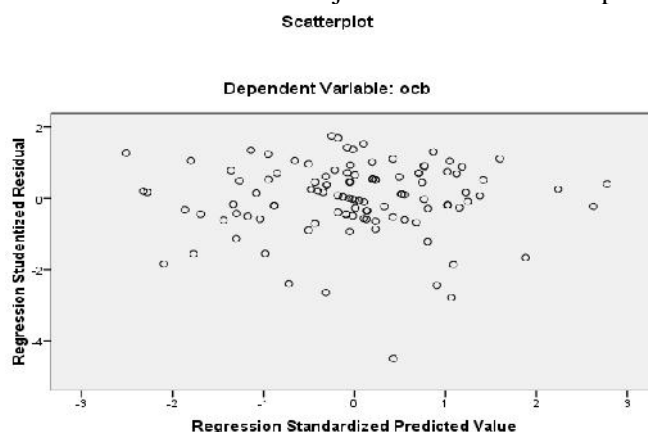
Hipotesis 2 menunjukkan hasil *work engagement* berpengaruh positif terhadap OCB. Fakta yang ditemukan di lapangan bahwa karyawan yang bersemangat dan antusias terhadap pekerjaannya

maka karyawan tersebut akan rajin hadir, mentaati peraturan, dan tidak mengambil jam istirahat berlebih.

Hipotesis 3 menunjukkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB yang mana didukung dengan penelitian oleh Nurmawati (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku OCB, begitu pula dengan hasil penelitian Nguni (2005) pada sekolah dasar dan sekolah menengah yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku OCB dari para guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara tim akan membuat karyawan saling membantu dan dapat bekerjasama.

Hipotesis 4 menunjukkan hubungan kepemimpinan transformasional pada OCB yang dimediasi oleh *work engagement*. Pada hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan mediasi secara sempurna yang ditandai dengan berubahnya nilai sig menjadi lebih dari 0,05 (sebelumnya nilai sig kurang dari 0,05).

Uji Multikolinearitas hipotesis 4 menunjukkan bahwa nilai VIF kepemimpinan transformasional sebesar 1.176 dan *work engagement* sebesar 1.176 atau < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil output gambar scatterplot didapat titik menyebar dan tidak memiliki pola yang teratur maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas lihat Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.184 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .121 |
| a. Test distribution is Normal. | |

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikansi sebesar $0,121 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

KESIMPULAN

Melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional pada OCB dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan Penerbit Pustaka Pelajar maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini berarti manager dapat memberikan ide-ide dan pandangan yang menarik sehingga karyawan bersemangat dan antusias terhadap pekerjaannya.
2. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan yang bersemangat dan antusias terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan rajin hadir, mentaati peraturan, dan tidak mengambil jam istirahat berlebih.

3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Manager yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara tim akan membuat karyawan saling membantu dan dapat bekerjasama.
4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Manager yang dapat memberi semangat dan mendorong karyawan untuk bekerja secara tim disertai dengan karyawan yang memiliki rasa antusias dan semangat yang tinggi akan membuat sesama karyawan saling membantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
- Basuki, Agus Tri., & Prawoto, Nano. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nguni, S.C., 2005. A Study of the Effects of Transformational Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour in Tanzanian Primary and Secondary Schools, *Doctoral thesis*, Universiteit Nijmegen.
- Novel, Idris. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Yang Dimediasi Oleh Work engagement (Studi Pada Karyawan PT. Kimia Farma, Tbk Wilayah Solo Raya dan Madiun Raya)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNS. Surakarta
- Nurmawati, Feri. 2007. *Gaya kepemimpinan transformasional dan efeknya pada kepercayaan terhadap pemimpin serta organizational citizenship behavior (OCB) (studi pada perusahaan daerah air minum di Karanganyar)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNS. Surakarta
- Robbins, P. S., Judge. A. T. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba.
- Sashkin, Marshal & Sashkin, Molly G. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S.P. 2008. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yamin, Sofyan., Dkk. 2011. *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.

PERAN HUMAN CAPITAL DAN SPIRITUAL CAPITAL DALAM KAPABILITAS INOVASI DAN KINERJA PERUSAHAAN
THE ROLE OF HUMAN CAPITAL AND SPIRITUAL CAPITAL IN INNOVATION CAPABILITY AND FIRM PERFORMANCE

Rini Handayani
Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti, Surakarta, Indonesia
email : hrini.stieab05@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan tidak hanya bergantung pada kekuatan fisik dari anggota organisasinya namun kemampuan kognitif dan afektif sangat dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. *Human capital* dan *spiritual capital* merupakan bagian dari asset tak berwujud yang penting dalam penciptaan nilai perusahaan dan memungkinkan perusahaan meningkatkan keunggulan kompetitif dan mencapai kesuksesan perusahaan. Penelitian ini mengembangkan model empiris dengan memadukan antara *human capital* dan *spiritual capital* dalam peningkatan kapabilitas inovasi dan kinerja perusahaan. Metode *convenience sampling* dengan data primer digunakan untuk menguji model dengan analisis *Structural Equation Model*. Dengan respon rate sekitar 40% dari UKM Batik di Surakarta maka dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menemukan bahwa *human capital* (pembelajaran dan pengetahuan) dan *spiritual capital* dapat meningkatkan kapabilitas inovasi dan kapabilitas inovasi sendiri pada akhirnya juga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu UKM harus memperhatikan *human capital* dan *spiritual capital* dari individu di dalamnya sehingga mampu mendorong inovasi dalam perusahaan. Inovasi sebagai jantungnya UKM tidak dapat diabaikan karena dengan inovasi inilah maka UKM memiliki daya saing untuk bertahan dan tumbuh semakin besar.

Kata kunci : *Human Capital, Spiritual Capital, Pembelajaran, Pengetahuan, Kapabilitas Inovasi, Kinerja Perusahaan*

ABSTRACT

The firm not only rely on physical strength of an individual organization but the cognitive and affective abilities are needed to assist the organization in achieving its goals. Human capital and spiritual capital are part of an intangible asset that matters in the creation of firm value and enables the firm to increase its competitive advantage and achieve the firm's success. This research develops empirical model by combining human capital and spiritual capital in enhancing innovation capability and firm performance. Convenience sampling method with primary data is used to test the model with Structural Equation Model analysis. With a response rate of about 40% of SME Batik in Surakarta it can be used for hypothesis testing with the help of SmartPLS 3.0. The results of the study found that human capital (learning and knowledge) and spiritual capital can improve innovation capability and innovation capability itself in the end also able to improve firm performance. Therefore, SMEs should pay attention to human capital and spiritual capital of individuals in it so as to encourage innovation within the firm. SME innovation as the heart can not be ignored due to this innovation, SMEs have the competitiveness to survive and grow in size.

Keywords: *Human Capital, Spiritual Capital, Learning, Knowledge, Innovation Capability, Firm Performance*

PENDAHULUAN

Pada era milenium, organisasi tidak hanya bergantung pada kekuatan fisik dari anggota organisasinya namun kemampuan kognitif dan afektif sangat dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Bahkan kemampuan tersebut memiliki nilai yang lebih baik daripada asset fisik perusahaan (Hasyim *et al.*, 2015; Ghamari, 2012). Kemampuan kognitif dan afektif yang melekat dalam diri individu merupakan sumber daya tak berwujud bagi perusahaan.

Human capital dan *spiritual capital* merupakan bagian dari asset tak berwujud yang penting dalam penciptaan nilai perusahaan dan memungkinkan perusahaan meningkatkan keunggulan kompetitif dalam bersaing dan mencapai kesuksesan (Khalique, 2013; Abdullah dan Sofian, 2012; Sharabati dan Bontis, 2010; Ahmad dan Mushraf, 2011). Karakteristik *spiritual capital* dapat dinyatakan sebagai pendidikan, kesehatan, pengetahuan, kompetensi, keterampilan, bakat, motivasi,

nilai, budaya dan filosofi nasional, keahlian, pengalaman, intuisi, dan etika yang melekat dalam diri seseorang. Sedangkan *human capital* berfokus pada perilaku ekonomi individu yaitu akumulasi dari pengetahuan dan ketrampilan sehingga memungkinkan untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan. Aleknaulciete *et al.*, (2016) menyatakan bahwa negara-negara dengan kapabilitas inovasi yang rendah sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja inovasinya. Namun Husnah, (2013) dan Hasyim *et al.*, (2015) berpendapat bahwa *human capital* tidak akan mampu membawa kinerja menjadi lebih baik apabila tidak dilakukan secara menyeluruh dengan mensinergikan pengetahuan, keterampilan kemampuan, dan kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang. Bahkan Hasyim *et al.*, (2015) berpendapat bahwa *human capital* saja tidak dapat berkontribusi terhadap kompetensi inti kinerja organisasi dan mensyaratkan adanya dukungan modal organisasi lainnya.

Berdasarkan fenomena dan pemahaman yang ada maka sangatlah penting sumber daya tak berwujud dalam proses kelangsungan usaha dan peningkatan daya saing perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian kembali yang akan mengabungkan *human capital* dan *spiritual capital* dalam meningkatkan inovasi dan membangun kinerja perusahaan khususnya pada lingkup UKM. *Spiritual capital* diharapkan dapat bersinergi dengan *human capital* untuk meningkatkan kemampuan inovasi dan kinerja UKM. *Spiritual capital* merupakan sekumpulan sumber daya yang melekat dalam individu dan berasal dari keyakinan yang bersumber pada hubungan yang dirasakan individu dengan Ilahinya. *Spiritual capital* didasarkan pada semangat, pengaruh, kekuatan dan pengetahuan yang dapat diturunkan dari agama. Individu yang memiliki jiwa spiritual dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya akan mengadopsi pola pikir yang selalu mawas diri dan akan memfasilitasi keterbukaan terhadap pengetahuan baru sehingga akan menumbuhkan kreativitas dan potensi inovasi dalam diri individu (Neubert, 2015; Judge dan Douglas, 2013). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengembangkan model empiris dengan memadukan antara *human capital* dan *spiritual capital* dalam peningkatan kapabilitas inovasi dan kinerja perusahaan terutama UKM di Surakarta.

Human Capital

Banyak penelitian yang telah menunjukkan bukti bahwa *human capital* memiliki pengaruh positif bagi kinerja organisasi. *Human capital* didasarkan pada kemampuan, pengetahuan, bakat, pendidikan, keterampilan dan pengalaman individu dalam organisasi (Bontis *et al.*, 2000; Shaari *et al.*, 2010). *Human capital* merupakan penggabungan karakter, sikap, pendidikan dan pengalaman seseorang dalam kehidupan maupun bisnis. Individu merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi (Khan *et al.*, 2010). *Human capital* lebih mengacu pada keahlian, pengetahuan, kapabilitas dan pengalaman bersama dengan organisasinya sehingga akan menciptakan nilai tambah (Baron, 2011). Uliana *et al.*, (2005) menyatakan *human capital* sebagai pengetahuan, keahlian kemampuan individu, dan pengalaman karyawan dan manajer perusahaan. Sementara itu, *human capital* oleh Zerenler *et al.* (2008) didefinisikan sebagai keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebebasan, kreativitas dan komitmen karyawan yang melekat pada karyawan. Adapun Nelson (2011), *human capital* merupakan adalah belajar, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu yang dapat digunakan di pasar tenaga kerja sebagai bentuk mata pencaharian dengan imbalan upah atau penghasilan oleh karena *human capital* merupakan prediktor dari pekerjaan dan upah seseorang. Menurut Kamukama, (2010) dan Bontis, (1998) modal ini merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan karena merupakan sumber yang menciptakan keunggulan kompetitif meski lebih berisiko dan bukan milik perusahaan.

Pembelajaran pada organisasi menjadi hal yang krusial untuk dapat meningkatkan keunggulan kompetitif. Kemampuan perusahaan untuk belajar dengan lebih baik dan cepat dibandingkan pesaing merupakan sumber keunggulan kompetitif. Melalui pembelajaran organisasi yang baik pula maka perusahaan akan mampu meraih kesuksesan dalam menghasilkan produk baru yang dapat diterima oleh pelanggan dan apabila fleksibilitas organisasi meningkat maka perusahaan akan lebih cepat bereaksi terhadap peluang dan ancaman lingkungan yang muncul (Slater dan Narver, 1995). Organisasi harus mampu memanfaatkan proses orientasi pembelajaran yaitu komitmen pembelajaran, keterbukaan pikiran dan visi bersama untuk memperoleh, memperluas dan penerapan pengetahuan baru sebagai dasar dalam inovasi organisasi (Eshlaghy dan Maatofi, 2011). Sehingga jelas dapat disimpulkan bahwa orientasi pembelajaran dapat menciptakan kapasitas inovasi dalam organisasi.

Pengetahuan juga faktor penting dalam *human capital* untuk dapat mempermudah aktivitas dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Pemimpin harus berperan dalam menumbuhkan dan mengelola pengetahuan dalam diri karyawan sehingga dapat mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan yang mengarah pada inovasi dan kinerja organisasi yang lebih baik (Nawab *et al.*,2015). Pengetahuan yang dimiliki individu akan meningkatkan kemampuan kreativitas dan adaptasi individu (Almahamid *et al.*,2010).

Spiritual Capital

Spiritual capital diidentifikasi sebagai kekuatan religius kolektif yang digunakan dalam kegiatan sosial maupun ekonomi dan merupakan karakteristik yang melekat dalam individu (Berger & Redding, 2011; Neubert *et al.*,2015). Ismail (2005) mendefinisikan sebagai pengetahuan tak berwujud, iman dan emosi yang tertanam di dalam pikiran individu dan di dalam hati organisasi yang mencakup visi, arahan, bimbingan, prinsip, nilai dan budaya. Khaliq *et al.*,(2013) berpendapat bahwa *spiritual capital* didasarkan pada dua dimensi yaitu nilai etika dan agama.

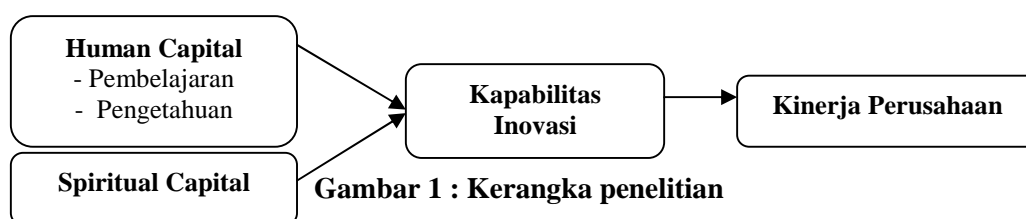
Spiritual capital bersumber dari dalam jiwa seseorang karena hubungannya dengan Ilahinya. Dalam menjalankan aktivitasnya seseorang akan menekankan pada perbuatan benar dan baik yang tidak lepas dari nilai-nilai agama yang dianutnya sehingga *spiritual capital* akan mampu melahirkan nilai kerja yang positif (Jauhary, 2007). *Spiritual capital* merupakan sumber daya tidak berwujud yang penting dan potensial bagi perusahaan namun tidak dapat dikaitkan dan dijelaskan oleh *human capital*, *social capital* maupun finansial lainnya (Marsh, 2007). Penelitian Khaliq, (2013) menemukan bahwa *spiritual capital* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi.

Kapabilitas Inovasi

Inovasi merupakan aset strategis yang mampu membantu perusahaan meningkatkan keunggulan kompetisi dan kinerja. Inovasi didefinisikan sebagai gagasan atau ide baru, produk atau proses baru yang dapat memberikan manfaat secara ekonomi dan sosial dimana manfaat tersebut dapat memberikan keuntungan ekonomi. Drucker (1984) mendefinisikan inovasi sebagai transformasi pengetahuan ke dalam manfaat ekonomi dan sosial. Inovasi menawarkan efisiensi produksi yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan pangsa pasar, pertumbuhan produktivitas dan profitabilitas (Kalmuk dan Acar, 2015).

Kerangka Pikir

Penelitian ini akan meneliti pengaruh *human capital* dan *spiritual capital* terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka penelitian

Human Capital Berpengaruh pada Kapabilitas Inovasi

Human capital merupakan komponen terpenting dalam aset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan, dan sangat penting sebagai dasar kreativitas dan inovasi perusahaan. *Human capital* akan melekat pada karyawan yang kreatif, cerdas maupun terampil dalam menjalankan fungsi pekerjaannya. Penelitian Wu dan Sivalogathan (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *human capital* dan kapabilitas inovasi. Pembelajaran dan pengetahuan sebagai elemen *human capital* merupakan aset perusahaan namun melekat dalam diri individu yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif.

Beberapa penelitian memandang pembelajaran sebagai stimulus yang mampu meningkatkan kapabilitas inovasi perusahaan (Eshlaghy dan Maatofi, 2011; Salim dan Sulaiman, 2011; Penelitian Wu dan Sivalogathan (2013) Kiziloglu, 2015). Farahbod *et al.*,(2012) berpendapat bahwa pengetahuan anggota organisasi merupakan aset organisasi yang penting oleh sebab itu manajemen harus mengembangkan, mendorong dan mendukung adanya perubahan yang kondusif pengetahuan

organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola karyawan melakukan dengan training dan pendidikan akan memiliki dampak pada peningkatan inovasi yang dilakukan perusahaan (Nawab *et al.*,2015). Lawson dan Samson (2001) menyatakan bahwa pengetahuan akan membentuk kreativitas individu.

Berdasarkan pemahaman di atas maka hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H_{1a} : Pembelajaran berpengaruh signifikan pada kapabilitas inovasi

H_{1b} : Pengetahuan berpengaruh terhadap pada kapabilitas inovasi

***Spiritual Capital* Berpengaruh pada Kapabilitas Inovasi**

Spiritual capital merupakan kekuatan terbesar bagi perusahaan sedang mengalami masalah. *Spiritual Capital* dapat menjadi pondasi bagi individu organisasi untuk menghadapi masalah atau kelemahan organisasi dengan memberi penilaian secara lebih positif berbagai alternatif penyelesaian masalah. Singkatnya dapat dikatakan bahwa *spiritual capital* bisa menjadi sumber inspirasi dalam mengenali peluang untuk mengevaluasi kelayakan penyelesaian masalah yang dihadapi organisasi (Judge dan Douglas,2013). Neubert *et al.*, (2015) menyebutkan dalam penelitiannya adanya potensi inovasi yang dapat dibangun dengan jiwa spiritual yang dimiliki oleh anggota perusahaan. Hasil penelitian Ziyaaddini dan Moghadam (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan langsung dan bermakna antara kecerdasan spiritual dalam diri seseorang dan tingkat kreativitasnya. Chin *et al.*,(2012) kecerdasan spiritual memungkinkan individu untuk bersikap jujur, penuh percaya diri maupun akan memperhatikan orang-orang di sekitarnya sehingga memudahkan bekerja dengan orang lain. Selain itu kecerdasan spiritual meningkatkan kepedulian individu pada keluhan-keluhan orang disekitarnya terutama pelanggan sehingga akan mendorong individu tersebut untuk membantu memecahkan masalah. Hal inilah yang akan mendorong individu untuk berpikir kreatif atau inovatif. Berdasarkan pemahaman di atas maka hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H₂ : *Spiritual Capital* berpengaruh terhadap pada kapabilitas inovasi

Kapabilitas Inovasi Berpengaruh pada Kinerja Perusahaan

Inovasi merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja superior perusahaan pada lingkungan persaingan saat ini. Inovasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan dengan menghasilkan posisi pasar yang lebih baik yang memberikan keunggulan kompetitif maupun kinerja yang superior. Beberapa peneliti telah menyatakan adanya dampak positif inovasi terhadap kinerja perusahaan seperti Kafetzopoulos & Psomas (2015), Kalmuk dan Acar (2015), dan Saunila *et al.*,(2014). Berdasarkan pemahaman di atas maka hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H₃ : Kapabilitas inovasi berpengaruh pada kinerja perusahaan

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian adalah UKM Batik di wilayah Surakarta. Populasi sebanyak 260 industri batik namun jumlah minimal sampel dalam penelitian adalah 145 perusahaan ($29 \times 5 = 145$). Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan metode sampling adalah convenience sampling, jenis sampel ini tidak dipilih secara acak karena sampel diambil berdasarkan kemudahan, yaitu adanya kedekatan dengan lokasi penelitian.

Data dikumpulkan dari kuesioner akan dilakukan scoring dengan skala likert 1- 5. Adapun pembelajaran didefinisikan sebagai pola aktivitas organisasi dan rangkaian kemampuan perusahaan yang memungkinkannya untuk mengolah pengetahuan dan pengalaman, mengembangkan pengetahuan dan menyimpan pengetahuan untuk memanfaatkannya bila diperlukan (Ussahawanitchakit, 2008; Kiziloglu, 2015). Pembelajaran diukur dengan 6 indikator yang diadopsi dari Eshlaghy dan Maatofi (2011). Pengetahuan organisasi merupakan akumulasi pengetahuan yang dapat dengan mudah disimpan dan dibentuk dari pengalaman individu dalam organisasi (Khaliq,2011). Pengetahuan organisasi diukur dengan 5 indikator yang diadopsi dari Dhanaraj *et al.*,(2004). *Spiritual Capital* adalah gabungan sumber daya individu yang tidak berwujud dan berasal dari kepercayaan spiritual atau keyakinan agamanya dan dapat digunakan dalam aktivitas ekonomi Neubert *et al.*,(2015). *Spiritual capital* diukur dengan 10 indikator yang diadaptasi dari Neubert *et al.*,(2015). Kapabilitas inovasi adalah kemampuan mengubah gagasan menjadi proses, produk

maupun sistem baru untuk kepentingan perusahaan maupun *stakeholders* (Lawson dan Samson, 2001). Kapabilitas inovasi diukur dengan 5 indikator yang diadaptasi dari Fen Lin (2007). Kinerja perusahaan merupakan gambaran capaian perusahaan bahwa kegiatan operasinya baik dalam kaitannya dengan aspek keuangan dan non keuangan (Salim dan Sulaiman, 2011). Kinerja perusahaan diukur dengan 3 indikator yang diadopsi dari Salim dan Sulaiman (2011).

Pengujian kualitas data dilakukan dengan pengujian reliabilitas dan pengujian validitas. Pada pengujian reliabilitas akan dilihat hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai minimal 0.70 untuk *composite reliable* dan 0.60 untuk *cronbach's alpha* (Ghozali, 2015). Sedangkan validitas akan dilihat dari hasil *convergent validity* yang menunjukkan nilai *loading factor* minimal 0.60 (Ghozali, 2015). Pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software Smart PLS 3. Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis didasarkan pada *p-value* dengan nilai signifikansi 0.05 dan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel (1.96).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 225 kuesioner didistribusikan pada UKM Batik di Surakarta. Sebanyak 108 kuesioner yang telah dikembalikan dan hanya 91 kuesioner yang lengkap dan dapat diolah. Tingkat responnya sekitar 40 % dinilai baik dalam penelitian ini. Screening data dilakukan untuk memastikan reliabilitas (keandalan) dan validitas instrumen. Hasil penelitian menunjukkan nilai *alpha cronbach* dan *composite reliability* untuk mengecek keandalan konstruk disajikan pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

| Variabel | Alpha Cronbach | Composite Reliability |
|--------------------------|----------------|-----------------------|
| Pembelajaran | 0.805 | 0.859 |
| Pengetahuan | 0.858 | 0.898 |
| <i>Spiritual Capital</i> | 0.860 | 0.891 |
| Kapabilitas Inovasi | 0.781 | 0.858 |
| Kinerja Perusahaan | 0.673 | 0.822 |

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator cukup reliabel dalam mengukur konstruksya. Hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* > 0.60 dan nilai *composite reliable* sebesar > 0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur konstruk dalam model penelitian.

Hasil penelitian menghasilkan konstruk yang memiliki validitas diskriminan yang sangat tinggi artinya konstruk laten memprediksi indikator pada blok masing-masing lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lainnya. Hasil analisis tersebut pada awalnya menghasilkan 3 indikator yaitu In5, SpC1 dan SpC10 harus dibuang karena memiliki nilai loading di bawah 0.60. Setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid tersebut maka model menjadi lebih baik dan hasil dari perbaikan model tersebut menunjukkan seluruh konstruk valid karena didukung oleh indikator yang besarnya > 0.60. Adapun *loading factor* setelah perbaikan dapat diamati dalam gambar 1.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model structural untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogennya apakah memiliki pengaruh yang substantif. Tabel 2 menyajikan nilai *R-square* dari model penelitian.

Tabel 2. R Square

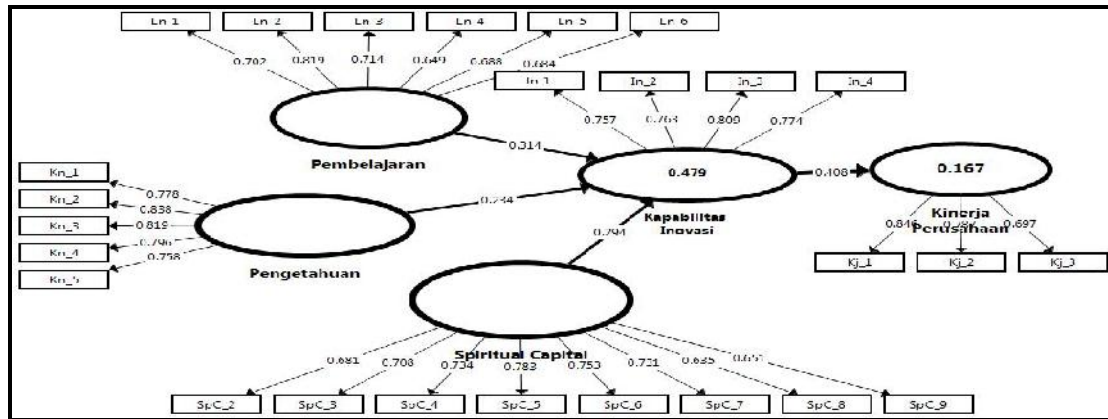
| Konstruk | R-square |
|---------------------|----------|
| Kapabilitas Inovasi | 0.479 |
| Kinerja Perusahaan | 0.167 |

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Analisis model memberikan nilai *R-square* sebesar 0.167 pada konstruk kinerja perusahaan yang artinya bahwa konstruk tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk kapabilitas inovasi sebesar 16.7% sedangkan 83.3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar kapabilitas inovasi. Sementara itu konstruk kapabilitas inovasi dapat dijelaskan oleh pembelajaran, pengetahuan dan

spiritual capital sebesar 0.479 atau 47.9%, selanjutnya kapabilitas inovasi dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain pembelajaran, pengetahuan dan *spiritual capital* sebesar 52.1%.

Hasil pengujian data dengan analisis *Partial Least Square* (PLS) dan program SmartPLS 3.0. ditunjukkan dalam gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Pengujian Full Model Penelitian

Hasil estimasi dengan 91 sampel menunjukkan seluruh hubungan kausalitas yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 dengan *p value* lebih kecil daripada 0.05 (tabel 3). Selanjutnya koefisien estimasi kapabilitas inovasi menunjukkan 0.408 artinya adalah setiap kenaikan kapabilitas inovasi sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai kinerja perusahaan sebesar 0.408 satuan. Adapun koefisien estimasi pada pembelajaran menunjukkan nilai 0.314 artinya setiap kenaikan pembelajaran satu satuan akan menaikkan kapabilitas inovasi sebesar 0.314 satuan. Demikian juga untuk pengetahuan dan *spiritual capital* terhadap kapabilitas inovasi menunjukkan cara yang sama. Tabel 3 menunjukkan hasil hubungan antar konstruk atau uji hipotesis penelitian.

Tabel 3. Hasil Statistik Inner Model

| Hubungan Kausalitas Konstruk | Koefisien Estimasi | t-Statistik | P Value |
|---|--------------------|-------------|---------|
| Kapabilitas Inovasi → Kinerja Perusahaan | 0.408 | 4.456 | 0.000 |
| Pembelajaran → Kapabilitas Inovasi | 0.314 | 3.401 | 0.001 |
| Pengetahuan → Kapabilitas Inovasi | 0.234 | 2.260 | 0.024 |
| Spiritual Capital → Kapabilitas Inovasi | 0.294 | 3.345 | 0.001 |

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan pengaruh pembelajaran terhadap kapabilitas inovasi adalah signifikan dengan *p value* sebesar 0.001 (< 0.05) dan nilai t statistik sebesar 3.401 (> 1.96) sehingga hipotesis H_{1a} diterima atau menunjukkan bahwa pembelajaran dapat sebagai stimulus yang mampu meningkatkan kapabilitas inovasi UKM. Adapun pengetahuan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi (hipotesis H_{1b} diterima) dimana hasil pengujian menunjukkan *p value* 0.024 (< 0.05) dan t statistik sebesar 2.260 (> 1.96) jadi dapat disimpulkan bahwa *human capital* memiliki pengaruh terhadap kapabilitas inovasi pada UKM. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawab et al.,(2015), Farahbod et al.,(2012), Wu dan Sivalogathan (2013) dan Kiziloglu (2015).

Hasil penelitian menunjukkan *spiritual capital* berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi atau dengan kata lain hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat dilihat dari t statistik sebesar 3.345 (> 1.96) dengan *p value* sebesar 0.001 (< 0.05). *Spiritual capital* yang melekat dalam individu perusahaan akan mengarah pada sikap peduli, jujur dan percaya diri sehingga dapat membangun kreativitas dalam diri individu. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan inovasi pada UKM. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Chin et al.,(2012), Ziyaaddini dan Moghadam (2013) maupun Neubert et al., (2015).

Adapun hipotesis ketiga diterima berdasarkan analisis yang menunjukkan adanya pengaruh antara kapabilitas inovasi dan kinerja perusahaan. Hal ini dilihat dari t statistik sebesar 4.456 (> 1.96) dan p value sebesar 0.000 (< 0.050). Bagi UKM, inovasi akan membantu untuk melakukan efisiensi produksi sehingga akan berdampak pada perluasan pangsa pasar, peningkatan produktivitas dan profitabilitas. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawab *et al.*, (2015), Kafetzopoulos dan Psomas (2015), Kalmuk dan Acar (2015), dan Saunila *et al.*, (2014).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital* yaitu pembelajaran dan pengetahuan maupun *spiritual capital* memiliki pengaruh terhadap kapabilitas inovasi. Selain itu, kapabilitas inovasi juga memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan tidak dapat lepas dari adanya kemampuan inovasi yang dimiliki oleh organisasinya. Untuk meningkatkan kapabilitas inovasi banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan selain menggunakan asset berwujud maka perusahaan dapat menggunakan asset tidak berwujudnya yaitu *human capital* dan *spiritual capital*. Untuk memperkuat model ini, maka perlu melakukan penelitian empiris dengan industri skala yang lebih besar selain industri skala kecil dan menengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. F. dan Sofian S, (2012), The Relationship Between Intellectual Capital And Corporate Performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 40 (2012). 537 – 541.
- Ahmad, S, Mushraf, AM, (2011), The Relationship Between Intellectual Capital And Business Performance: An Empirical Study In Iraqi Industry, *International Conference on Management and Artificial Intelligence IPEDR*. 6. IACSIT Press, Bali, Indonesia.
- Aleknavi i t , R., Skvarciany, V., Survilait , S.. (2016).The Role Of Human Capital For National Innovation Capability In Eu Countries. *Economics And Culture*. 13(01), 114-125.
- Almahamid, S., McAdams, A.C., & Kalaldehy, T., (2010).The Relationships among Organizational Knowledge Sharing Practices, Employees' Learning Commitments, Employees' Adaptability, and Employees' Job Satisfaction: An Empirical Investigation of the Listed Manufacturing Companies in Jordan, *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*. 5. 327-356.
- Baron, A. (2011). Measuring human capital. *Strategic HR Review*, 10(2). 30–35. doi:10.1108/14754391111108338
- Bontis, N., Keow,W.C.C., and Richardson,S. (2000) Intellectual capital and business performance in Malaysian industries,” *Journal of Intellectual Capital*. 1. 85-100.
- Chin, S.T.S., Raman, K., Yeow,J.A., & Eze, U.C.,(2012) Relationship Between Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence In Nurturing Creativity And Innovation Among Successful Entrepreneurs: A Conceptual Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 57.261 – 267
- Dhanaraj, C., Lyles, M.A.,Steensma, H.K., & Tihanyi, L., (2004), “ Managing tacit and explicit knowledge transfer in IJVs: the role of relational embeddedness and the impact on performance, *Journal of International Business Studies*.35. 428–442
- Drucker, P. (1984). Our Entrepreneurial Economy. *Harvard Business Review*, 62 (2). 5964.
- Eshlaghy, A.T., & Maatofi, A., (2011). Learning Orientation, Innovation and Performance: Evidence from Small-Sized Business Firms in Iran. *European Journal of Social Sciences*. 19(1). 114-122.
- Farahbod, F., Ammooopour, M., & Koma, M.L.K.,(2012). Relationship of Knowledge Management with Creativity of School Managers. *Journal Basic Applied Science Research*. 2(10). 10549-10557.
- Fen Lin, H., (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *“International Journal of Manpower.*, 28(3/4), 315-332
- Ghamari, M., Saeidinia M., Hashemi M., & Aghaei M.R, (2012). Intangible Assets Reporting. *Australian Journal Of Business And Management Research*.1(11).70-73.
- Ghozali, I., (2015). Partial Least Squares : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Undip. ISBN: 979-704.300.2
- Hashim, M.J., Osman, I., & Alhabshi, S.M., (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 211. 207 – 214.

- Ismail, M. B. (2005). The influence of intellectual capital on the performance of Telekom Malaysia. PhD Thesis. Universiti Teknologi Malaysia.
- Jauhary T, (2007) Spiritual Capital Dalam Pemberdayaan Masyarakat, Komunitas, *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 3 (2).
- Judge, W.Q. & Douglas, T.J. (2013). Entrepreneurship as a leap of faith. *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 10(1), 37–65.
- Kafetzopoulos, D., & Psomas, E., (2015). The impact of innovation capability on the performance of manufacturing companies: The Greek case. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 26(1).104-130. <https://doi.org/10.1108/JMTM-12-2012-0117>
- Kalmuka,G., & Acar, A.Z., (2015). The Mediating Role of Organizational Learning Capability On The Relationship Between Innovation and Firm's Performance: A Conceptual Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 210 pp. 164 – 169
- Kamukama N, Ahiauzu A. & Ntayi J. M (2010), “Intellectual capital and performance: testing interaction effects. *Journal of Intellectual Capital*. 11(4). 554-57.
- Khalique, M., Shaari, J.A.N., Isa, A.H.Md., & Ageel, A.,2011, “Role of Intellectual Capital on the Organizational Performance of Electrical and Electronic SMEs in Pakistan”, *International Journal of Business and Management*, 6(9).
- Khalique M., Shaari, J.A.N., Isa, A.H.Md. (2013), Predicting the Impact of Intellectual Capital Management on the Performance of SMEs in Electronics Industry in Kuching, Sarawak. *The IUP Journal of Knowledge Management*.11(4).
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. doi:10.1108/17574321011037558
- Kiziloglu, M.,(2015) The Effect of Organizational Learning on Firm Innovation Capability: An Investigation in the Banking Sector. *Global Business and Management Research: An International Journal*. 7(3). 17-33.
- Lawson, B., & Samson, D., (2001), “Developing Innovation Capability Organizations: A Dynamic Capabilities Approach “, *International Journal of Innovation Management*. 5(3). 377–400.
- Nawab,S., Nazir, T., Zahid, M.M., & Fawad,S.M., (2015). Knowledge Management, Innovation and Organizational Performance. *International Journal of Knowledge Engineering*, 1(1). 43-48.
- Nelson, William D., 2011. *Advances in Business and Management*. 2. Nova Science Publishers, Inc. New York.
- Neubert, M.J., Bradley S, W., Ardianti, R., & Simiyu, E.M., (2017).The Role of Spiritual Capital in Innovation and Performance: Evidence from Developing Economies. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 41(4). DOI: 10.1111/etap.12172.
- Salim, I.M., & Sulaiman, M., (2011) Organizational Learning, Innovation and Performance: A Study of Malaysian Small and Medium Sized Enterprises. *International Journal of Business and Management*. 6(12). 118-125.
1. Saunila, M., Pekkola, S., & Ukko, J., (2014). The relationship between innovation capability and performance : The moderating effect of measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 63(2).
- Sharabati, A.A., Shawqi, N.J. & Bontis, N. (2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48 (1). 105-131.
- Shaari, J.A.N., Muhammad,K., and Isa, A. H. B. Md., (2010)“Ranking of public and domestic private sector commercial banks in Pakistan on the basis of the intellectual capital performance,” in *Proc. International Borneo Business Conference*, 1.
- Slater, S.F., & Narver, J.C., 1995. Market Orientation and the Learning Organization. *Journal of Marketing*, 59. 63–74.
- Uliana E., J Macey & P Grant. 2005. Towards reporting human capital. *Meditari Accountancy Research*. 13(2). 167-188.
- Zerenler, Muammer., Selcuk Burak Hasiloglu & Mete Sezgin. 2008. Intelctual Capital and Innovation Performance : Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of Technology Management & Innovation*. 3(4). 31-40.

Ziyaaddini, M., & Moghadam, R. Z.,(2013). Studying the Relationship between Spiritual Intelligence and Creativity of Employees in Kerman Executive Systems. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 3(5).110-116.

**ANALISIS PENGARUH PENUNJANG KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

***ANALYSIS OF INFLUENCE OF DISCIPLINARY SUPPORT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS MEDIATION VARIABLES***

Siti Almaidah
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
email: almaidah.elmuhammad@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat persaingan yang sangat ketat di industri perbankan telah menuntut perusahaan perbankan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dalam organisasi karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Perusahaan dapat menerapkan kedisiplinan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran dengan dimediasi variabel motivasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu, yaitu karyawan yang berstatus karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Berdasarkan analisis data dihasilkan: (1) penunjang kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) penunjang kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (4) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara penunjang kedisiplinan pada kinerja karyawan, dan motivasi memediasi pengaruh tidak langsungnya.

Kata Kunci: *penunjang kedisiplinan, motivasi, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

The intense level of competition in the banking industry has demanded the banking companies to show their best performance. In the organization of employees play a very important role in achieving goals. Companies can implement discipline and employee motivation in achieving individual and organizational goals. This study aims to examine the effect of disciplinary support of performance of employees of BCA Solo Veteran Branch Office with mediated motivational variables. The sample in this research is 100 employees, and technique of sampling is done by purposive sampling method that is sampling based on certain criteria or considerations, is employees with permanent employees status. The data analysis method used is the validity test, test reliability, classical assumption test, and path analysis. Based on data analysis obtained: (1) disciplinary support affects the performance of employees, (2) disciplinary support affects the motivation, (3) motivation effect on employee performance, and (4) there is a direct and indirect influence between disciplinary support to employee performance, and motivation mediates its indirect influence.

Keywords: *disciplinary support, motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Industri perbankan di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, disisi lain kondisi ini memunculkan tingkat persaingan yang tajam pada industri ini. Maka perusahaan dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik sehingga bisa tetap bertahan. Kinerja terbaik hanya akan dicapai jika didukung oleh sumber daya manusia (karyawan) yang handal. Sedangkan untuk terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia. Dalam organisasi karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Perusahaan dapat menerapkan kedisiplinan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Peningkatan kualitas karyawan ditujukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mengarah pada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Faktor disiplin, inovasi dan kreativitas, dewasa ini menjadi perhatian perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kemampuan karyawan perlu ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi untuk dapat mencapai hasil yang maksimal. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya.

Dalam membina karyawannya perusahaan perlu menetapkan peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Peraturan tersebut diperlukan dengan maksud memberikan arahan dan pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas serta memperbaiki kinerjanya.

Sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka tentunya banyak faktor yang ikut menentukan kedisiplinan tersebut. Menurut Nitisemito (2010) mengemukakan faktor-faktor yang menunjang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan, yang meliputi: (1) Kesejahteraan, (2) Ancaman, (3) Ketegasan, (4) Tujuan dan Kemampuan, dan (5) Teladan Pimpinan.

Faktor kesejahteraan (gaji/upah) merupakan salah satu unsur penunjang kedisiplinan yang memiliki arti penting, karena dapat menjadi tolok ukur tingkat kelayakan hidup karyawan. Jika karyawan mendapatkan kesejahteraan, maka akan bekerja dengan tenang. Sehingga diharapkan akan tetap menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ancaman hukuman dimaksudkan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran atau bertindak yang tidak sesuai dengan harapan organisasi. Pada penerapan ancaman hukuman yang ditetapkan dibutuhkan suatu ketegasan sehingga pelaksanaan kedisiplinan dapat terjaga dengan baik.

Kedisiplinan harus pula dilaksanakan dengan berpedoman pada tujuan organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tindakan disiplin tersebut. Selain hal tersebut diatas pelaksanaan kedisiplinan dibutuhkan teladan yang baik dari unsur pimpinan, karena mereka merupakan panutan bagi karyawan di tempat kerja.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus. Maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan supaya mencapai kinerja yang lebih baik. Handoko (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Robbins (2005) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk berupaya pada tingkatan yang tinggi menuju ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Christian dan Farida (2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi. Dimensi disiplin yang dijadikan acuan mencakup disiplin waktu, disiplin dalam bersikap, disiplin dalam bekerja, disiplin terhadap peraturan perusahaan. Sedangkan dimensi produktivitas meliputi kemampuan melakukan tugas, hasil yang dicapai, semangat kerja, kemampuan mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan kerja, dan meningkatkan efisiensi.

Selanjutnya hasil penelitian Yudistiro (2015) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Mulyanto (2013) tentang peranan motivasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan rumah sakit, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Murwani dan Mulyanto (2012) mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu dengan memasukkan variabel penunjang disiplin dan variabel motivasi dengan dimensi diantaranya, karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi. PT. Bank Central Asia Tbk (BCA) sebagai salah satu bank swasta nasional terbesar di Indonesia, senantiasa berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Pencapaian kinerja yang lebih baik dari sumber daya manusianya merupakan suatu prioritas utama dalam mendukung strategi pembangunan jangka panjang BCA dan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam bidang jasa keuangan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh antara penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran dengan dimediasi variabel motivasi.

Berdasarkan ulasan yang telah disajikan diatas, penelitian mengenai kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya adalah penting bagi perusahaan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis serta merumuskan strategi sumber daya manusia kedepan dan khususnya dalam hal penunjang kedisiplinan dan motivasi agar kinerja karyawan dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

METODE

Penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian pengujian hipotesis, bila ditinjau dari tujuannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu suatu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu (Jogiyanto: 2004). Menurut Singarimbun dan Effendi (2000), menyatakan bahwa penelitian pengujian hipotesis adalah suatu penelitian yang membahas hubungan antar variabel dan menguji hipotesis.

Jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran sejumlah 100, dari populasi sebesar 125 karyawan. Sampel diambil berdasarkan *purposive sampling*, yang didasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai kaitannya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Arikunto: 2010). Karakteristik tertentu dimaksud adalah karyawan tetap BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, yang berisi tentang profil responden, penunjang kedisiplinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Metode analisis data diselesaikan dengan: (1) pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas (Sarjono dan Julianita: 2011) dan reliabilitas (Santoso: 2005), (2) uji asumsi klasik (Ghozali: 2011) yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, (3) analisis jalur/*path analysis* (Riduwan dan Kuncoro: 2008).

Sementara itu, definisi operasional variabel dan pengukurannya dilakukan pada tiap variabel penelitian, yang meliputi:

1. Penunjang Kedisiplinan

Matutina (2001) menyatakan, disiplin dimaksudkan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan. Sementara itu Nitisemito (2010) menjelaskan bahwa dimensi penunjang kedisiplinan mencakup diantaranya: a) kesejahteraan karyawan, b) ancaman, c) ketegasan, d) tujuan dan kemampuan, e) teladan pimpinan. Penunjang kedisiplinan diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert 4 poin.

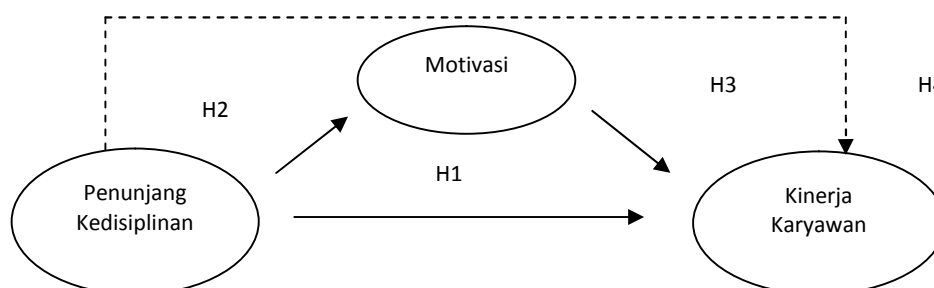
2. Motivasi

Menurut Maslow (Uno: 2008), hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Masih menurut Maslow (Robbins: 2005), motivasi tumbuh karena adanya pemenuhan terhadap beberapa kebutuhan yaitu psikologis dan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan adanya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert 4 poin.

3. Kinerja (*Job Performance*)

Job performance didefinisikan sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan para karyawan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dalam hal ini mewakili studi pada karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran. Indikator kinerja meliputi: melaksanakan pekerjaan lebih baik dari standar hasil yang bisa diterima, melaksanakan pekerjaan lebih baik dari apa yang diharapkan, mengeluarkan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan (Kuvaas: 2008). Kinerja karyawan diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert 4 poin.

Berdasarkan rumusan masalah dan eksplorasi referensi yang telah dilakukan, maka peneliti mengembangkan model pengaruh antara penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran dengan dimediasi variabel motivasi, seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis
 Sumber: dikembangkan untuk penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Responden dalam penelitian adalah karyawan tetap BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran, sejumlah 100 orang dengan rincian karyawan laiki-laki 36 orang dan perempuan 64 orang. Usia responden antara 25 tahun sampai dengan 55 tahun, sedangkan untuk pendidikan responden mulai SMA sampai dengan S2 dengan pengalaman kerja 1 tahun sampai dengan 25 tahun.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan metode *person product moment*. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali: 2011). Dengan jumlah responden sebanyak 100 dan tingkat signifikansi 5%, semua butir kuisisioner dinyatakan valid. Demikian juga uji reliabilitas semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, artinya dapat dinyatakan bahwa hasil uji reliabilitas untuk instrumen penelitian adalah reliabel.

Pada uji asumsi klasik menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Ketentuannya adalah apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > taraf signifikan (α) = 0,05, maka distribusi data dinyatakan normal. Dari pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,876 yang lebih besar dari 0,05 artinya data terdistribusi normal.
2. Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Uji multikolonieritas dilakukan dengan Uji VIF (*Variances Inflating Factors*), jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil pengujian multikolonieritas dari masing-masing variabel independen diperoleh nilai *Tolerance* 0,187 dan nilai VIF 5,356. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Penunjang Kedisiplinan (X) dan variabel Motivasi (Y_1) > 0,10 dan nilai VIF Penunjang Kedisiplinan (X) dan variabel Motivasi (Y_1) < 10. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas di antara variabel bebas.
3. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Dari pengujian autokorelasi menghasilkan nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,980, sedangkan nilai *dL* sebesar 1,634 dan *dU* sebesar 1,715, pada jumlah sampel 100 dan variabel independen sebanyak 2 ($k = 2$). Dengan demikian nilai DW (1,980) lebih besar dari *dU* (1,715) dan kurang dari $4 - dU$ (2,285) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.
4. Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam analisis ini dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan ketentuan nilai *Sig* > taraf signifikan (α) = 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel penunjang kedisiplinan sebesar 0,074 dan variabel motivasi sebesar 0,085, jadi di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu penunjang kedisiplinan (X) merupakan variabel independen, kinerja karyawan (Y_2) adalah variabel dependen, dan motivasi (Y_1) adalah variabel mediasi. Pada analisis jalur diperhitungkan koefisien jalur dengan membuat dua persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan, yaitu:

1. Analisis terhadap persamaan pertama.

Persamaan pertama, merupakan hasil regresi pengaruh penunjang kedisiplinan terhadap motivasi, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,902 ^a | 0,813 | 0,811 | 1,317 |
| a. Predictors: (Constant), p_kdisiplinan | | | | |
| b. Dependent Variable: motivasi | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Tabel 2.

Hasil Uji Statistik t

Pengaruh Penunjang Kedisiplinan terhadap Motivasi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,532 | 0,533 | | 2,872 | 0,005 |
| | p_kdisiplinan | 0,805 | 0,039 | 0,902 | 20,661 | 0,000 |

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi diperoleh persamaan:

$$Y_1 = 1,532 + 0,805X + e1$$

Persamaan yang dibentuk mengindikasikan bila tidak ada penunjang kedisiplinan (X), maka variabel motivasi (Y₁) bernilai positif sebesar 1,532. Peningkatan variabel penunjang kedisiplinan (X), akan menyebabkan variabel motivasi (Y₁) meningkat sebesar 0,805 (p2). Hal ini menunjukkan bila penunjang kedisiplinan ditingkatkan, maka motivasi karyawan juga akan meningkat. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa penunjang kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini ditunjukkan melalui nilai sig. uji t < 0,05. *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,811 hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dipengaruhi penunjang kedisiplinan sebesar 81,1%. Sedangkan sisanya menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang diuji. Dari hasil perhitungan nilai *variance* variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh variabel penunjang kedisiplinan (e1) diperoleh nilai sebesar 0,432 (Ghozali: 2011).

2. Analisis terhadap persamaan kedua.

Persamaan kedua dibentuk dari hasil regresi dengan memasukkan variabel penunjang kedisiplinan (X) dan motivasi (Y₁) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y₂) sebagai variabel dependen. Adapun dari hasil perhitungan regresi diperoleh seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,849 ^a | 0,720 | 0,714 | 1,706 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, p_kdisiplinan
 b. Dependent Variable: kinerja_kary

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Tabel 4.

Hasil Uji Statistik t

Pengaruh Penunjang Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,386 | 0,719 | | 1,927 | 0,057 |

| | | | | | | |
|--|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | p_kdisiplinan | 0,327 | 0,117 | 0,349 | 2,805 | 0,006 |
| | motivasi | 0,548 | 0,131 | 0,521 | 4,187 | 0,000 |

a. Dependent Variable: kinerja_kary

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Tabel 5.

Hasil Uji Statistik F

Pengaruh Penunjang Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 | Regression | 726,053 | 2 | 363,026 | 124,735 | 0,000 ^b |
| | Residual | 282,307 | 97 | 2,910 | | |
| | Total | 1008,360 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja_kary

b. Predictors: (Constant), motivasi, p_kdisiplinan

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi diperoleh persamaan:

$$Y_2 = 1,386 + 0,327X + 0,548Y_1 + e_2$$

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai sebesar 1,386 artinya apabila variabel penunjang kedisiplinan dan variabel motivasi sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan bernilai positif sebesar 1,386. Sementara itu nilai koefisien variabel penunjang kedisiplinan sebesar 0,327 (*p1*) hal ini menunjukkan bahwa variabel penunjang kedisiplinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu apabila terjadi peningkatan terhadap penunjang kedisiplinan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap. Sedangkan koefisien untuk variabel motivasi besarnya 0,548 (*p3*), artinya peningkatan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Maka apabila motivasi meningkat, akan mendorong kinerja karyawan meningkat pula. Sedangkan nilai *variance* variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel penunjang kedisiplinan dan motivasi (*e2*) adalah sebesar 0,849 (Ghozali: 2011). Hasil analisis (uji t dan F) menunjukkan nilai yang positif dengan probabilitas < 0,05 maka model regresi yang dibentuk dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3. Nilai Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6.

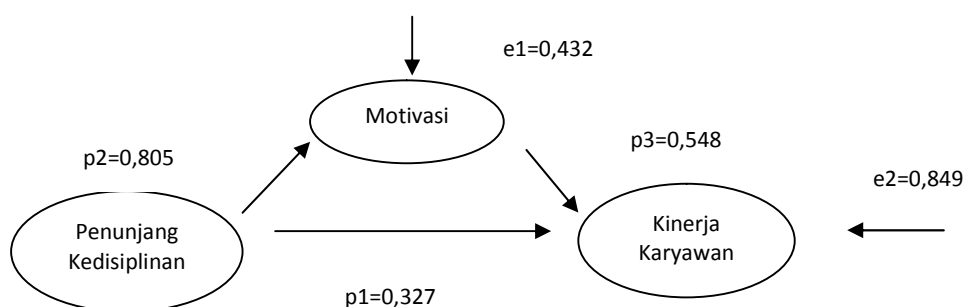
Nilai Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Penunjang Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

| Hubungan Variabel | Pengaruh langsung | Pengaruh tidak langsung | Total pengaruh |
|--|-------------------|-------------------------|------------------------|
| | <i>p1</i> | <i>p2 x p3</i> | <i>p1 + (p2 x p3)</i> |
| Penunjang Kedisiplinan ke Kinerja Karyawan | 0,327 | | |
| Penunjang Kedisiplinan ke Motivasi ke Kinerja Karyawan | | 0,441 | |
| Total pengaruh (korelasi Penunjang Kedisiplinan ke Kinerja Karyawan) | | | 0,768 |

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Model analisis jalur (*path analysis*) yang menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ditunjukkan dalam diagram jalur berikut:



Gambar 2. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Data primer diolah, 2017.

4. Uji Signifikansi Pengaruh Mediasi

Pada hasil uji signifikansi pengaruh mediasi yang dilakukan dengan *sobel test* (Ghozali: 2011) menunjukkan nilai standar error dari koefisien *indirect effect* sebesar 0,10772. Sedangkan nilai t statistik pengaruh mediasi sebesar 4,0952 (> t tabel 1,98) dengan tingkat signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,441 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

Pada pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan t hitung sebesar 2,805 dengan tingkat signifikansi 0,006 (< 0,05). Hal ini bisa disimpulkan bahwa penunjang kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara penunjang kedisiplinan terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara individual (uji t), menghasilkan t hitung sebesar 20,661 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua terbukti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara individual (uji t), menghasilkan t hitung sebesar 4,187 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis 4

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara penunjang kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran dengan dimediasi variabel motivasi. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penunjang kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,327. Selanjutnya penunjang kedisiplinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,441. Sedangkan hasil uji signifikansi pengaruh mediasi dengan *Sobel Test* menunjukkan koefisien mediasi signifikan. Maka hipotesis keempat dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan bahwa penunjang kedisiplinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran, dengan dimediasi variabel motivasi. Artinya semakin meningkat unsur penunjang kedisiplinan diimplementasikan dan didukung dengan motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Selain itu hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara penunjang kedisiplinan pada kinerja karyawan, dan motivasi memediasi pengaruh tidak langsungnya.

SARAN

Saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini adalah: 1) Penunjang kedisiplinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BCA Kantor Cabang Utama Solo Veteran. Untuk itu implementasi dari unsur-unsur dalam penunjang kedisiplinan yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan harus berjalan efektif dan dapat ditingkatkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, 2) Pada penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya memasukkan variabel penunjang kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi dan iklim organisasi, komunikasi, pendidikan dan pelatihan kerja, dan lain sebagainya, sehingga akan menambah cakrawala dan wawasan yang lebih luas serta dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam peningkatan kinerja karyawan terutama pada orientasinya secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Astuti dan Mulyanto. 2013. *Peranan Motivasi dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, vol 7 No. 1 Juni 2013, hal 45 – 52.
- Christian dan Farida. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. JOM FISIP, vol. 3 No. 1. Pebruari 2016, hal 1-15.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalialia, dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kesebelas. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Dava Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. BPFE.
- Kuvaas, Bard. 2006. Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation: The Roles of Pay Administration and Pay Level. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (3). pp. 365-385.
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta. PT. Gramedia.
- Murwani dan Mulyanto. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, vol. 6 No. 2 Desember 2012, hal 150 – 160.
- Nitisemito, A. S. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Riduwan, dan Kuncoro, E. A. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung. C.V. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Purbayu Budi. 2005. *Analisis Statistik dengan Mikrossoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sarjono, H. dan Julianita, W. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar. Aplikasi untuk Riset*. Jakarta. Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2000. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta. LP3ES.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Yudistiro. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, vol 9. No. 1. Juni 2015, hal 38 – 50.

**KEPEMIMPINAN PELAYANAN DAN NILAI-NILAI ANTI KORUPSI DALAM MEWUJUDKAN
BIROKRASI PERTANAHAN YANG BERSIH DAN BERKINERJA
(Studi di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional
Satuan Kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo)**

M.Nur K Amrullah¹
Ari Hikmawati M²
Dadang Nugroho Darmawanto³

¹Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN, Satker STPN
Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret
bpn.amru@yahoo.com

ABSTRAK

Isu tentang birokrasi yang bersih dan berkinerja belakangan ini menjadi isu sentral dan aktual bagi penyelenggara layanan publik, harapan masyarakat untuk memperoleh layanan birokrasi yang murah, sederhana dan bebas pungutan liar beberapa kali harus diuji adanya aparat pemerintah yang menyimpang dari norma dan etika. Derasnya pemberitaan tentang korupsi di sektor pemerintahan juga merupakan tamparan bagi penyelenggara layanan publik yang mengidam-idamkan terwujudnya birokrasi yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Faktor penting untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan berkinerja adalah aspek kepemimpinan dan budaya organisasi, penelitian ini mengkhususkan pada isu kepemimpinan pelayanan yang dirasa paling relevan dg visi pelayanan pemerintah, meskipun studi tentang kepemimpinan pelayanan masih merupakan studi yang baru dalam terma kepemimpinan dan organisasi. Penelitian ini juga mengkhususkan pembahasan budaya organisasi pada sisi nilai-nilai anti korupsi, untuk mendapatkan kajian yang mendalam. Lokus penelitian di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional satuan kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo, sebagai satuan kerja Esselon III yang menjadi ujung tombak pelayanan bidang pertanahan pada masyarakat. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan semua aparat sipil negara/PNS yang berjumlah 80 orang. Teknis analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*), pada pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan analisis faktor yang menunjukkan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Hasil penelitian memaparkan temuan bahwa kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif terhadap penanaman nilai-nilai anti korupsi, kemudian kepemimpinan pelayanan juga berpengaruh positif terhadap upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan berkinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penanaman nilai-nilai anti korupsi berpengaruh positif terhadap pewujudan birokrasi yang bersih dan berkinerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan pelayanan, nilai anti korupsi, birokrasi bersih, birokrasi berkinerja.*

A. PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai birokrasi yang bersih dan berkinerja selalu menjadi aras penting dalam kajian tentang organisasi pemerintah, baik dalam konteksnya sebagai implementasi tugas pokok dan fungsi organisasi maupun dalam ranah konseptual keilmuan. Organisasi yang merupakan kesatuan sosial berfungsi secara terus menerus untuk mewujudkan tujuan organisasi (Robbins, 2006), begitu pula organisasi pemerintah yang memiliki tujuan nyata untuk melayani masyarakat dan mewujudkan cita-cita konstitusi dalam mensejahterakan rakyat Indonesia.

Organisasi pemerintah secara populer dikenal dengan birokrasi (masyhudi, 2005), maka penyebutan kinerja organisasi pemerintah juga merupakan frase lain kinerja birokrasi. Masyarakat memiliki harapan akan birokrasi yang bersih dan berkinerja, untuk melayani kebutuhan masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat, maka pemerintah menyelenggarakan layanan masyarakat pada berbagai bidang dalam satuan organisasi pemerintah atau disebut pelayanan publik.

Pemerintah mendefinisikan pelayanan publik dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 96 Tahun 2012, sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Sedangkan organisasi pemerintah yang berperan sebagai penyelenggara pelayanan publik adalah setiap institusi penyelenggara negara yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk menyelenggarakan pelayanan publik.

Salah satu intitusi penyelenggara pelayanan publik pada pemerintahan pusat adalah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, instansi ini mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, dan memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang pertanahan.

Pelayanan publik di bidang pertanahan menjadi salah satu bidang strategis pada kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Jusuf Kalla, ini dibuktikan dengan adanya perubahan yang cukup signifikan dari Badan Pertanahan Nasional yang sebelumnya merupakan lembaga non kementerian, menjadi kementerian dengan penambahan tugas dibidang tata ruang. Posisi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional masuk dalam kabinet kerja pemerintahan Joko Widodo dan Jusuf Kalla sesuai Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014 – 2019.

Pelayanan publik bidang pertanahan sebagai organisasi pemerintah/birokrasi, kualitasnya sangat bergantung pada kinerja aparatur-aparturnya, jika baik kinerja aparatur maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang juga baik, begitu pula sebaliknya. Kinerja merupakan capaian kegiatan atau hasil yang dicapai seseorang secara individual maupun komunal yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi atau instansi (handoko, 2000:135).

Selain hal diatas, pembahasan tentang kinerja dalam konteks pemerintahan menjadi salah satu dasar munculnya kebijakan tentang reformasi birokrasi, melalui Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, ditetapkan sebuah rancangan utama upaya berkelanjutan untuk pelaksanaan reformasi birokrasi yang salah satu tujuannya adalah peningkatan kinerja organisasi pemerintah dalam pelayanan publik. Selanjutnya, telah diterbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 sampai dengan 15 Tahun 2011 yang memberikan arahan untuk mewujudkan reformasi birokrasi pada tingkat pemerintah pusat maupun daerah.

2. Namun demikian, tujuan terwujudnya reformasi birokrasi masih merupakan jalan panjang dan membutuhkan banyak usaha, dengan harapan tepat pada tahun 2025 kondisi birokrasi pemerintahan di Indonesia telah paripurna dalam mewujudkan kinerja aparatur yang baik dalam bingkai reformasi birokrasi. Kondisi saat ini, tantangan mewujudkan kinerja aparatur yang baik dan memuaskan masyarakat menghadapi ujian adanya beberapa pemberitaan negatif terhadap beberapa oknum aparatur yang melakukan praktik tidak etis bahkan sampai pada tindak pidana korupsi, tentunya ini mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Bahkan lembaga independen Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), membuat strategi khusus desiminasi nilai-nilai anti korupsi bagi penyelenggara negara, termasuk diantaranya adalah para birokrat.

3. Mendasarkan pada hal tersebut di atas, penelitian ini berusaha menjawab faktor-faktor dominan yang berpengaruh terhadap upaya mewujudkan birokrasi pertanahan yang bersih dan berkinerja, yakni faktor kepemimpinan dengan mengkhususkannya pada model kepemimpinan pelayanan dan faktor budaya organisasi yang fokus pada nilai-nilai anti korupsi. Lokus penelitian pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di satuan kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo.

B. TELAAH PUSTAKA

1. Kepemimpinan Pelayanan

Efektifitas kepemimpinan merupakan isu yang juga selalu menarik untuk dikaji, banyak para peneliti merekomendasikan gaya kepemimpinan tertentu untuk menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Salah satu tipe kepemimpinan yang direkomendasikan, khususnya bagi sektor organisasi publik/pemerintah adalah model kepemimpinan pelayanan.

Kepemimpinan pelayanan lahir dari gagasan Greenleaf (1970), selanjutnya dikembangkan oleh banyak peneliti setelahnya. Pada dekade 90-an, Spears (1996) mendefinisikan kepemimpinan pelayanan sebagai kepemimpinan model baru yang berfokus pada pelayanan terhadap orang lain sebagai prioritas utama.

Bagi seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan pelayanan, maka dia memiliki komitmen sejati untuk para pegawainya/bawahannya, terutama melayani kebutuhan pegawainya, sehingga memberikan dorongan dan mampu memberdayakan pegawainya atas pelayanan yang dilakukan pemimpin (Sendjaya&Sarros, 2002), hal ini diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain hal tersebut, kepemimpinan pelayanan dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang baik karena cenderung akan lebih efektif sekaligus bernilai etis dan lebih manusiawi/bermakna dalam kehidupan (Dierendonck, 2010).

2. Budaya Organisasi dalam Nilai-nilai Anti Korupsi

Pembahasan tentang kinerja birokrasi yang bersih dan berkinerja, salah satunya berkaitan dengan budaya organisasi pada aspek nilai-nilai anti korupsi. Para peneliti tentang perilaku korupsi, menyatakan korupsi sudah merupakan budaya negatif di negeri ini, maka perang melawan korupsi salah satu aspek pencegahannya adalah melalui penanaman nilai-nilai anti korupsi di masyarakat, termasuk bagi aparatur pelayanan birokrasi.

Budaya organisasi memiliki ragam definisi dari para ahli dan peneliti, beberapa definisi dapat disebutkan, Stoner (1996) mengemukakan budaya organisasi sebagai sejumlah pemahaman penting, seperti norma-norma, sikap, perilaku, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Robbins (1994:479) mendefinisikan budaya organisasi secara sederhana dengan menarik benang merah dari beberapa definisi, Robbins mengatakan bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian yang diterima bersama anggota organisasi. Lebih lanjut, Mc Kenna dan Beech (2000:63). Jika dikaitkan dengan nilai-nilai anti korupsi, *Transparancy Internasional* menyebutkan bahwa korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik politisi dan pegawai negeri yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya diri atau mereka yang dekat dengannya.

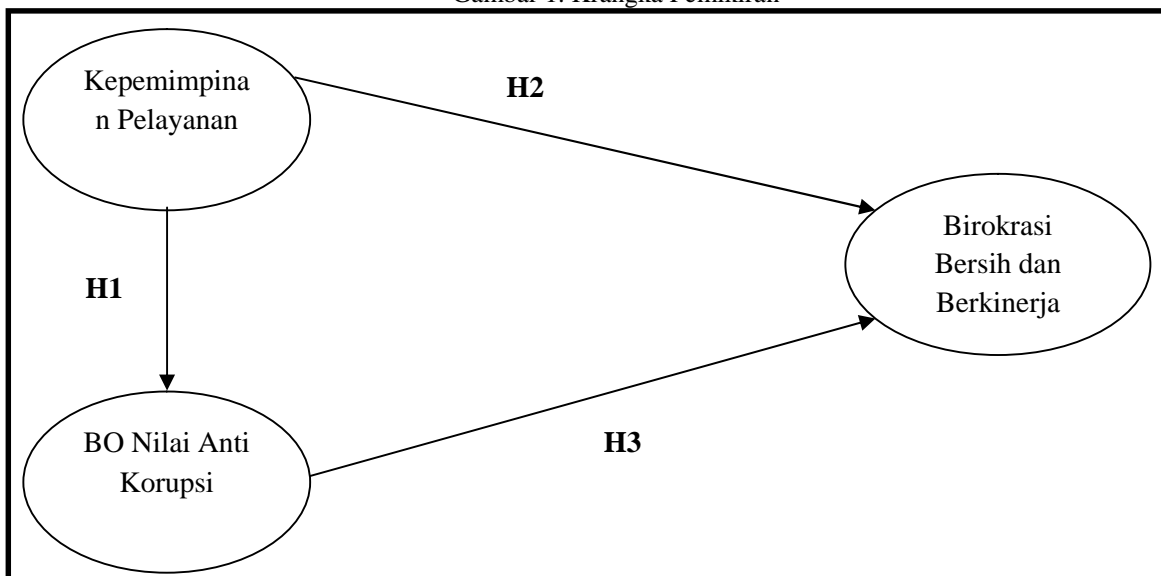
3. Birokrasi yang Bersih dan Berkinerja

Beberapa literatur mendeskripsikan kinerja, Veithzal Rivai (2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang terukur dari setiap orang sebagai prestasi kerja dalam menjalankan tugasnya di organisasi. Pengertian yang hampir sama dipaparkan oleh Nawawi (2005), dengan menyebut kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat material maupun non material. Dari dua penjelasan tersebut diatas, dapat ditarik benang merah, bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja dari pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam organisasi. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan Birokrasi yang bersih dan berkinerja adalah wujud lain kinerja aparatur yang memiliki sifat bersih/transparan.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Setelah melakukan tinjauan pustaka dan merumuskan pengembangan hipotesis, maka perlu disusun kerangka model penelitian untuk melihat penggambaran antar variabel dalam penelitian.

Gambar 1. Krangka Pemikiran



(2012), Shahzad, Luqman, Khan (2012), Olesia, Iravo (2013), Setiawan, Sumantri, Sulastiana (2015)

Hipotesis:

- H1 = Kepemimpinan Pelayanan berpengaruh positif terhadap nilai-nilai anti korupsi
- H2 = Kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif terhadap Birokrasi Bersih dan berkinerja
- H3 = Nilai anti korupsi berpengaruh positif terhadap birokrasi bersih dan berkinerja.

D. METODE PENELITIAN

Studi pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian populasi, Sekaran (2006) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan kelompok orang, populasi dalam penelitian ini yakni melibatkan semua pegawai/aparatur Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional satuan kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, menekankan pada penganalisaan data-data angka yang diolah dengan metode statistika untuk pengujian hipotesis.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas (*independent*) yaitu kepemimpinan pelayanan dan nilai-nilai anti korupsi, kemudian satu variabel terikat (*dependent*) yakni Birokrasi bersih berkinerja.

Peneliti menggunakan beberapa cara teknik pengumpulan data untuk mendukung proses penelitian.

- a. Kuesioner, peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer penelitian.
- b. Pengamatan langsung, peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk dapat mengetahui kondisi dan situasi Kantor Pertanahan.

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Peneliti terlebih dulu melakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner penelitian, ini dimaksudkan untuk mendapatkan akurasi konsep dan memperoleh konsistensi alat ukur. Kriteria terhadap uji validitas adalah apabila nilai dari signifikansi butir pertanyaan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan memiliki r hitung lebih dari daripada r tabel, yang demikian itu bisa disebut kuesioner valid, namun jika nilai signifikansi butir pertanyaan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ serta memiliki r hitung lebih kecil dari r tabel maka disimpulkan tidak valid (Sugiyono, 2001).

Zikmund (2006) menyebut uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan secara berulang-ulang. Pengukuran variabel disebut reliabel jika memiliki nilai Cronbach $\alpha > 0,60$.

Teknik Analisis

Penganalisaan data pada penelitian menggunakan analisis inferensi berbasis pada model persamaan struktural/ *Structural Equation Model (SEM)*. Ada beberapa hal yang harus dipedomani dalam menyusun pemodelan SEM yang lengkap, Ferdinand (2006) menyebutkan beberapa tahapan yang harus dilakukan peneliti untuk menyusun pemodelan:

1. Pengembangan model berbasis pada teori
2. Pengembangan diagram alur (*Path Diagram*)
3. Konversi diagram alur menjadi serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran
4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi atas model
5. Minal problem identifikasi
6. Evaluasi kriteria *goodness of fit*

3.1.1 Goodness Of Fit Index

| <i>Goodness of fit index</i> | <i>Cut of Value</i> |
|---------------------------------|---------------------|
| <i>2 – Chi square</i> | Diharapkan kecil |
| <i>Significance probability</i> | 0,05 |
| <i>RMSEA</i> | 0,08 |
| <i>GFI</i> | 0,90 |
| <i>AGFI</i> | 0,90 |
| <i>CMIN/DF</i> | 2,0 |
| <i>TLI</i> | 0,95 |
| <i>CFI</i> | 0,95 |

Sumber : diadaptasi dari Ferdinand, 2006

7. Intepretasi dan Modifikasi Model

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (Kementerian ATR/BPN), berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, instansi ini mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, dan memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang pertanahan. Sebagai instansi pemerintah yang bersifat vertikal, Kementerian ATR/BPN memiliki struktur di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan diatur dalam Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala BPN Nomor 38 Tahun 2016.

Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo merupakan Struktur Kementerian ATR/BPN yang memiliki daerah kerja di Kabupaten Ponorogo. Sebagai unit kerja eselon IIIa, kantor pertanahan Kabupaten Ponorogo merupakan ujung tombak pelayanan bidang pertanahan di Kabupaten Ponorogo.

Penelitian tentang Kepemimpinan pelayanan dan nilai-nilai anti korupsi dalam mewujudkan birokrasi pertanahan yang bersih dan berkinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo melibatkan semua aparatur pertanahan baik dari unsur pegawai negeri (ASN) maupun non pegawai negeri (Non-ASN).

Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 2 jenis, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai non PNS.

Tabel.1
Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan Pelayanan

| Kepemimpinan Pelayanan | PNS | | Non-PNS | | Jumlah |
|------------------------|-----|-------|---------|--------|------------|
| | Jml | % | Jml | % | |
| Kuat | 10 | 27,03 | 8 | 18,60 | 18 (22,50) |
| Sedang | 21 | 56,76 | 30 | 69,77 | 51 (63,75) |
| Lemah | 6 | 16,22 | 5 | 11,63 | 11 (13,75) |
| Jumlah | 37 | 100 | 43 | 100,00 | 80 (100) |

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, persepsi paling banyak dari aparatur pertanahan/pegawai terhadap kepemimpinan pelayanan dinilai masih dalam taraf sedang (51/ 63,75%).

Tabel.2
Persepsi Responden terhadap Nilai-nilai Anti Korupsi

| Nilai Anti Korupsi | PNS | | Non-PNS | | Jumlah |
|--------------------|-----|-------|---------|--------|------------|
| | Jml | % | Jml | % | |
| Kuat | 12 | 32,43 | 8 | 18,60 | 20 (25,00) |
| Sedang | 18 | 48,65 | 25 | 58,14 | 43 (53,75) |
| Lemah | 7 | 18,92 | 10 | 23,26 | 17 (21,25) |
| Jumlah | 37 | 100 | 43 | 100,00 | 80 (100) |

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, persepsi paling banyak dari aparatur pertanahan/pegawai terhadap nilai-nilai anti korupsi dinilai masih dalam taraf sedang (43/ 53,75%).

Tabel.3
Persepsi Responden terhadap Birokrasi Bersih dan Berkinerja

| Birokrasi Bersih dan Berkinerja | PNS | | Non-PNS | | Jumlah |
|---------------------------------|-----|-------|---------|--------|------------|
| | Jml | % | Jml | % | |
| Kuat | 8 | 21,62 | 10 | 23,26 | 18 (22,50) |
| Sedang | 19 | 51,35 | 27 | 62,79 | 46 (57,50) |
| Lemah | 10 | 27,03 | 6 | 13,95 | 16 (20,00) |
| Jumlah | 37 | 100 | 43 | 100,00 | 80 (100) |

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, persepsi paling banyak dari aparatur pertanahan/pegawai terhadap Birokrasi yang bersih dan berkinerja dinilai masih dalam taraf sedang (46/ 57,50%).

Indeks Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Untuk deskriptif variabel peneliti menggunakan angka indeks, dengan mengacu pada kriteria tiga kotak (Ferdinand, 2006) sebagai dasar intepretasi, yaitu: Nilai indeks 10 – 40, 0 adalah intepretasi rendah, Nilai indeks 40,01 – 70,0 adalah intepretasi sedang, dan nilai indeks 70, 01 – 100 adalah intepretasi tinggi.

Penghitungan Indeks pada variabel kepemimpinan pelayanan menghasilkan angka rata-rata 58,65 dengan 12 indikator, ini menunjukkan penilaian pada kepemimpinan pelayanan di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo nilai sedang.

Penghitungan Indeks pada variabel nilai-nilai anti korupsi menghasilkan angka rata-rata 61,89 dengan 9 indikator, ini menunjukkan penilaian pada nilai-nilai anti korupsi di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo bernilai sedang.

Sedangkan Penghitungan Indeks pada variabel Birokrasi bersih dan berkinerja menghasilkan angka rata-rata 62,59 dengan 7 indikator, ini menunjukkan penilaian pada nilai-nilai anti korupsi di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo bernilai sedang.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis SEM dengan cara menganalisis nilai regresi. Pengujian menganalisis nilai *Critical Rasio* (CR) dan nilai *probability* (P) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang dipersyaratkan, 1,96 sebagai acuan CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P.

Hasil pengujian peneliti sajikan dalam tabel sebagai berikut:

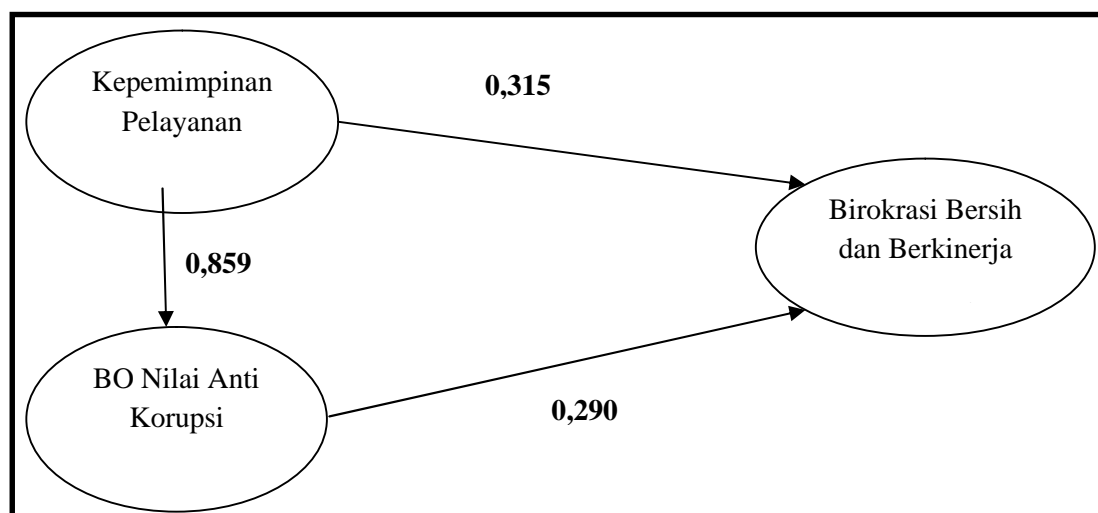
Tabel.4

| | Hipotesis | Nilai CR dan P | Hasil Uji |
|----|---|---------------------------|-----------|
| H1 | Kepemimpinan Pelayanan berpengaruh positif terhadap nilai-nilai anti korupsi | CR = 13, 316 P = 0,000 | Diterima |
| H2 | Kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif terhadap Birokrasi Bersih dan berkinerja | CR = 3, 711 P =0, 032 | Diterima |
| H3 | Nilai anti korupsi berpengaruh positif terhadap birokrasi bersih dan berkinerja. | CR = 2, 045 P = 0,040 | Diterima |

Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar kunstruk dalam penelitian, baik pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung maupun pengaruh totalnya.

Gambar 2



Gambar diatas menunjukkan adanya pengaruh langsung antar variabel, Kepemimpinan pelayanan terhadap nilai anti korupsi sebesar 0,859, pengaruh langsung kepemimpinan pelayanan terhadap birokrasi bersih dan berkinerja 0,215, dan pengaruh langsung nilai-nilai anti korupsi terhadap pewujudan birokrasi bersih dan berkinerja sebesar 0,290. Karena semua adalah pengaruh langsung, maka itu juga berlaku bagi pengaruh total antar variabel. Efek paling besar terjadi atas variabel kepemimpinan pelayanan terhadap nilai-nilai anti korupsi, ini menunjukkan peranan kepemimpinan memiliki efek domino terhadap iklim penanaman nilai-nilai anti korupsi dalam budaya organisasi.

F. KESIMPULAN

Mendasarkan pada hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Satuan Kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo, untuk meningkatkan kepemimpinan pelayanan yang akan berdampak pada kuatnya penanaman nilai-nilai anti korupsi di kantor pertanahan serta pada ujungnya akan mewujudkan birokrasi yang bersih dan berkinerja. Sedangkan untuk penelitian masa depan, peneliti menyarankan penggunaan variabel mediasi untuk memperlihatkan dampak yang lebih kompleks, serta memperluas lokus penelitian.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Abbas dan Yaqoob, Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan, *Pakistan Economic and Social Review* Volume 47, No. 2 (Winter 2009), pp. 269-292
- Dwiyanto, (2005). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik". Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant leadership: A Journey into The Nature of Legitimate Power & Greatness* (25th Anniversary Ed.). Mahway, NJ: Paulist Press.
- Keputusan Menteri Pendayayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara
- Komisi Pemberantasan Korupsi, Modul Anti Korupsi untuk penyelenggara negara, 2015
- Masyhudi, Kinerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik, (2005), Aplikasi Jurnal Ilmu-ilmu Agama Vol V No.1 Juni 2005, pp 47-66
- Masood Asim, Impact Of Motivation On Employee Performance With Effect Of training: Specific To Education Sector Of Pakistan, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 9, September 2013.
- Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional
- Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Nomor 8 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Buku I, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta, 2007.

- Setiyawan Rony, Suryana S, Iskandar (2015) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pelayanan Publik PNS pada Pemerintah Kota Depok. Seminar Psikologi dan Kemanusiaan.
- Shahzad, Iqbal, Gulsar, Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan, 2013
- Syafarudin, Alwi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Sendjaya, S. (2005). Servant Leadership : A Quiet Revolution in the Workplace. Newsletter of the MLQ Network. Volume 7 Issue 3. Article. Leadership Assessment & Development Service.
- Uddin, Uva, Lilian, Impact Of Organizational Culture On Employee Performance And Productivity: A Case Study Of Telecommunication Sector In Bangladesh, International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 2; 2013
- Wanjiku dan Agusioma, Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 11, November 2014

PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI MENURUT MASLOW YANG BERDAMPAK PADA KINERJA TUGAS

(STUDI EMPIRIS PADA GURU SMK NEGERI 1 SRAGEN, JAWA TENGAH)

THE INFLUENCE OF EFFECTIVE LEADERSHIP AND DISCIPLINE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION ACCORDING OF MASLOW THAT IMPACT ON TASK PERFORMANCE

(AN EMPIRICAL STUDY OF TEACHERS OF SMK NEGERI 1 SRAGEN, CENTRAL JAVA)

EMA FARIDA PURWANINGTYAS¹, ACHMAD CHOERUDIN²

¹Mahasiswa, Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

²Dosen, Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

E-mail : emafarida123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi dan motivasi menurut maslow yang berdampak pada kinerja tugas. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil Pengujian Hipotesis adalah kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi maslow. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi maslow. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru. Motivasi maslow berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi maslow mempengaruhi kinerja tugas guru. Nilai R² total sebesar 0,984 dapat diartikan kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen dijelaskan oleh variabel kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi maslow sebesar 98,4% dan 1,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian yaitu stres kerja, pelatihan dan sebagainya. Hasil analisis jalur: pengaruh kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap kinerja tugas melalui komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh langsung sehingga jalur ini efektif. Pengaruh kepemimpinan efektif terhadap kinerja tugas melalui motivasi maslow lebih besar sehingga jalur ini efektif. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja tugas melalui motivasi maslow lebih kecil sehingga jalur ini tidak efektif. Kepemimpinan melalui motivasi maslow merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tugas guru di SMK Negeri 1 Sragen.

Kata Kunci : *Kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi, motivasi, kinerja tugas*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze empirically the influence of effective leadership and discipline on organizational commitment and motivation according of maslow that impact on task performance. The analysis technique used is by using instrument test (validity test and reliability test), linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, determination coefficient test and correlation analysis. Hypothesis testing results are as follows effective leadership has a significant effect on organizational commitment. Discipline has a significant effect on organizational commitment. Effective leadership has a significant effect on maslow motivation. Discipline has a significant effect on maslow motivation. Effective leadership has a significant effect on task performance. Discipline has a significant effect on task performance. Organizational commitment has no significant effect on task performance. Maslow's motivation significantly influences teacher of task performance. Results of F test can be concluded together the variables of effective leadership, discipline, organizational commitment and maslow motivation affect the task performance of teacher duties. The total R² value of 0.984 can be interpreted by the variation of Performance of teachers duties is explained by the variable of effective leadership, discipline, organizational commitment and maslow motivation of 98.4% and 1.6% described other variables outside the research model as an example work stress, training and so forth. Results of path analysis effective leadership influence and discipline on task performance through organizational commitment higher than direct influence so that the path is effective. The effect of effective leadership on task performance through maslow motivation is higher so that this pathway is effective. The influence of discipline on task performance through maslow motivation is lower on so the path is ineffective. Leadership variable

through maslow motivation is the most dominant variable in influencing task performance in SMK Negeri 1 Sragen.

Keywords: Effective leadership, discipline, organizational commitment, motivation, task performance

PENDAHULUAN

Belajar merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang secara sadar untuk memperoleh perubahan perilaku secara positif dalam dirinya sebagai hasil dari pengalaman atau interaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Perubahan-perubahan perilaku yang didapatkan dari proses belajar selalu berkesinambungan dan bersifat permanen. Proses belajar agar dapat berlangsung secara optimal tidak dapat terlepas dari keberadaan sumber belajar yang digunakan. Sumber belajar adalah semua sarana maupun upaya yang digunakan untuk memperlancar jalannya proses belajar secara efektif, seperti media belajar, alat-alat peragaan, bahan-bahan belajar, pengajar, lingkungan, metode dan lain sebagainya.

Pengembangan kinerja tugas lebih banyak merujuk pada konteks manajemen personalia, akhir-akhir ini makin meluas pada bidang lain seperti hukum, sosial, politik dan pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja tugasnya. Penilaian terhadap kinerja tugas merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja tugas dan motivasi, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerja tugasnya. Kinerja tugas dapat dipengaruhi oleh berapa faktor, diantaranya adalah kemampuan seorang guru atau kedisiplinan serta motivasi yang diterima guru akan meningkatkan kinerja tugas guru. Kinerja tugas guru masa kini lebih banyak dikaitkan dengan mutu pendidikan. Kinerja tugas adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kualitas kinerja tugas guru tampak dari perilaku yang mampu dan siap berperan secara profesional di sekolah dan masyarakat. Kinerja tugas guru seperti hal profesi yang lain dipengaruhi oleh banyak hal.

Membangun sistem pendidikan nasional secara bermutu adalah sebuah gairah dan pandangan hidup bagi kelembagaan pendidikan yang menerapkannya. Masalahnya adalah bagaimana membangkitkan keinginan dan hasrat untuk membangun sistem pendidikan nasional yang tentunya demi peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Petters dan Austin (Sallis, 2011) dalam bukunya *A Passion for Excellence* meyakinkan bahwa yang menentukan mutu dalam sebuah institusi adalah kepemimpinan efektif.

Dubrin (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan efektif itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi guru dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan efektif merupakan kemampuan untuk mendorong sejumlah orang untuk bekerja sama guna melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Peran kepemimpinan efektif yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi misi dan tujuan SMK Negeri 1 Sragen, merupakan salah satu alternatif yang mendorong guru untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan efektif. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Kepemimpinan efektif organisasi tentunya berhubungan dengan aspek perilaku kepemimpinan efektif organisasi dalam memperdayakan setiap guru untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya, sehingga perlu adanya pemberian wewenang untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya, memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk dapat mengembangkan ketrampilan yang dimiliki dengan tujuan memberikan kualitas hasil kinerja tugas yang optimal.

Dalam menegakkan kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman, dengan tujuan untuk memberikan bimbingan bagi guru dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam organisasi.

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja guru akan meningkat. Organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika guru tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Untuk membangun kedisiplinan yang lebih efektif, dua dimensi penting harus diperhatikan yaitu organisasi dan perilaku. Dimensi ini sangat penting bagi program kedisiplinan dan terdiri dari kebijakan yang sering digunakan oleh pimpinan dalam membentuk program kedisiplinan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja tugas adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi tingkah laku yang didasarkan pada sejauh mana guru menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain diluar pekerjaan. Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku lebih menekankan pada proses dimana guru mengembangkan komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Sragen. Kurangnya komitmen bagi guru SMK Negeri 1 Sragen dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab kerjanya terkadang masih mementingkan kepentingan pribadi, guru hanya menyelesaikan tugasnya masing-masing dan tidak ada kerja sama atau *team work* yang kuat untuk mewujudkan tujuan sekolah. Guru hanya berpikir bahwa pekerjaan bagi dirinya sudah selesai dan tidak berupaya untuk memberikan hasil yang lebih baik dan lebih optimal lagi.

Faktor yang tidak kalah penting dalam penelitian ini adalah motivasi, dalam penelitian ini menggunakan teori Maslow. Dalam teori Maslow banyak tingkah laku manusia yang bisa diterangkan dengan memperhatikan tendensi individu untuk mencapai tujuan-tujuannya dan membuat kehidupan lebih bermakna serta memuaskan. Dalam kenyataannya, proses-proses motivasional merupakan jantung dari teori Maslow.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Tata lima tingkatan motivasi secara hirarkis ini adalah : 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriah), 2) Kebutuhan keamanan dan ke-selamatan kerja (*Safety Needs*), 3). Kebutuhan sosial (*Social Needs*), 4). Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*), 5). Kebutuhan mempertinggi kapisitas kerja (*Self actualization*).

Teori Motivasi Maslow menyatakan bahwa perilaku manusia dikendalikan oleh kedua faktor tersebut, yakni internal dan eksternal. Selain itu, Teori Maslow juga menyatakan bahwa manusia mempunyai kemampuan unik untuk membuat pilihan dan melaksanakan pilihan mereka sendiri. Penelitian yang dilakukannya membuat dirinya yakin bahwa orang memiliki kebutuhan tertentu yang tidak berubah dan asli secara genetis. Kebutuhan-kebutuhan ini sama dalam semua kebudayaan serta bersifat fisiologis dan psikologis. Maslow mengemukakan bahwa individu berperilaku dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat hirarkis.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan berintegritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja guru di SMK Negeri 1 Sragen sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Dukungan motivasi guru, semangat kerja dan hasil yang optimal mempunyai bentuk yang linear atau dengan kata lain pemberian motivasi Maslow kerja yang baik, maka semangat kerja guru akan meningkat dan hasil kerja akan menjadi optimal sesuai standar kerja yang ditetapkan. Setiap guru di SMK Negeri 1 Sragen memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi yang selama ini belum optimal, misalkan apabila ada beban kerja yang berlebih tidak ada tambahan atau insentif yang diberikan, selain itu kurangnya penghargaan atas prestasi yang dihasilkan membuat guru menjadi tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Determinan yang penting bagi prestasi individu adalah motivasi, motivasi dapat mempengaruhi perilaku dan prestasi individu. Dalam proses pembelajaran di sekolah, guru sering kali menghadapi masalah mengenai perilaku siswa, ada siswa yang prestasinya baik dan sebaliknya, ada siswa yang belajar penuh semangat dan sebaliknya ada yang belajar seadanya. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan motif yang bersifat potensial dan aktualisasinya dinamakan motivasi. Pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Apabila siswa mempunyai motivasi belajar yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha

untuk meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan prestasi belajar. Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa tidaklah dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian pihak sekolah dalam memahami kebutuhan siswa dan kepuasan siswa, selain kemampuan sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga para siswa merasa termotivasi secara internal.

Untuk memahami kebutuhan siswa dan kepuasan siswa salah satunya dengan konsep motivasi. Motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Selain itu konsep motivasi juga digunakan untuk menunjukkan arah perilaku. Untuk memotivasi individu, perlu diketahui seberapa besar tingkat kebutuhan individu. Kebutuhan merupakan kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiologis. Perbedaan kebutuhan individu dalam kelompok harus dipertimbangkan oleh sekolah dalam upaya memotivasi siswa dalam proses pembelajaran.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel independen (X), variabel *intervening* (e) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari kepemimpinan efektif (X_1) dan kedisiplinan (X_2), sedangkan variabel *intervening* adalah Komitmen organisasi (X_3/Y_1) dan motivasi maslow (X_4/Y_2) dan variabel dependen adalah kinerja tugas guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 1 Sragen sejumlah 90 guru. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampaui besar, yaitu kurang dari 100, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 90 guru diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus.

Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi dan motivasi maslow ditempatkan sebagai variabel *intervening*, untuk variabel kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap kinerja tugas guru. Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi linier berganda. Teknik ini dikenal sebagai analisis lintas. Secara matematis, analisis ini tidak lain adalah analisis regresi linier berganda terhadap data yang dibakukan. Dengan demikian, perangkat lunak statistika yang mampu melakukan analisis regresi linier berganda dapat pula dipakai untuk analisis jalur. Subyek utama analisis ini adalah variabel-variabel yang saling berkorelasi. Analisis ini mendasarkan diri pada model hubungan antar variabel yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = {}_1 X_1 + {}_2 X_2 + e_2 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = {}_1 X_1 + {}_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots(2)$$

$$Y_3 = {}_1 X_1 + {}_2 X_2 + {}_3 X_3 + {}_4 X_4 + e_4 \dots\dots(3)$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja tugas

Y_2 = Komitmen organisasi

Y_3 = Motivasi maslow

X_1 = Kepemimpinan efektif

X_2 = Kedisiplinan

X_3 = Komitmen organisasi

X_4 = Motivasi Maslow

${}_1 \dots {}_4$ = Koefisien regresi

$e_1 \dots e_4$ = error

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Regresi Persamaan Pertama

Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,231 | 1,051 | | 3,075 | ,003 |
| | Kepemimpinan Efektif | ,546 | ,075 | ,606 | 7,325 | ,000 |
| | Kedisiplinan | ,264 | ,074 | ,298 | 3,597 | ,001 |

^a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 2. Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,182 | 1,343 | | ,135 | ,893 |
| | Kepemimpinan Efektif | ,654 | ,095 | ,584 | 6,859 | ,000 |
| | Kedisiplinan | ,345 | ,094 | ,312 | 3,668 | ,000 |

^a. Dependent Variable: Motivasi Maslow

Tabel 3. Hasil Regresi Persamaan Ketiga

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,701 | 1,210 | | -2,232 | ,028 |
| | Kepemimpinan Efektif | ,285 | ,122 | ,242 | 2,335 | ,022 |
| | Kedisiplinan | ,276 | ,092 | ,237 | 2,979 | ,004 |
| | Komitmen Organisasi | -,090 | ,117 | -,069 | -,764 | ,447 |
| | Motivasi Maslow | ,578 | ,092 | ,549 | 6,290 | ,000 |

^a. Dependent Variable: Kinerja Tugas Guru

Tabel 4. Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 609,939 | 2 | 304,970 | 111,348 | ,000 ^b |
| | Residual | 238,283 | 87 | 2,739 | | |
| | Total | 848,222 | 89 | | | |

^a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan Efektif

^b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 5. Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 921,663 | 2 | 460,831 | 103,049 | ,000 ^b |
| | Residual | 389,060 | 87 | 4,472 | | |
| | Total | 1310,722 | 89 | | | |

^a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan Efektif

^b. Dependent Variable: Motivasi Maslow

Tabel 6. Hasil Uji F Persamaan 3

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1173,533 | 4 | 293,383 | 89,682 | ,000 ^b |
| | Residual | 278,067 | 85 | 3,271 | | |
| | Total | 1451,600 | 89 | | | |

^a. Predictors: (Constant), Motivasi Maslow, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan Efektif

^b. Dependent Variable: Kinerja Tugas Guru

Tabel 7. Koefisien Determinan Persamaan 1 (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,848 ^a | ,719 | ,713 | 1,655 |

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan Efektif

Tabel 8. Koefisien Determinan Persamaan 2 (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,839 ^a | ,703 | ,696 | 2,115 |

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan Efektif

Tabel 9. Koefisien Determinan Persamaan 3 (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,899 ^a | ,808 | ,799 | 1,809 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Maslow, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan Efektif

Tabel 10. Koefisien Korelasi

Correlations

| | Kepemimpinan Efektif | Kedisiplinan | Komitmen Organisasi | Motivasi Maslow | Kinerja Tugas Guru |
|----------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| Kepemimpinan Efektif | 1 | ,72 ^{**} | ,82 ^{**} | ,81 ^{**} | ,80 ^{**} |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Kedisiplinan | ,72 ^{**} | 1 | ,73 ^{**} | ,73 ^{**} | ,76 ^{**} |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Komitmen Organisasi | ,82 ^{**} | ,73 ^{**} | 1 | ,69 ^{**} | ,68 ^{**} |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Motivasi Maslow | ,81 ^{**} | ,73 ^{**} | ,69 ^{**} | 1 | ,87 ^{**} |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Kinerja Tugas Guru | ,80 ^{**} | ,76 ^{**} | ,68 ^{**} | ,87 ^{**} | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,606 X_1 + 0,298 X_2 +$$

Keterangan:

- 3) β_1 = koefisien regresi kepemimpinan efektif sebesar 0,606, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Guru di SMK Negeri 1 Sragen, ini berarti bahwa apabila kepemimpinan efektif ditingkatkan, maka komitmen organisasi akan meningkat.
- 4) β_2 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,298, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Guru di SMK Negeri 1 Sragen, hal ini berarti apabila kedisiplinan guru ditingkatkan, maka komitmen organisasi Guru di SMK Negeri 1 Sragen juga akan meningkat

Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,584 X_1 + 0,312 X_2 +$$

Keterangan:

- 4) β_1 = koefisien regresi kepemimpinan efektif sebesar 0,584, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh positif terhadap motivasi maslow Guru di SMK Negeri 1 Sragen, apabila kepemimpinan efektif ditingkatkan maka motivasi maslow Guru di SMK Negeri 1 Sragen akan meningkat.
- 5) β_2 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,312, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap motivasi maslow Guru di SMK Negeri 1 Sragen, hal ini berarti apabila kedisiplinan ditingkatkan maka motivasi maslow Guru di SMK Negeri 1 Sragen akan meningkat..

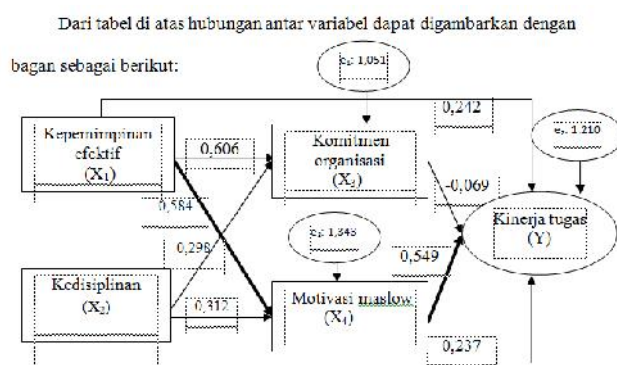
Persamaan 3 yaitu :

$$Y_3 = 0,242 X_1 + 0,237 X_2 - 0,069 X_3 + 0,549 X_4 +$$

Keterangan:

- 1) β_1 = koefisien regresi kepemimpinan efektif sebesar 0,242, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh positif terhadap kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen, apabila kepemimpinan efektif ditingkatkan maka kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen akan meningkat.
- 2) β_2 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,237, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen, hal ini berarti apabila kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen juga akan meningkat.
- 3) β_3 = koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0,069, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen, hal ini berarti apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen akan menurun.
- 4) β_4 = koefisien regresi motivasi maslow sebesar 0,549, hal ini menunjukkan bahwa motivasi maslow berpengaruh positif terhadap kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen, hal ini berarti apabila motivasi maslow ditingkatkan maka kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen akan meningkat

Model Hasil Analisis:



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan efektif Terhadap Kinerja tugas Melalui komitmen organisasi.

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan efektif terhadap kinerja tugas melalui komitmen organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel kepemimpinan efektif adalah:

- a. Pimpinan mempunyai ketrampilan berkomunikasi dengan baik.
- b. Pimpinan selalu bertindak jujur dalam segala pekerjaan.
- c. Pimpinan mempunyai kemampuan mengajar yang baik saat menjelaskan pekerjaan.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja tugas Melalui Komiten Organisasi.

Pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja tugas melalui komitmen organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel kedisiplinan adalah:

- a. Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Guru yang tidak disiplin akan mendapatkan sanksi hukum yang sudah ditetapkan.
- c. Pemimpin selalu bersikap tegas dalam menjelaskan tugas-tugas.

3. Pengaruh Kepemimpinan efektif Terhadap Kinerja tugas Melalui motivasi Maslow.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan efektif terhadap kinerja tugas melalui motivasi Maslow adalah efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih besar hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel motivasi Maslow adalah:

- a. Guru dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
 - b. Guru membutuhkan promosi yang adil dalam mengoptimalkan kinerjanya.
 - c. Rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* (rasa memiliki) dalam organisasi.
4. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja tugas Melalui Motivasi Maslow.

Pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja tugas melalui motivasi Maslow adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil hasilnya dibandingkan pengaruh langsung. Maka langkah kongkrit yang perlu ditingkatkan merupakan indikator variabel kedisiplinan adalah:

- a. Pimpinan selalu memberikan teladan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Guru yang tidak disiplin akan mendapatkan sanksi hukum yang sudah ditetapkan.
- c. Pemimpin selalu bersikap tegas dalam menjelaskan tugas-tugas.

Dengan adanya peningkatan kedisiplinan, maka di harapkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen akan tercapai secara maksimal, sehingga guru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat baik. Guru selalu termotivasi untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik. Hal ini berarti hubungan guru dengan organisasi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan

Kesimpulan

1. Hasil Pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Sragen.
 - b. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Sragen
 - c. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi maslow pada SMK Negeri 1 Sragen
 - d. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi maslow pada SMK Negeri 1 Sragen.
 - e. Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SMK Negeri 1 Sragen.
 - f. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SMK Negeri 1 Sragen.
 - g. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SMK Negeri 1 Sragen.
 - h. Motivasi maslow berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru pada SMK Negeri 1 Sragen
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi maslow mempengaruhi Kinerja tugas guru di SMK Negeri 1 Sragen.
3. Nilai R^2 total sebesar 0,984 dapat diartikan variasi kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen dijelaskan oleh variabel kepemimpinan efektif, kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi Maslow sebesar 98,4% dan sisanya 1,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh stres kerja, pelatihan dan lain sebagainya.
4. Hasil Analisis Jalur:
 - a. Pengaruh kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap kinerja tugas melalui komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh langsung sehingga jalur ini efektif.
 - b. Pengaruh kepemimpinan efektif terhadap kinerja tugas melalui motivasi Maslow lebih besar sehingga jalur ini efektif.
 - c. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja tugas melalui motivasi maslow lebih kecil sehingga jalur ini tidak efektif.
 - d. Variabel kepemimpinan melalui motivasi maslow merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tugas guru di SMK Negeri 1 Sragen

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja tugas Guru di SMK Negeri 1 Sragen lebih baik melalui peningkatan motivasi Maslow karena merupakan variabel mediasi paling dominan dalam mempengaruhi kinerja tugas guru. Hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi maslow antara lain :
 - a. Guru dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

- b. Guru membutuhkan promosi yang adil dalam mengoptimalkan kinerjanya.
- c. Rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* (rasa memiliki) dalam organisasi.
2. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat mengimplementasikan model penelitian pada tempat yang berbeda atau menambah variabel yang ada dalam penelitian selanjutnya.
3. Variabel komitmen organisasi sebaiknya tetap digunakan sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2011, "*Kualitas Perilaku Pegawai*", Salemba Empat. Jakarta.
- Arikunto Suharsini, 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson 2010, "Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218
- Bernardin H. John and Russel, Joyce C.A., 2013. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura
- Casio, Wayne F., 2012, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*, Singapore: Mc.Graw Hill International Editions.pp.68-75
- Damar Sasongko, 2013. Pengaruh kompetensi, terhadap kinerja melalui komitmen dan motivasi pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kendal. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- Davis, Keith, 2011, *Human Relation at Work*, Mc. Graw Hill Book Co. Inc Kogakusha Ltd, Tokyo.
- Gama. 2012. Pengaruh Kepemimpinan efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja tugas Karyawan Dengan Motivasi maslow Sebagai Intervening Variable Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. UMS Surakarta*
- Ghozali Imam, 2014. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivancevich Jhon M, dan Donnelly, James H, 2011. *Organisasi, Perilaku Struktur, proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alihbahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Guest D., 2011, "Human Resources Management and Performance : A Review and Research Agent", *International Journal of Human Resources Management*, (3) : 263 – 276.
- Gorda, 2011, "The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople", *Journal of The Academy of Marketing Sciences*, Vol. 23, No. 2, p. 165 – 178
- Handoko, T.Hani, 2010, *Manajamenen*, Edisi:2, Yogyakarta:BPFE
- Harmon, 2011, Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.6 No.1*
- Hasibuan Malayu, S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit CV. Haji Masagung
- Hartati, 2009, *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Malang*. Jurnal Eksekutif Vol.2 No.1
- Karmi, 2013. Pengaruh Kepemimpinan efektif, Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja tugas Karyawan Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Sumber Lawang Kabupaten Sragen. Tesis AUB Surakarta (2013)
- Kartono, Kartini.2009. *Pemimpin dan pendidikan pelatihan*. Jakarta:PT.raja Grafindo Persada
- Kinnon Jill, 2007. Leadership , Association With Commitment Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in Taiwan. *Journal Of Business Studies Vol. 11 No.1, h 25-44*.
- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik & J Stuart, 2012, "*Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization*, journal of marketing-focused management, Vol.5, pp.149-163.
- Lok dan Crawford, 2014. The Effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment across-National Comparison, *The Journal of Management Development*, Vol. 23, No. 4, 321-337.
- Luthans, F, 2012, *Organizational Behavior*, Seventh Edt, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.pp.127-135
- Mas'ud, Fuad. 2014, "*Survai Diagnosis Organisasional*",Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- McKenna, E & Beech, Nich, 2010, “*The essence of Human Resource Management, and Organizational Commitmen*”, *Journal Hospital & Helth Services Administrasion*
- Mowday R.T , Porter and Streers R.M, 2009. “The measurement of organizational commitment”. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol.14 pp. 224-247.
- Prawirosentono, Suyadi 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Reed R, Lemak, D.J., & Mero, N.P., 2010. “Total Quality Management and Ustainable Competitive Adventage”. *Journal Of Quality Manajement*. Vol.5 No.2, pp. 5-26
- Ridwan, 2009, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P. 2010. *Organizational Behavior*, 9th edition, New Jersey: Prentice-Hall
- Robbins, Stephen, 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rhay, Ching, Chen, Li-Yu, Syr-En, Lee, 2010. *Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses*. Department of International Business and Trade, Shu-Te University, Taiwan
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta
- Sekaran U, 2010. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sonc, Inc.
- Shore, L.M dan L.E. Tetrack, 2010, *A Conctruct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, p. 637-643.
- Siagian, S.P. 2009, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106
- Silverthone, 2014, The impact of Leadership and person organization fit on organization comifmen and job satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Journal*. Vol. 25 No. 7. Pp. 592-9
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. pp.118
- Tohardi, 2012, *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Toha Anggoro, M, 2010, *Metode Penelitian*. Edisi ke-2 Jakarta: Universitas Terbuka.
- Vathanophas, Vichita dan Thaingam, Jintawee, 2012, “Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector”, *Journal: Contemporary Management Research, Bangkok, Vol.3 , No.1, March 2007, p. 45-70*
- Veithzal Rivai, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Agung, 2012, “pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention*”. Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.

DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU PEGAWAI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TUGAS DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, Jawa Tengah)

IMPACT OF CHARACTERISTICS OF INDIVIDUAL EMPLOYEES AND COMPETENCIES TOWARD PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES

(Study in The Income Board, Financial Management and Regional Assets Sragen Regency, Central Java)

NURUL HANDAYANI¹, ACHMAD CHOERUDIN²

¹ Mahasiswa, Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

² Dosen, Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

E-mail: nuyharyanto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji secara empiris dampak karakteristik individu pegawai dan kompetensi terhadap kinerja tugas dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sragen). Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil uji hipotesis adalah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Hasil uji F secara bersama-sama variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai R^2 total 0,973 diartikan bahwa kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi sebesar 97,3% dan sisanya 2,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian yaitu komunikasi dan pengawasan. Analisis jalur diketahui jalur langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja tugas, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

Kata Kunci : karakteristik individu, kompetensi, motivasi, kinerja tugas

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze and test empirically the impact of individual characteristics of employees and the competence on task performance with motivation as intervening variables (Study in Income Board, Financial Management And Regional Assets Sragen Regency). The analytical technique used is by using instrument test which includes validity test and reliability test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, coefficient determination test and correlation analysis. Hypothesis test results are individual characteristics have a positive and significant impact on employee motivation. The competence has a positive and significant effect on employee motivation. Individual characteristics have a positive and significant impact on task performance. The competence has a positive and significant impact on task performance. Motivation has a positive and significant effect on task performance. F test results can be concluded together variable individual characteristics, competence and motivation have a significant effect on performance. The result of calculation of total R^2 value 0,973 can be interpreted variation of performance of duty at Revenue Board, Financial Management and Regional Asset of Sragen Regency explained by individual characteristic variable, competence and motivation equal to 97,3% and the rest 2,7% explained other variable outside research model as Examples of communication and supervision. From path analysis, it is known that the direct path of competence has an effect on performance, is the dominant or effective way to improve task performance, so it is more effective through the direct path.

Keywords: characteristics of individual, competence, motivation, task performanc

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor lain akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2014). Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berkualitas serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dari setiap diri pegawai. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap pegawai tentu saja akan membuat pegawai tersebut semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak positif bagi organisasi. Robbin (2011) mengungkapkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja tercermin melalui kesediaan seorang pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi tentu saja mengharapkan setiap pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sebab dengan adanya motivasi kerja akan memberikan dampak bagi organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, pegawai tersebut bersedia untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi, sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah akan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu untuk meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja pegawai agar tetap tinggi. Organisasi dalam upaya meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja pegawai agar tetap tinggi perlu untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Menurut Rivai (2008) hasil penilaian motivasi dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki organisasi, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian motivasi pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan kinerja merupakan perkembangan dari suatu organisasi. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari motivasi pegawai yang berkualitas.

Stoner (2009) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai diantaranya meliputi karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational action*). Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja dan *supervisor* serta iklim atau suasana yang tercipta. Tindakan organisasi berkaitan dengan *reward practices* dan budaya organisasi suatu organisasi. Dengan adanya karakteristik situasi kerja yang baik maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.

Organisasi pemerintah harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi memperoleh prestasi, apabila kinerja turun dapat merugikan organisasi sehingga kualitas sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperbaiki. Kinerja tugas perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel karakteristik individu dan karakteristik individu yang dapat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja dan kontekstual pegawai.

Dalam Ilmu Manajemen, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Gibson (2009) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Steers (2011) berargumentasi bahwa Karakteristik individu meliputi masa kerja, tingkat pendidikan dan kebutuhan untuk berprestasi. Mathis (2014) membagi karakteristik individu kedalam beberapa bagian yaitu minat, jati diri, kepribadian dan latar social.

Meningkatkan kinerja tugas, karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, pegawai dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, 2016).

Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhann yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas pegawai dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik lingkungan kerja adalah faktor-faktor, dalam lingkungan kerja seseorang. Karena motivasi erat hubungannya dengan kinerja. Suatu motivasi tertentu dari pegawai yang dipengaruhi oleh ketiga karakter tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu pula dari pegawai tersebut.

Dimas Prasetyo (2008), Arief Subyantoro (2009), Risman (2013), Dian Romel (2013), Setyawan (2014), menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dan kinerja tugas. Penelitian yang dilakukan Nofendri, 2013 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran, Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kontekstual Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian, sehingga masih perlu dilakukan penelitian kembali yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tugas.

Dari karekteristik Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen berupa tingkat usia yang berbeda, pengalaman kerja yang berbeda dan tingkat pendidikan yang berbeda membuat karakteristik yang dimiliki oleh pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen mempunyai cara pandang yang berbeda, sehingga usaha menyamakan persepsi dan demi pencapaian kinerja yang optimal dilingkungan Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen perlu dikaji lebih mendalam.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki para pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen tentulah sangat komplek, karena selain nama instansi yang sudah dikenal masyarakat luas maka pribadi pegawai yang menyandang pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen ini memang betul-betul pegawai yang memiliki kompetensi dalam tugasnya masing-masing. Dengan kompetensi dapat menumbuhkan tanggungjawab, dan partisipasi pegawai untuk belajar menilai dan mempengaruhi kebijakan umum serta memberanikan diri berperan dalam berbagai kegiatan. Karena pegawai yang berkualitas dan profesional akan melaksanakan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja tugas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2011) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja tugas. Sehingga berdasarkan hasil penelitian Rahmila Sari (2011) diyakini terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kepuasan dan kinerja tugas. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kompetensi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen yang kebanyakan pegawai masih memiliki karakteristik individu yang berbeda dan tingkat kompetensi yang berbeda hal ini dapat dilihat dari segi tingkat pendidikan yang berbeda-beda serta adanya masa kerja yang berbeda yang membuat karakter yang dimiliki tiap individu juga berbeda yang nantinya akan menimbulkan persepsi yang berbeda pula dalam mengambil keputusan, sehingga kompetensi yang dimiliki kurang tersalurkan secara optimal hal ini akan berdampak pada kinerja tugas menjadi kurang optimal.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, dengan alamat Jl. Raya Sukowati 225 Sragen. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen dengan jumlah sampel 115 pegawai. Variabel penelitian yang digunakan:

1. Variabel Independen yang terdiri dari karakteristik individu (X_1) dan kompetensi (X_2)

2. Variabel Intervening adalah motivasi (X_3)
3. Variabel Dependen adalah kinerja tugas (Y)

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Peneliti dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 2011), dengan urutan lima yaitu: 1,2, 3, 4, 5.

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Alat analisis yang digunakan adalah *software* SPSS. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct dan indirect effect*) atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Regresi Persamaan Pertama

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1,645 | 1,093 | | -1,504 | ,135 |
| | Karakteristik Individu | ,422 | ,056 | ,433 | 7,515 | ,000 |
| | Kompetensi | ,627 | ,067 | ,541 | 9,380 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 2. Hasil Regresi Persamaan Kedua

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,071 | ,788 | | 6,433 | ,000 |
| | Karakteristik Individu | ,283 | ,049 | ,317 | 5,747 | ,000 |
| | Kompetensi | ,399 | ,064 | ,376 | 6,257 | ,000 |
| | Motivasi | ,301 | ,067 | ,328 | 4,463 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Tabel 3. Hasil Uji F Persamaan 1

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 655,396 | 2 | 327,698 | 206,946 | ,000 ^b |
| | Residual | 177,352 | 112 | 1,583 | | |
| | Total | 832,748 | 114 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 4. Hasil Uji F Persamaan 2

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 609,637 | 3 | 203,212 | 251,901 | ,000 ^b |
| | Residual | 89,545 | 111 | ,807 | | |
| | Total | 699,183 | 114 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Tabel 5. Koefisien Determinan Persamaan 1 (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,887 ^a | ,787 | ,783 | 1,258 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Individu

Tabel 6. Koefisien Determinan Persamaan 2 (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,934 ^a | ,872 | ,868 | ,898 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Tabel 7. Uji Linieritas

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,038 ^a | ,001 | -,026 | ,89753506 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Kompetensi

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Correlations

| | | Karakteristik Individu | Kompetensi | Motivasi | Kinerja Tugas |
|------------------------|---------------------|------------------------|------------|----------|---------------|
| Karakteristik Individu | Pearson Correlation | 1 | ,654* | ,787* | ,821* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 115 | 115 | 115 | 115 |
| Kompetensi | Pearson Correlation | ,654* | 1 | ,824* | ,854* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 115 | 115 | 115 | 115 |
| Motivasi | Pearson Correlation | ,787* | ,824* | 1 | ,887* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 115 | 115 | 115 | 115 |
| Kinerja Tugas | Pearson Correlation | ,821* | ,854* | ,887* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 115 | 115 | 115 | 115 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,433 X_1 + 0,541 X_2$$

Keterangan:

- 5) β_1 = koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,433 hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, ini berarti bahwa apabila karakteristik individu ditingkatkan, maka motivasi akan meningkat.
- 6) β_2 = koefisien regresi kompetensi sebesar 0,541 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila kompetensi ditingkatkan, maka motivasi pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen akan meningkat.

Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,317 X_1 + 0,376 X_2 + 0,328 X_3$$

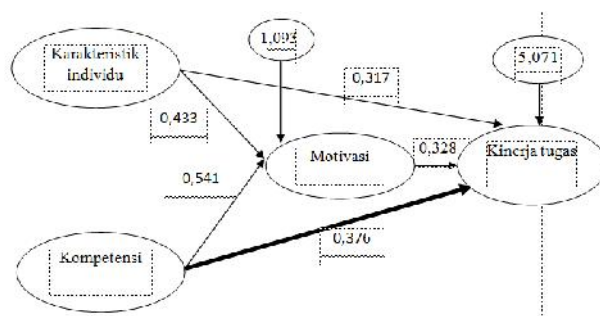
Keterangan:

- 6) β_1 = koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,317 hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, apabila Karakteristik individu ditingkatkan maka kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 7) β_2 = koefisien regresi kompetensi sebesar 0,376 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 8) β_3 = koefisien regresi motivasi sebesar 0,328 hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen akan meningkat.

HASIL

1. Hasil uji t pada persamaan pertama dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$.
2. Hasil uji t pada persamaan kedua dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$

Model Hasil Analisis:



Gambar 1. Hasil Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen adalah pengaruh yang efektif karena memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Meningkatkan karakteristik individu. Hal yang perlu dilakukan adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas karakteristik individu adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap karakteristik individu:

- a. Pekerjaan yang optimal tergantung pada minat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.
- b. Pegawai melakukan pekerjaan dengan optimal karena merupakan kebutuhan individual.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan yang berbeda-beda dapat memberikan cara pandang strategi yang berbeda pula.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen adalah efektif karena memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Meningkatkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja tugas. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas kompetensi adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap kompetensi:

- a. Pegawai selalu merencanakan hal-hal yang efektif agar pekerjaan segera terselesaikan. Misalnya mengerjakan tugas yang telah dijadwalkan.
- b. Pegawai selalu menyusun setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi.
- c. Pegawai selalu mampu merumuskan setiap masalah yang terjadi

Kesimpulan

1. Hasil Uji Hipotesis adalah:
 - a. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen.
 - b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen.
 - c. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen.
 - d. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen.
 - e. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen.
2. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 251,901$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil perhitungan nilai R^2 total sebesar 0,973 dapat diartikan variasi kinerja tugas pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi sebesar 97,3% dan sisanya 2,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi dan pengawasan.
4. Kesimpulan analisis jalur :

Dari analisis jalur diketahui jalur langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja tugas, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen antara lain :

1. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, untuk itu pihak Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen sebaiknya lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kompetensi. Misalnya dengan cara:
 - a. Pegawai selalu merencanakan hal-hal yang efektif agar pekerjaan segera terselesaikan. Misalnya mengerjakan tugas yang telah dijadwalkan.
 - b. Pegawai selalu menyusun setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi.
 - c. Pegawai selalu mampu merumuskan setiap masalah yang terjadi.
2. Karakteristik individu perlu ditingkatkan, hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan karakteristik individu antara lain:
 - a. Pekerjaan yang optimal tergantung pada minat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.
 - b. Pegawai melakukan pekerjaan dengan optimal karena merupakan kebutuhan individual.
 - c. Pengetahuan tentang pekerjaan yang berbeda-beda dapat memberikan cara pandang strategi yang berbeda pula.
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih maksimal ataupun dapat mengganti model penelitian agar hasilnya lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Agung 2008. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal ISSN 0852.8144*, Vol.6 No.2
- Ardana, 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arief Subyantoro, 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 11-19
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

- Cooke, Ernest. 2011. Effect of work stress Control of Motivation in Sales Management trough The Compensation Plan on performance. *Journal of Marketing Theory and Practise*
- Destia, 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.3, Oktober 2015 : 42 - 54*
- Didik, Rudi dan Edy, 2013. Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto. *DIA, Jurnal Administrasi Publik Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145*
- Dian Romel, 2013. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom. *Jurnal Manajemen, Vol.10 No.2.* Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia
- Dimas Prasetyo, 2008. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal.* Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Manullang. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen.* Cetakan Kedelapanbelas. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Moh. As'ad, 2014. *Survai Diagnosis Organisasi : Konsep dan aplikasi.* Semarang : Universitas Dipenogoro
- Nofendri, 2013. Pengaruh Konflik Peran, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta
- Ratih Hurriyati, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Salemba empat, Jakarta
- Rahmila Sari, 2011. *Analisis Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.* Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Ridwan, 2015, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian,* Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Riefka Gesanda, dan Bambang, 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang).* Tesis Fakultas Ilmu Administrasi
- Risman, 2013. Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pariaman. Tesis Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta
- Robbins S. P.,2012, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi,* edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins Stephen dan Coulter Mary. 2016. *Manajemen.* Jakarta: Indexs
- Setiawan dan Bodroastuti, 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS.* Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.
- Sekaran U, 2010. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sonc, Inc
- Stephen P. Robbins 2016. *Perilaku Organisasi.* Penerbit Salemba empat, Jakarta
- Sugiyono, 2011. *Statistik Untuk Penelitian,* Bandung : Alfabeta
- Werther, 2016. The rule of Emotional Exhaustion in Sales Furce Actitude and Behavior Relationships. *Journes of The Academy of Mederus Setence.* Vol.27 No.1 p. 58-70

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI PADA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN KARANGANYAR**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE
THROUGH SATISFACTION AND MOTIVATION ON OFFICERS OF
AGRICULTURE AND FOOD DEPARTMENT OF KARANGANYAR.***

Leni Sukowati
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
lenisukowati@gmail.com

Lilis Sulistyani
STIE-AUB-Surakarta
lilissulistyani44@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan dan motivasi para pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer dari jawaban responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* sehingga diperoleh sampel 66 pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji *R square* dan uji analisa jalur. Hasil uji t membuktikan bahwa: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji R^2 menunjukkan kinerja dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi sebesar 99,8% dan sisanya 0,2% dijelaskan variabel lain. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Motivasi, Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of compensation and work environment on performance through satisfaction and motivation of officers at Agriculture And Food Department of Karanganyar. Data collection techniques conducted in this study using a questionnaire. The data used is the primary data from respondents' answers. Sampling technique in this research use random sampling so that obtained sample 66 officers of Agriculture And Food Department of Karanganyar. Methods of data analysis were tested by validity test, reliability test, partial test (t test), simultaneous test (F test), R square test and path analysis test. Result of t test proves that: compensation have positive and significant effect to satisfaction, work environment have positive and significant effect to job satisfaction, compensation have positive and significant effect to motivation, work environment have positive and significant effect to motivation, compensation has negative and significant effect to performance, Work has a positive and significant impact on performance, satisfaction has a positive and significant effect on performance, motivation has a negative and significant effect on performance. The results of F test show jointly compensation, work environment, job satisfaction and motivation have a significant positive effect on employee performance. The result of R^2 test shows the performance explained by compensation, work environment, satisfaction and motivation equal to 99,8% and the rest 0,2% explained other variable. The direct effect of compensation on performance is less than indirect influence. The direct effect of compensation on performance is less than indirect influence through motivation variables. The direct effect of the work environment on performance is smaller than the indirect effect through

the satisfaction variable. The direct impact of work environment on performance is greater than indirect influence through motivation variables.

Keywords: Compensation, Work Environment, Satisfaction, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Instansi akan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dengan pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi serta menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi para pegawai. Hasil akhir yang diharapkan dari berbagai upaya-upaya yang dilakukan tersebut adalah peningkatan kinerja pegawai (Salau, 2014).

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2015). Hasibuan (2014: 21) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja (Siagian, 2014: 35).

Kinerja seorang pegawai tidak dapat dipungkiri juga dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Hasibuan, 2014: 65). Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jika kompensasi yang didapatkan oleh pegawai sesuai dengan apa yang dia harapkan, maka pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal (Hameed, 2014).

Selain faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memastikan kinerja pegawai karena dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas pegawai. Penelitian Hamid (2014) menunjukkan hubungan positif antara kinerja pegawai dengan lingkungan kerja tertentu antara lain yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang membuat pegawai tersebut merasa puas bekerja, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan, semakin rendah tingkat kinerja pegawai (Shmailan, 2015).

Kinerja pegawai yang paling optimal adalah kinerja didukung dengan adanya motivasi dari pegawai tersebut. Motivasi adalah keinginan yang ingin dicapai pada diri seseorang atau individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat (Mensah, 2015). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Kondisi di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Karanganyar menunjukkan bahwa untuk memacu peningkatan kinerja pegawai maka dinas mengambil kebijakan memberikan tunjangan kinerja bagi para pegawai yang memenuhi target kinerja. Pemberian kompensasi ini diharapkan mampu memotivasi pegawai sehingga mau meningkatkan kinerja pegawai tersebut untuk mencapai target yang ditetapkan oleh dinas terkait. Akan tetapi terdapat kendala yaitu pemberian beban kerja

yang belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi memberikan dampak yang kurang baik terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga cenderung terjadi penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari pencapaian kinerja yang tidak sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pada kondisi-kondisi yang telah dijelaskan tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Dan Motivasi Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar”.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 142 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan perhitungan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005) diperoleh sampel sebanyak 66 pegawai.

Metode analisis data meliputi uji instrumen dan uji hipotesis. Uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan uji linieritas. Adapun uji hipotesis meliputi uji analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi dan koefisien korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis *Lagrange Multivariat*. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai c^2 hitung atau $(n \times R^2)$. Hasil uji linieritas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Linieritas

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,987 ^a | ,974 | ,973 | 1,032 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data yang diolah 2017

Tabel 1 hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,974 dengan jumlah sampel 66, besarnya nilai c^2 hitung = $66 \times 0,974 = 64,284$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 82,53 Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini linier.

Analisa Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Jalur yang digunakan untuk mengetahui efek interaksi antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan dan motivasi. Analisa jalur dalam penelitian ini menggunakan tiga persamaan berikut ini.

1. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1 disajikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisa Jalur Persamaan 1

Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,042 | 1,02 | | ,041 | ,968 |
| | Kompensasi | ,862 | ,072 | ,728 | 11,94 | ,000 |
| | Lingkungan Ke | ,357 | ,081 | ,270 | 4,42 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan 1 yaitu:

$$Y_1 = 0,728 X_1 + 0,270 X_2 +$$

Dimana:

- 1) β_1 = koefisien regresi kompensasi sebesar 0,728. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan akan meningkat.

2) β_2 = koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,270. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja meningkat semakin baik, maka kepuasan akan meningkat.

2. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2 disajikan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisa Jalur Persamaan 2

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------|------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | ,113 | ,756 | | ,149 | ,882 |
| | Kompensasi | ,724 | ,053 | ,668 | 13,640 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,407 | ,059 | ,337 | 6,881 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 3 diperoleh persamaan 2 yaitu:

$$Y_2 = 0,668 X_1 + 0,337 X_2 +$$

Dimana :

- 1) β_1 = koefisien regresi kompensasi sebesar 0,668. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan, maka motivasi pegawai akan meningkat.
- 2) β_2 = koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,337. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja menjadi semakin baik, maka motivasi pegawai akan meningkat.

3. Hasil Analisis Jalur Persamaan 3, disajikan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Analisa Jalur Persamaan 3

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -2,427 | 1,219 | | -1,990 | ,051 |
| | Kompensasi | -,703 | ,182 | -,628 | -3,860 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,578 | ,127 | ,463 | 4,548 | ,000 |
| | Kepuasan | 1,732 | ,171 | 1,832 | 10,098 | ,000 |
| | Motivasi | -,730 | ,233 | -,707 | -3,130 | ,003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persamaan 3 yaitu:

$$Y_3 = -0,628 X_1 + 0,462 X_2 + 1,832 X_3 - 0,707 X_4 +$$

Dimana :

- a. β_1 = koefisien regresi kompensasi sebesar -0,628. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan menurun.
- b. β_2 = koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,462. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja menjadi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- c. β_3 = koefisien regresi kepuasan sebesar 1,832. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar.

Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

- d. β_4 = koefisien regresi motivasi sebesar -0,707. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi menurun, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji t

1. Hasil uji t persamaan 1 disajikan pada tabel 5 .

Tabel 5. Hasil Uji t Persamaan 1

| | | Coefficients | | | | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,042 | 1,028 | | ,041 | ,968 |
| | Kompensasi | ,862 | ,072 | ,728 | 11,949 | ,000 |
| | Lingkungan Kerj | ,357 | ,081 | ,270 | 4,428 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 1 terbukti**.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 2 terbukti**.

2. Hasil uji t persamaan 2 disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t Persamaan 2

| | | Coefficients | | | | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,113 | ,756 | | ,149 | ,882 |
| | Kompensasi | ,724 | ,053 | ,668 | 13,640 | ,000 |
| | Lingkungan Kerj | ,407 | ,059 | ,337 | 6,881 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data yang diolah 2017

Tabel 6 membuktikan bahwa:

- a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 3 terbukti**.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 4 terbukti**.

3. Hasil uji t persamaan 3 disajikan pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji t Persamaan 3

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,427 | 1,219 | | -1,990 | ,051 |
| | Kompensasi | -,703 | ,182 | -,628 | -3,860 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,578 | ,127 | ,463 | 4,548 | ,000 |
| | Kepuasan | 1,732 | ,171 | 1,832 | 10,098 | ,000 |
| | Motivasi | -,730 | ,233 | -,707 | -3,130 | ,003 |

^a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2017

Tabel 7 menunjukkan bahwa :

- a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 5 terbukti.**
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 6 terbukti.**
- c. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja
Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 7 terbukti.**
- d. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$, sehingga **hipotesis 8 terbukti.**

Uji F

Hasil Uji F disajikan pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji F

| ANOVA | | | | | | |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2178,578 | 4 | 544,644 | 363,646 | ,000 ^b |
| | Residual | 91,362 | 61 | 1,498 | | |
| | Total | 2269,939 | 65 | | | |

^a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, I

^b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2017

Tabel 8 menunjukkan hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 363,646$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) total.

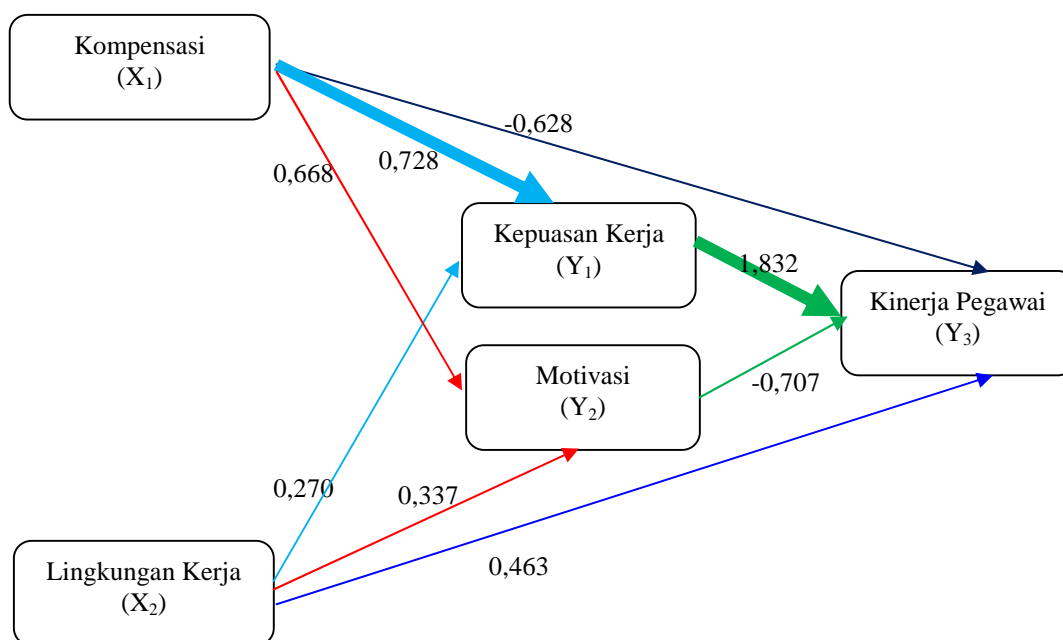
Hasil uji R^2 total dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ total} &= 1 - \{(\epsilon_1)^2 x (\epsilon_2)^2 x (\epsilon_3)^2\} \\
 &= 1 - \{(0,161)^2 x (0,130)^2 x (0,2)^2\} \\
 &= 1 - \{0,026 x 0,017 x 0,04\} \\
 &= 0,998
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan nilai R^2 total sebesar 0,99 dapat diartikan variabel kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi sebesar 99,8% dan sisanya 0,2% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian sebagai contoh kepemimpinan dan komunikasi.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel dependen lainnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening. Adapun yang dimaksud pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Gambar 1 berikut adalah model analisis jalur pada penelitian ini.



Gambar 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan
Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar -0,628, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan sebesar 1,334, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kepuasan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi
Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar -0,628, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi sebesar -0,472 sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel motivasi.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan
Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,463, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan sebesar 0,494, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kepuasan.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi
Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,463, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi sebesar -0,238 sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur langsung yaitu variabel lingkungan kerja.
5. Pengaruh Paling Dominan
Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja yaitu variabel kompensasi melalui variabel intervening kepuasan kerja.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, untuk variabel kompensasi adalah efektif. Hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening kepuasan lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar sebaiknya melalui variabel kepuasan.

Langkah ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai
- b. Menjaga tingkat kebersamaan diantara rekan kerja sehingga pegawai merasa nyaman ketika bekerja
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai merasa puas dalam bekerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaeroh (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi baik secara finansial maupun non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan, dimana pemberian kompensasi yang sesuai pada pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dan Yusnita (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan yang nyata dan positif. Jadi jika kompensasi dalam organisasi dinaikan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik sehingga pegawai merasa puas. Kepuasan kerja pegawai dapat tercipta apabila pegawai mendapatkan kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada instansi. Pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai akan membuat pegawai merasa dihargai dan pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, untuk variabel kompensasi adalah efektif. Hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar sebaiknya melalui variabel motivasi.

Langkah ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Menciptakan hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki diantara para pegawai
- b. Pimpinan Dinas memberikan pujian kepada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan
- c. Memberikan pengawasan yang sewajarnya kepada pegawai sehingga pegawai merasa nyaman terhadap pengawasan yang diberlakukan oleh pimpinan

Fenomena bahwa kompensasi berhubungan negatif terhadap kinerja yang artinya bahwa apabila pegawai telah menerima kompensasi maka terjadi penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan etos kerja pegawai yang tidak bertahan secara maksimal sehingga setelah mendapatkan kompensasi atas pekerjaannya maka pegawai cenderung bermalas-malasan. Hal ini didukung pula dengan adanya stigma yang terdapat di kalangan pegawai bahwa bekerja sesuai target setelah target tercapai maka pekerjaan dilakukan secara santai dan tidak mempertahankan kinerja ketika mengejar target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeed (2013) yang menyatakan bahwa pegawai kelas menengah yang telah menerima kompensasi atas pencapaian target kerja cenderung mengalami penurunan kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mougbo (2013) yang menyatakan bahwa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Hasil penelitian terlihat bahwa motivasi pegawai berbanding lurus dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi pegawai semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki pegawai, akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin rendah pula.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, untuk variabel lingkungan kerja adalah efektif. Hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening kepuasan lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar sebaiknya melalui variabel intervening kepuasan.

Langkah ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan metode yang dikuasai agar pegawai merasa lebih puas dengan tugas yang diberikan oleh instansi
- b. Memperbanyak kesempatan kepada pegawai melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjalin kebersamaan diantara rekan kerja agar lebih memuaskan pegawai
- c. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menata lingkungan kerja sesuai dengan kehendaknya masing-masing

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtafia (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar, untuk variabel lingkungan kerja adalah tidak efektif. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening motivasi lebih kecil daripada pengaruh langsung. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar sebaiknya langsung pada variabel lingkungan kerja.

Langkah ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Menciptakan suasana kerja di kantor yang nyaman untuk bekerja sehingga dapat memberikan dorongan gairah bekerja yang tinggi.
- b. Membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai sehingga terjalin keharmonisan pegawai agar pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.
- c. Memberikan perlakuan yang adil secara objektif kepada pegawai

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang baik akan menyebabkan pegawai merasa nyaman bekerja dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

5. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
9. Kesimpulan pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:
 - a. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kepuasan.
 - b. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel motivasi.
 - c. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kepuasan.
 - d. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur langsung pada variabel lingkungan kerja.
10. Hasil uji F disimpulkan bawah secara bersama-sama variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
11. Hasil uji R^2 adalah 99,8% artinya bahwa diartikan variabel kinerja dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi sebesar 99,8% dan sisanya 0,2% dijelaskan variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar antara lain:

1. Kompensasi melalui kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepala Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan insentif maupun bonus kepada pegawai yang telah mencapai target pekerjaan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat lebih ditingkatkan lagi melalui pemberian rasa puas pada pegawai ketika bekerja. Untuk itu dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Karanganyar dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan metode yang dikuasai.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh negatif antar variabel yang terdapat pada kesimpulan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. 2011. Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 5(34): 13227-13232.
- Ali, A. 2012. Impact of Financial Rewards on Employee's Motivation and Satisfaction in Pharmaceutical Industry, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol. 12. No. 17: 45-50.
- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad Mohamad, 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Broni, AA. 2012. Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Scientific Research Creative Education*. Vol.3, No.3, 309-314.
- Ghozali, 2012. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.

- Hameed, A. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No. 2: 302-309.
- Hamid, NZ. 2014. The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*. Vol. 4 No. 3: 845-851.
- Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 18. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Humaeroh. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 27 No. 2: 1-8.
- Jain. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 4, No. 1: 1-8.
- Kabare, KK. 2013. Linking Work Environment with Employee Performance in Public Middle Level TIVET Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol.2. No. 4: 83-91.
- Lut, DM. 2015. Connection between Job Motivation, Job Satisfaction and Work Performance in Romanian Trade Enterprises. *Journal of Economics and Applied Informatics*. Vol. 12, No. 15: 45-50.
- Mangkunegara, AP. 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. Vol. 3(8): 318-328, 2015
- Mangkuprawira, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot AMH. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Martin, Garry dan Pear, Joseph Pear. 2015. *Behavior Modification What it is and How to do it*, Seventh edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Mensah, EBK. 2016. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Vol. 9(2): 255-309.
- Mougbo, US. 2013. The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science*. Vol. 2. No. 7: 70-80.
- Murtafia, I. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). *Jom FISIP*. Vol. 2 No. 2: 1-15.
- Musriha. 2011. Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. *Academic Research International*. Vol. 1, No. 3: 303-314.
- Nikoloski, K. 2016. Strategic Human Resource Management: Assessment And Evaluation Of Human Resources As Factors To Achieving Better Economic Performance. *International Journal of Information, Business and Management*. Vol. 8, No.3: 81-95.
- Qureshi, MO. 2015. An Empirical Analysis Of The Impact Of Compensation On Job Performance And Work-Family Conflict In The Kingdom Of Saudi Arabia-“A Correlation Model”. *European Scientific Journal*. Vol. 11, No.4: 1857 – 7881.
- Raziq, A. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 23: 717 – 725.
- Robbins, S & Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeed, R. 2013. Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol 17 (9): 1200-1208.
- Salau, OP. 2014. Modelling The Relationship Between Performance Appraisal And Organizational Productivity In Nigerian Public Sector. *Journal of Economic Management and Inovation*. Vol. 6, No. 2: 2-16.

- Shmailan, AB. 2015. The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance And Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*. Vol.4 (1): 1-8.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke dua. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2014. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 3, No. 2: 77-91.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Talasaz, ZH. 2014. The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. *J Midwifery Reprod Health*. Vol. 2(3):157-164.
- Yousaf, S. 2014. Impact of Financial and non Financial Rewards on Employee Motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol. 21 (10): 1776-1786.
- Yusnita, N. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama (Danone Aqua). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2 : 23-27.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN KARANGANYAR

THE INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCE TO MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AND ALSO THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU OF KARANGANYAR REGENCY

Rosalia Anna Christianti Tri Anggoro Asih
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
penanaman_modal@ymail.com

Lilis Sulistyani
STIE-AUB-Surakarta
lilissulistyani44@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan jumlah sampel 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas; uji linieritas; uji hipotesis meliputi analisis jalur, uji t, uji F, koefisien determinasi dan korelasi antar variabel.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 total sebesar 0,997, artinya variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh budaya organisasi dan kompetensi dengan motivasi serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 92,8% dan sisanya sebesar 7,2% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi pada penelitian ini tidak mampu memediasi pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan variabel kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja. Jalur tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja merupakan jalur yang paling dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar.

Kata kunci: Budaya organisasi, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai..

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine empirically the influence of Organizational Culture and Competence on Motivation and Job Satisfaction as well as its Impact on the Performance of The Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu employees of Karanganyar. Regency. Population in this research is Employee of The Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu employees of Karanganyar Regency. The sampling technique in this research is census technique with total sample of 53 respondents. Data collection techniques used observation and questionnaires. Technique of data analysis using test instrument of research include test of validity and reliability test; Linearity test.

Hypothesis testing includes path analysis, t test, F test, coefficient of determination and correlation between variables. The result of hypothesis test proves that organizational culture have

a significant positive effect on motivation, organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction, Competence has a significant positive effect on job satisfaction, organizational culture has no significant effect on performance, Motivation has a negative effect is not significant on performance, and Job satisfaction has a significant positive effect on performance. The result of F test shows that jointly organizational culture, competence, motivation and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. The result of determination coefficient test shows that the total R square value is 0.997, it means that the employee performance variable is explained by organizational culture and competence with motivation and job satisfaction as intervening variable equal to 92,8% and the rest equal to 7,2% explained other factor outside research model . The result of path analysis shows that motivation variable in this research is not able to mediate the influence of organizational culture variable and competence on performance. While job satisfaction variable proved able to mediate influence of organizational culture variable to performance, but not able to mediate influence of competency variable to performance. Indirect path of organizational culture to performance through job satisfaction is the most dominant or effective way to improve employee performance at The Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Karanganyar Regency

Keywords: *Organizational culture, competence, motivation, job satisfaction and employee performance.*

Pendahuluan

Kinerja suatu instansi tergantung pada kinerja pegawai dalam mencapai tujuan tersebut. Helriegel dan Slocum (Giyarto, 2016) berpendapat bahwa kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara perorangan atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Evaluasi yang komprehensif atas pekerjaan pegawai adalah pengamatan terhadap tenaga kerja, terhadap proses kerja dan terhadap hasil kerja. Hasil observasi yang diperoleh kemudian dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja. Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) yaitu membuat analisis kerangka waktu, evaluasi kebutuhan pelatihan, sasaran kinerja mendatang dan menentukan potensi pegawai.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur hasil yang diperoleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, tidak terkecuali pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Karanganyar yang berstatus pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), bertujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Peraturan pemerintah ini, mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP yang disusun memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Peningkatan kinerja bukan perkara yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Yuwono (Hessel, 2007) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompetensi.

Motivasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi, karena motivasi menyangkut langsung pada unsur manusia. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok, yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai). Oleh karena itu, sesuai dengan sifat motivasi yaitu mendorong motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif pegawai sehingga mau berbuat sesuai dengan yang dikehendaki organisasi. Senada dengan apa yang disampaikan oleh Siagian (2008) bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif kepada bawahan dan mau bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi yang tepat akan mendorong pegawai berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas, karena pegawai meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi akan terpelihara.

Upaya peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi memberikan alasan seorang pegawai untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Pimpinan terkait dengan hal tersebut, harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja

dari para pegawai. Memotivasi bawahan sangatlah ditentukan oleh kepiawaian pemimpin untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat (reinforcement) sehingga pegawai tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dimana dan instansi apapun termasuk di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai. Hal ini cukup beralasan karena motivasi dan kemampuan kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Fenomena rendahnya motivasi dan kemampuan pegawai akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun, skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasi pegawai sangat rendah akan mengakibatkan kinerja rendah. Sama halnya, jika motivasi tinggi namun kemampuan pegawai sangat rendah kinerja juga akan rendah. Kondisi dimana seorang pegawai memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah, namun disertai dengan motivasi yang tinggi sangat mungkin akan menunjukkan kinerja melebihi kinerja pegawai lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah. Penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja diantaranya dilakukan oleh Putra dkk. (2015) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Arifin (2015) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi yang dikelola dengan baik merupakan hasil manajemen yang efektif. Pegawai yang terpuaskan berbagai keinginan dan kebutuhan sangat menentukan sikap dan perilaku dalam bekerja. Martoyo (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, merasa puas karena adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang dihadapi.

Fenomena ketidakpuasan kerja di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar terkait dengan sikap negatif pegawai terhadap pekerjaan. Sikap negatif terhadap pekerjaan ini karena pegawai merasa tingkat dan beban pekerjaan yang harus dilaksanakan tidak sesuai dengan kompensasi yang diharapkan dan diterima pegawai, dan ketidaksesuaian antara kemampuan dan keterampilan pegawai dengan tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Pegawai-pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tersebut akan menghambat kematangan psikologis dan menjadi frustrasi, sehingga akan muncul perilaku pegawai sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kepuasan kerja dengan demikian mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja. Penelitian terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diantaranya dilakukan oleh Fu'ad (2016) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Arifin (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah memiliki minimal dua sifat. Pertama yaitu kuat (*strong*), artinya budaya organisasi yang dikembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi (pemilik, manajemen dan anggota organisasi) untuk menyelaraskan (*goal congruence*) antara tujuan individu dan tujuan kelompok dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi yang dibangun juga harus mampu mendorong para pelaku organisasi dan organisasi sendiri memiliki tujuan (*goal*), sasaran (*objectives*), persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma. Kedua adalah dinamis dan adaptif (*dynamic and adaptive*), artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi seperti tuntutan dari stakeholders eksternal dan perubahan lingkungan hukum, ekonomi, politik, teknologi dan lain-lain. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Menurut Druicker dan Owens (Pabundu, 2008) bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah

eksternal dan internal. Pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah eksternal dan internal.

Fenomena budaya organisasi di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar secara umum terkait dengan belum optimalnya pemberian pelayanan kepada masyarakat lebih khusus terkait berbagai program yang belum terealisasi dengan baik, terutama mengkomunikasikan berbagai program oleh pimpinan kepada pegawai untuk direalisasikan kepada masyarakat sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja. Kondisi di lapangan, masih terdapat oknum pegawai belum mampu bekerja profesional seperti datang terlambat atau mangkir kerja dan meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai apabila tidak diberikan sanksi tegas. Penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja diantaranya dilakukan oleh Lawasa (2013) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian Satyawati dan Suartana (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Arifin (2015) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian Renah dan Setyadi (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian Arifin (2015) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Satyawati dan Suartana (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pandangan orang terhadap pegawai, karakteristik abadi dari pegawai, karakteristik yang membuat untuk berperilaku, dan dorongan pegawai secara konsisten berperilaku merupakan sebab-sebab yang harus dievaluasi untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten. Kompetensi sebagai tindakan atau perilaku pegawai yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Menurut Siagian (2007) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu.

Fenomena kompetensi pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar secara umum yang terlihat adalah masih kurangnya kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kurangnya informasi yang dimiliki untuk menjalankan tugas di luar tupoksi, sehingga kompetensi pegawai belum sesuai harapan instansi. Jika pegawai mempunyai kompetensi yang relevan dengan bidangnya, peningkatan kinerja pegawai akan lebih mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak mempunyai kompetensi. Penelitian terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja diantaranya dilakukan oleh Putra dkk. (2015) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian Fu'ad (2016) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Arifin (2015) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Arifin (2015) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Fu'ad (2016) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini difokuskan pada budaya organisasi dan kompetensi sebagai variabel independen yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Budaya organisasi dan kompetensi merupakan faktor penting di dalam organisasi khususnya bagi pegawai dimana secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi kinerja. Adapun motivasi dan kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening, karena diprediksi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian dan pola pikir tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar."

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* yaitu penelitian menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel antara (*intervening*) serta variabel terikat (*dependent*). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar sebanyak 53 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan sampel sebanyak 53 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, dan uji hipotesis dengan analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi dan koefisien korelasi.

Analisis regresi jalur atau analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikasi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Hubungan kausalitas menggunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel motivasi dan kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau variabel dependen (Y) sebagai berikut:

$$Y_1 = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e_1 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y_2 = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3Y_1 + e_2 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 2)}$$

$$Y_3 = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3Y_1 + {}_4Y_2 + e_3 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 3)}$$

Dimana :

Y_1 = Motivasi

Y_2 = Kepuasan kerja

Y_3 = Kinerja pegawai

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi

= konstanta

${}_1 \dots {}_4$ = koefisien

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Hasil uji t disajikan pada tabel 1, tabel 2 dan tabel 3 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji t Persamaan 1

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,506 | 2,087 | | 3,597 | ,001 |
| | Budaya Organisasi | ,243 | ,056 | ,486 | 4,327 | ,000 |
| | Kompetensi | ,279 | ,097 | ,324 | 2,886 | ,006 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data diolah,2017

Tabel 2. Hasil Uji t Persamaan 2

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,958 | 1,741 | | 3,996 | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,294 | ,047 | ,602 | 6,260 | ,000 |
| | Kompetensi | ,263 | ,081 | ,313 | 3,259 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah,2017

Tabel 3. Hasil Uji t Persamaan 3

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,865 | 1,989 | | 3,954 | ,000 |
| | Budaya Organisasi | ,102 | ,062 | ,205 | 1,651 | ,105 |
| | Kompetensi | ,229 | ,087 | ,269 | 2,617 | ,012 |
| | Motivasi | -,082 | ,125 | -,083 | -,661 | ,512 |
| | Kepuasan Kerja | ,544 | ,149 | ,536 | 3,641 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah,2017

Hasil uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) secara ringkas disajikan pada tabel 4,berikut ini:
Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji t

| Persamaan | t _{hitung} | Sig. | Keterangan |
|------------------------------------|---------------------|-------|-------------------------------|
| Persamaan 1 | | | |
| Budaya organisasi → Motivasi | 4,327 | 0,000 | H ₁ Terbukti |
| Kompetensi → Motivasi | 2,886 | 0,006 | H ₁ Terbukti |
| Persamaan 2 | | | |
| Budaya organisasi → Kepuasan kerja | 6,260 | 0,000 | H ₃ Terbukti |
| Kompetensi → Kepuasan kerja | 3,259 | 0,002 | H ₄ Terbukti |
| Persamaan 3 | | | |
| Budaya organisasi → Kinerja | 1,651 | 0,105 | H ₅ Tidak Terbukti |
| Kompetensi → Kinerja | 2,617 | 0,012 | H ₆ Terbukti |
| Motivasi → Kinerja | -0,661 | 0,512 | H ₇ Tidak Terbukti |
| Kepuasan kerja → Kinerja | 3,641 | 0,001 | H ₈ Terbukti |

Sumber: data diolah,2017

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan sebagai berikut:

Persamaan 1:

$$Y_1 = 7,506 + 0,486X_1 + 0,324X_2$$

Sig. (0,000)**(0,006)**

Persamaan 2:

$$Y_2 = 6,958 + 0,602X_1 + 0,313X_2$$

Sig. (0,000)** (0,002)**

Persamaan 3:

$$Y_3 = 7,865 + 0,205X_1 + 0,269X_2 - 0,083Y_1 + 0,536Y_2$$

Sig. (0,105) (0,012)** (0,512) (0,001)**

Adapun hasil uji F disajikan pada tabel 5,6 dan 7 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 129,176 | 2 | 64,588 | 21,552 | ,000 ^b |
| | Residual | 149,843 | 50 | 2,997 | | |
| | Total | 279,019 | 52 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 160,657 | 2 | 80,328 | 38,499 | ,000 ^b |
| | Residual | 104,324 | 50 | 2,086 | | |
| | Total | 264,981 | 52 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 8. Hasil Uji F Persamaan 3

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 179,989 | 4 | 44,997 | 23,302 | ,000 ^b |
| | Residual | 92,691 | 48 | 1,931 | | |
| | Total | 272,679 | 52 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2017

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel 9,10,11 berikut ini:
Tabel 9. Koefisien Determinan (R^2) Persamaan 1

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,680 ^a | ,463 | ,441 | 1,731 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 10. Koefisien Determinan (R^2) Persamaan 2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,779 ^a | ,606 | ,591 | 1,444 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 11. Koefisien Determinan (R^2) Persamaan 3

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,812 ^a | ,660 | ,632 | 1,390 |

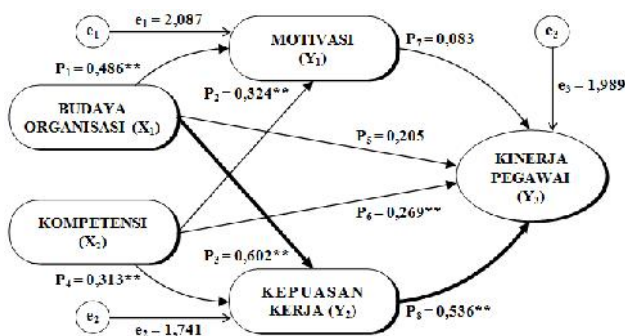
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber: data diolah, 2017

Adapun Koefisien determinasi (R^2) total diperoleh hasil dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ total} &= 1 - \{(e_1)^2 \times (e_2)^2 \times (e_3)^2\} \\
 &= 1 - \{(0,733)^2 \times (0,628)^2 \times (0,583)^2\} \\
 &= 1 - \{(0,537) \times (0,394) \times (0,340)\} \\
 &= 1 - 0,072 \\
 &= 0,928 \text{ atau } 92,8 \%.
 \end{aligned}$$

Hasil Analisis Diagram Jalur disajikan pada gambar 1 dan Ringkasan Pengaruh langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total disajikan pada tabel 12 berikut ini :



Gambar.1. Hasil Analisis Diagram Jalur

Tabel 12. Pengaruh langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

| Pengaruh Variabel | Koefisien Jalur | | Total Pengaruh |
|---|--------------------|---|--|
| | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | |
| Budaya organisasi → Kinerja | $P_5 = 0,205$ | | |
| Kompetensi → Kinerja | $P_6 = 0,269^{**}$ | | |
| Budaya organisasi → Motivasi → Kinerja | | $= P_1 \times P_7$ $= 0,486 \times -0,083$ $= -0,040$ | $= P_5 + (P_1 \times P_7)$ $= 0,205 - 0,040$ $= 0,165$ |
| Kompetensi → Motivasi → Kinerja | | $= P_2 \times P_7$ $= 0,324 \times -0,083$ $= -0,027$ | $= P_6 + (P_2 \times P_7)$ $= 0,269 - 0,027$ $= 0,242$ |
| Budaya organisasi → Kepuasan kerja → Kinerja | | $= P_3 \times P_8$ $= 0,602 \times 0,536$ $= \mathbf{0,323^{**}}$ | $= P_5 + (P_3 \times P_8)$ $= 0,205 + 0,323$ $= 0,528$ |
| Kompetensi → Kepuasan kerja → Kinerja | | $= P_4 \times P_8$ $= 0,313 \times 0,536$ $= 0,168$ | $= P_6 + (P_4 \times P_8)$ $= 0,269 + 0,168$ $= 0,437$ |

Sumber: Data diolah, 2017

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja

a. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,205 dan nilai signifikansi 0,105 > 0,05. Apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat tetapi tidak bermakna berarti hipotesis 5 tidak terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Renah dan Setyadi (2014) dan Satyawati & Suartana (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nafrizal dkk. (2012), Hardiyana dkk. (2013), Lawasa (2013), dan Arifin (2015) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dengan nilai koefisien 0,486 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Apabila budaya organisasi ditingkatkan maka motivasi pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat secara bermakna, berarti hipotesis 1 terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana dkk. (2013) dan Lawasa (2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Renah dan Setyadi (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien -0,083 dengan nilai signifikansi 0,512 > 0,050. Apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan menurun tetapi tidak bermakna, berarti hipotesis 7 tidak terbukti atau ditolak. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) dan Arifin (2015) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana dkk. (2013), Lawasa (2013), Renah & Setyadi (2014), dan Putra dkk. (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis jalur ini menunjukkan bahwa kedua jalur tidak efektif baik pengaruh langsung yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maupun pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi tidak efektif dan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,602 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat secara bermakna, berarti hipotesis 3 terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nafrizal dkk. (2012) dan Satyawati & Suartana (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,536 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$. Apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat secara bermakna, berarti hipotesis 8 terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012), Nafrizal dkk. (2012), Sari (2013), Satyawati & Suartana (2014), Iskandar & Juhana (2014), Manik & Wiarah (2014), dan Fu'ad (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil analisis nilai indikator tertinggi untuk variabel budaya organisasi terletak pada item pernyataan 4, 7 dan 1. Hal ini menandakan bahwa butir atau item tersebut paling berperan membentuk budaya organisasi, dengan demikian peningkatan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar dapat dilakukan dengan langkah-langkah:

1. Pimpinan mendorong kebijakan keputusan organisasi memperhitungkan efek hasil pada orientasi orang.
2. Pimpinan mendorong kebijakan kegiatan organisasi menekankan pada dipertahankan kemantapan (status quo) dari pada pertumbuhan.
3. Pimpinan mendorong sikap pegawai berinovasi dan pengambilan resiko dalam menjalankan tugas.

Sedangkan hasil analisis nilai indikator tertinggi variabel kepuasan kerja terletak pada item pernyataan 3, 4 dan 2. Hal ini menandakan bahwa butir atau item tersebut paling berperan membentuk kepuasan kerja, dengan demikian peningkatan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar dapat dilakukan dengan langkah-langkah:

1. Pimpinan mendorong sikap pegawai lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan antar pegawai lain.
2. Pimpinan mendorong sikap pegawai untuk dapat mengemukakan ide-ide kreatif pada tingkat pekerjaan saat ini.
3. Pimpinan mendorong tingkat ketidakhadiran kerja pegawai lebih rendah dengan alasan tidak logis dan subyektif.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja

a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,269 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,050$. Apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat secara bermakna, berarti hipotesis 6 terbukti. Temuan

penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasa (2013), Iskandar & Juhana (2014), Manik & Wiarah (2014), Putra dkk. (2015), dan Arifin (2015) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012), Sari (2013), dan Fu'ad (2016) bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dengan nilai koefisien 0,324 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,050$. Apabila kompetensi ditingkatkan maka motivasi pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat secara bermakna, berarti hipotesis 2 terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasa (2013) dan Putra dkk. (2015) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien - 0,083 dan nilai signifikansi $0,512 > 0,050$. Apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan menurun tetapi tidak bermakna, berarti hipotesis 7 tidak terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) dan Arifin (2015) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana dkk. (2013), Lawasa (2013), Renah & Setyadi (2014), dan Putra dkk. (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil analisis nilai indikator tertinggi kompetensi terletak pada item pernyataan 4, 2 dan 5. Hal ini menandakan bahwa butir atau item tersebut paling berperan membentuk kompetensi, dengan demikian peningkatan kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar dapat dilakukan dengan langkah-langkah:

1. Pegawai memiliki dorongan lebih baik dalam melakukan aktivitas dan tugas yang dibebankan.
2. Pegawai memiliki dorongan bersedia meningkatkan keterampilan yang lebih baik untuk dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan.
3. Pegawai memiliki dorongan yang lebih baik dalam mewujudkan capaian tujuan organisasi.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai terbukti positif signifikan. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,313 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,050$. Apabila kompetensi ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat secara bermakna, berarti hipotesis 4 terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012), Sari (2013), Iskandar & Juhana (2014), Manik & Wiarah (2014), dan Fu'ad (2016) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) yaitu kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,536 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$. Apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar akan meningkat secara bermakna, berarti hipotesis 8 terbukti. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012), Nafrizal dkk. (2012), Sari (2013), Satyawati & Suartana (2014), Iskandar & Juhana (2014), Manik & Wiarah (2014), dan Fu'ad (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) yaitu kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Sesuai dengan temuan-temuan penelitian ini akan berakibat pada peningkatan kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar dalam bentuk perilaku sesuai dengan skor tertinggi dalam uji validitas kinerja terletak pada butir pernyataan 2, 1 dan 3. Skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk kinerja pegawai yaitu:

1. Pegawai mampu meningkatkan produktivitas dengan kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan.
2. Pegawai mampu meningkatkan kualitas kerja dengan akurasi dan ketelitian atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Pegawai mampu meningkatkan pengetahuan pekerjaan dengan keterampilan dan informasi yang digunakan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terutama dalam analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil uji hipotesis
 - a. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
 - b. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
 - c. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
 - d. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
 - e. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
 - f. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
 - g. Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
 - h. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R square* total sebesar 0.997, artinya variabel kinerja dijelaskan oleh budaya organisasi dan kompetensi dengan motivasi serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 92,8% dan sisanya sebesar 7,2% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, seperti komitmen dan disiplin kerja.
4. Kesimpulan analisis jalur bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja merupakan jalur yang dominan atau paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
5. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa variabel motivasi tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian ini sangat terbatas yaitu hanya di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar, sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada dinas atau instansi yang lain.

2. Variabel yang diteliti hanya 5 variabel yaitu budaya organisasi, kompetensi sebagai variabel independen, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hal yang dapat disarankan dan rekomendasi bagi instansi DPMPTSP Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan analisis tidak langsung bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja merupakan jalur yang dominan atau paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan peningkatan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja.

Upaya peningkatan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan langkah-langkah kongkrit berikut:

- a. Pimpinan mendorong kebijakan keputusan organisasi memperhitungkan efek hasil pada orientasi orang.
 - b. Pimpinan mendorong kebijakan kegiatan organisasi menekankan pada dipertahankan kemantapan (status quo) dari pada pertumbuhan.
 - c. Pimpinan mendorong sikap pegawai berinovasi dan pengambilan resiko dalam menjalankan tugas.
- Sedangkan upaya peningkatan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan langkah-langkah kongkrit berikut:
- a. Pimpinan mendorong sikap pegawai agar dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan antar pegawai lain.
 - b. Pimpinan mendorong sikap pegawai bersedia mengemukakan ide-ide kreatif pada tingkat pekerjaan saat ini.
 - c. Pimpinan mendorong ketidakhadiran kerja pegawai pada tingkat lebih rendah karena alasan tidak logis dan subyektif.
2. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat mengembangkan model atau menguji kembali model konseptual penelitian agar diperoleh penguatan atas temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh S. 2008. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gava Media.
- Arifin, H. Muhammad. 2015. "The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance." *International Education Studies*. ISSN 1913-9020, E-ISSN 1913-9039. Vol. 8, No. 1, pp. 38-45.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Erlangga.
- Dalimunthe, Asfar H. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, G. 2009. *Human Resources Management*. 14th Ed. Prentice-Hall.
- Dhania, Dhini R. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)." *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1, No 1, Hal. 15-23.
- Dhermawan, Anak A.N. Bagus, I Gede A. Sudibya, dan I Wayan M. Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184.
- Fu'ad, E. Nur. 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Jepara." *The 3rd University Research Colloquium*. ISSN 2407-9189. Hal. 217-226.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giyarto. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Karanganyar dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Surakarta: Magister Manajemen STIE-AUB.

- Hardiyana, Aan, Sentot Iskandar dan Leli Nurlaila. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. ISSN: 2443-0633. Vol. 7, No. 2, Hal. 64-73.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi Tangkalisn. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Iskandar, Sentot dan Enceng Juhana. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. ISSN: 2443-0633. Vol. 8, No. 2, Hal. 86-98.
- Lako, Anderas. 2007. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Lawasa, H. Ismail. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara." Vol. 3, No. 4, Hal. 16-29.
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Manik, Ester dan Wiarah. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. ISSN: 2443-0633. Vol. 8, No. 2, Hal. 62-72.
- Martoyo, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nafrizal, A. Rahman Lubis dan Sofyan Idris. 2012. "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN: 2302-0199. Vol. 1, No. 2, Hal. 49-63.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Palan, R. 2007. *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Putra, Hendra Eka, Mukhlis Yunus dan Mahdani. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Kinerja pegawai Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN: 2302-0199. Vol. 4, No. 3, Hal. 72-81.
- Renah, Anatalia dan Djoko Setyadi. 2014. "The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan." *European Journal of Business and Management*. ISSN Paper: 2222-1905. ISSN Online: 2222-2839. Vol. 6, No. 30, pp. 182-191.
- Riduwan dan Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Binyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversial-Aplikasi*, Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sari, Fajar M. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto." *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 9, No. 2, Hal. 137-153.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Satyawati, Ni Made Ria dan I Wayan Suartana. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556. Vol. 6, No. 1, Hal. 17-32.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, Sondang P. 2007/2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R n D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suparno. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Surakarta: Magister Manajemen STIE-AUB.
- Suprpto, 2009. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variable." *Excellent*. Vol. 1, No. 1, pp. 1-19.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

EFEKTIFITAS KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KARANGMALANG KABUPATEN SRAGEN
THE EFFECTIVENESS OF JOB SATISFACTION ON THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF KARANGMALANG SUB-DISTRICT OFFICIALS OF SRAGEN REGENCY

Jadhiyono Dwi Kassulat
Siti Fatonah
kassulat@gmail.com
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta
2017

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris efektifitas kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi dengan 40 responden. Hasil Uji Hipotesis adalah: Uji t persamaan 1 adalah kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji t persamaan 2 adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen. Nilai R^2 total sebesar 0,953 dapat diartikan variasi kinerja pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sebesar 95,3% dan sisanya 4,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh iklim organisasi dan pengawasan. Dari analisis jalur diketahui jalur tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study to determine and analyze empirically the effectiveness of job satisfaction on the influence of leadership and work discipline on the performance of employees Karangmalang District Sragen regency. The analysis technique used is by using instrument test (validity test and reliability test), linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, determination coefficient test and correlation analysis with 40 respondent. Hypothesis Test Result is: Test t equation 1 is the leadership has no significant effect on job satisfaction. Work discipline has a significant effect on job satisfaction. Test t equation 2 is leadership has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has no significant effect on employee performance. F test results can be concluded jointly leadership, work discipline and job satisfaction have a significant effect on employee performance Karangmalang District Sragen regency. The total R^2 value of 0.953 can be interpreted by the variation of employee performance in Kecamatan Karangmalang Sragen Regency explained by the variable of leadership, work discipline and job satisfaction, 95.3% and the rest 4.7% explained other variable outside research model as an example of organization climate and supervision. From the analysis of path known indirect path of work discipline to performance through job satisfaction, is a dominant or effective path to improve employee performance in Karangmalang District Sragen regency

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Oleh karena itu banyak sekali organisasi yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu organisasi mulai kurang berkembang. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan organisasi.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk mendorong para pegawai untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar.

Menurut Sedarmayanti, (2014) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), bersih dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, maka pemerintah Kecamatan Karangmalang bertekad meningkatkan mutu Pelayanan publik (*Public service*) hal ini merupakan implementasi pelimpahan sebagian kewenangan dari Bupati Sragen dengan SK. No. 503/186-03/2001, tgl.16-8-2001.

Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen memiliki visi “Bersama menuju Karangmalang yang sejahtera, mandiri dan berkepribadian”. Dalam rangka mengupayakan perwujudan visi di atas, maka misi yang harus dilaksanakan oleh Kecamatan Karangmalang beserta seluruh masyarakat yaitu:

1. Mewujudkan pemerintah desa yang bersih transparan dan akuntabel melalui kebersamaan pemerintah desa dan peran serta lembaga-lembaga pemerintahan desa dan masyarakat pada umumnya
2. Pembangunan menyeluruh baik fisik dan non fisik serta jiwa dan raga untuk mencapai desa karangmalang yang sejahtera lahir dan batin
3. Membangun ekonomi oerdesaan yang kuat dengan menggali dan mengoptimalkan potensi desa
4. Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dengan memberdayakan peran serta masyarakat
5. Memberi pelayanan yang prima dan optimal kepada masyarakat

Perilaku seorang pemimpin dalam hal ini adalah pimpinan Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen dalam menggerakkan dan memberdayakan juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Wursanto (2010:200) menyatakan bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja bawahan. Efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak dapat memunculkan gaya kepemimpinan, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Selain itu tugas pemimpin adalah mendorong bawahan agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang untuk bekerja di bawah kondisi mandiri.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2012:294) Kepemimpinan yang andal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan peannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat dicapai. Penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada perilaku pemimpin yang diterapkan. Tanggung jawab sari seseorang pemimpin adalah mendorong pegawai kearah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya yang ada dan kepemimpinan yang tersedia.

Pengamatan peneliti pada obyek penelitian yaitu pada Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen menunjukkan ada peningkatan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang antara lain menurut pengamatan peneliti yaitu faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan ada peningkatan kualitas yang ditunjukkan oleh kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kualitas hasil kinerja. Faktor kedisiplinan ada peningkatan yang ditimbulkan dari prestasi daftar hadir scanning sidik jari. Maju dan mundurnya suatu organisasi tidak dapat terlepas dari adanya peran dari pemimpin organisasi. Faktor kepuasan kerja menunjukkan peningkatan semakin terjalannya kerja sama diantara pegawai maupun pimpinan. Oleh sebab itu pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Hasibuan, 2007). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305). Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya.

Pentingnya kedisiplinan pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, yaitu dengan adanya sikap disiplin yang tinggi atau tingkat kedisiplinan pegawai akan selalu memotivasi pegawai bekerja dengan

baik, hal ini disebabkan karena dengan selalu bersikap disiplin, maka kesalahan pekerjaan yang akan dilakukan akan sangat minim, sehingga akan berdampak pada kinerja yang optimal. Kedisiplinan pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah diterapkan.

Upaya mempercepat pencapaian tujuan adalah kedisiplinan kerja dalam organisasi dalam rangka koordinasi tugas. Adanya kedisiplinan kerja yang baik antar pegawai dalam pelaksanaan tugas akan mempercepat penanganan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kelancaran kedisiplinan kerja diantara sesama pegawai dan kedisiplinan kerja dengan pimpinan akan memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai maupun tugas yang dilakukan secara tim.

Aspek kepuasan kerja merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari organisasi, sejalan dengan konsep kepuasan kerja tersebut, penilaian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan aspek kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pemikiran pada prestasi kerja masih dianggap sebagai pemegang peranan penting dalam pemenuhan kepuasan kerja, karena para pegawai yang diliputi rasa tidak puas atas hal yang memperlemah kinerja akan memberikan dampak bagi organisasi yang bersifat negatif. (Siagian: 2012:102).

Berangkat dari suatu permasalahan yang terjadi pada Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen dan variabel yang ada dan model penelitian yang belum pernah dilakukan penelitian pada Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen. Peneliti ingin mengungkap suatu permasalahan yang ada ditinjau dari variabel yang digunakan. Berdasarkan uraian di atas dan dari fenomena yang ada maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “ Efektifitas Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen”.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X), intervening (X,Y) dan dependen (Y). Adapun yang termasuk variabel independen adalah kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Variabel intervening adalah kepuasan kerja (X₃/Y₁) dan variabel dependen adalah kinerja (Y/Y₂). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen sejumlah 40 pegawai. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Bentuk kuesioner berupa daftar pertanyaan yang disampaikan kepada pegawai yang bekerja di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen. Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jalur (*path analisis*). Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:.

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_3 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- Y₁ = Kepuasan kerja
- Y₂ = Kinerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Disiplin kerja
- X₃ = Kepuasan kerja
- b₁ ... b₅ = Koefisien regresi
- e₁ ... e₂ = error

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.11.
Hasil Regresi Persamaan Pertama

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,839 | 1,615 | | 1,758 | ,087 |
| | Kepemimpinan | -,054 | ,083 | -,059 | -,642 | ,525 |
| | Disiplin Kerja | ,907 | ,089 | ,942 | 10,195 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel IV.12.
Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,764 | 1,045 | | -2,644 | ,012 |
| | Kepemimpinan | ,264 | ,052 | ,270 | 5,058 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,046 | ,108 | ,044 | ,427 | ,672 |
| | Kepuasan Kerja | ,815 | ,102 | ,753 | 7,976 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.13
Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 96,204 | 2 | 48,102 | 83,183 | ,000 ^b |
| | Residual | 21,396 | 37 | ,578 | | |
| | Total | 117,600 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel IV.14
Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 129,952 | 3 | 43,317 | 193,756 | ,000 ^b |
| | Residual | 8,048 | 36 | ,224 | | |
| | Total | 138,000 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.15
Koefisien Determinan Persamaan 1 (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,904 ^a | ,818 | ,808 | ,760 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Tabel IV.16
Koefisien Determinan Persamaan 2 (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,970 ^a | ,942 | ,937 | ,473 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.17
Uji Linieritas

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,010 ^a | ,000 | -,083 | ,47280547 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Tabel IV.18
Koefisien Korelasi

Correlations

| | | Kepemimpinan | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja |
|----------------|---------------------|--------------|----------------|----------------|---------|
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | ,651** | ,554** | ,715** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | ,651** | 1 | ,903** | ,900** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,554** | ,903** | 1 | ,942** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,715** | ,900** | ,942** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = -0,059 X_1 + 0,942 X_2 + 1$$

Keterangan:

- 7) β_1 = koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,059 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, ini berarti bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan kepuasan kerja akan menurun.
- 8) β_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,942 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja Pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen akan meningkat

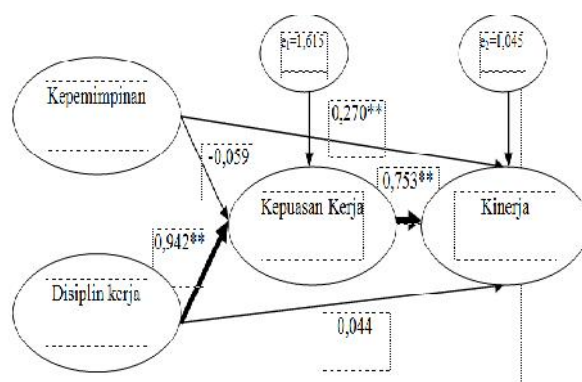
Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,270 X_1 + 0,044 X_2 + 0,753 X_3 + 2$$

Keterangan:

- 9) β_1 = koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,270 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja Pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 10) β_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,044 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja Pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 11) β_3 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,753 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen akan meningkat

Model Hasil Analisis:



Gambar IV.1 Hasil Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

PEMBAHASAN

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja lebih besar nilai koefisiennya dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga jalur langsung efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sukadi (2013), Yoti Gama, et.,al (2012), Rezka Tri Yunanato (2011), Cooke, Ernest (2011), Allyssa Laura dan Cecep Hidayat, (2011), Rindang (2012), Jue Chen dan Colin (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel kepemimpinan adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga upaya untuk meningkatkan kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak efektif, dan peningkatan kepuasan kerja terhadap kinerja Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen efektif. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan adalah dengan cara:

Meningkatkan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- d. Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan komunikasi.
- e. Pimpinan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya bila dirasa perlu.
- f. Pimpinan memberikan perhatian yang berupa konsultasi yang berkaitan dengan masalah-masalah tugas.

4. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

Dari analisis jalur bahwa jalur langsung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen sebaiknya menggunakan variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan hasil uji t yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukadi (2013), Yoti Gama, et.,al (2012), Rezka Tri Yunanato (2011), Cooke, Ernest (2011), Allyssa Laura dan Cecep Hidayat, (2011), Rindang (2012), Jue Chen dan Colin (2010), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel disiplin kerja adalah efektif. Dalam analisis ini maka jalur tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah efektif, langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja adalah dengan cara:

- d. Meningkatkan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.
- e. Meningkatkan sarana dan prasarana yang ada.
- f. Meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor.

Upaya peningkatan kedisiplinan dapat dilakukan dengan cara melihat nilai indikator tertinggi kedisiplinan, yaitu dengan cara:

- a. Meningkatkan manajemen waktu, yaitu bekerja sesuai aturan.
- b. Meningkatkan kehadiran ketika ada rapat.
- c. Meningkatkan ketertiban, dengan cara masuk kerja tepat waktu.

Kesimpulan

Hasil Uji Hipotesis adalah:

Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 tidak terbukti.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 terbukti.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 terbukti.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 4 terbukti.

Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 5 tidak terbukti.

Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 43,317$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen.

Nilai R^2 total sebesar 0,953 dapat diartikan variasi kinerja pegawai di Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sebesar 95,3% dan sisanya 4,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh iklim organisasi dan pengawasan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut:

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, untuk itu sebaiknya dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen, perlu meningkatkan kepuasan kerja yang lebih optimal kembali. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara:

- a. Meningkatkan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana yang ada.
- c. Meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor.

Variabel kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi agar kinerja lebih optimal, hal yang perlu ditingkatkan dalam meningkatkan kepemimpinan antara lain:

- a. Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan komunikasi.
 - b. Pimpinan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya bila dirasa perlu.
 - c. Pimpinan memberikan perhatian yang berupa konsultasi yang berkaitan dengan masalah-masalah tugas
4. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih maksimal ataupun dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Ketiga. pp.109
- Allyssa Laura dan Cecep Hidayat, (2011). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Asuransi Astra Buana. *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yoyakarta*. V. 6. No. 3 Hal. 13-26
- Cooke, Ernest (2011), Effect of Leadership and Satisfaction to Control of Performance in Sales Management trough The Compensation Plan. *Journal of Marketing Theory and Practise*
- Davis S., 2014, *Managing Corporate Culture*, Cambridge, MA: Belinger
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 2009: *Statistik Induktif*, Edisi: 4, Yogyakarta: BPFE
- Dyer, Lee, dan Donald F Parker, (2010), *Classfying Outcomes in Work Motivating Research: An Examination of The Intrinsic dan Extrinsic Dichotomy*, "Journal of Applied Psychology, 455-458.
- Fajar Purnomo, (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis UNNES Semarang Vol.3 No.1 2014*
- Fuad mas'ud. 2014, "*Survai Diagnosis Organisasional*", Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali Imam, 2010. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M Ivancevich. 2014, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 4, Terjemahan
- Gujarati, Damodar. 2010. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta
- Hardoko, T.Hani. 2013, *Manajamenen*, Edisi:2, Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan Malayu, S.P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit CV. Haji Masagung.

- Jue Chen dan Colin (2010), Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal Vol. 27 No. 4, 2006 pp. 242-249*
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan pendidikan pelatihan*. Jakarta:PT.raja Grafindo Persada.
- Kuntoro, 2011, Pengaruh Pendidikan pelatihan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai PT Carita Boat Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yoyakarta. V. 7. No. 3 Hal. 13-26.*
- Luthans F., 2012, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, "A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: Degree of Participation and Comparison Site Contracts", *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moenir, 2014. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Nitisemito, Alex. 2012, *Management Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, sasamito Bros, Bandung.
- Ostroff, 2013. Relationship between Satisfaction, attitude and performance an organization level analisis". *Journal of Applied Psychology, Vol:77, No.6, p.933-973*
- Rezka Tri Yunanato (2011), Pengaruh kepuasan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan kedisiplinan sebagai variabel mediasi pada pada PG Rejo Agung Madiun. *Tesis, Madiun: program Pasca sarjana*
- Rindang (2011). *Pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi thd kepuasan kerja, kinerja guru pada PDAM Kab. Karanganyar*. Tesis Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Ridwan, 2010, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins S. P.,2014, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 12, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins Stephen dan Coulter Mary. 2011. *Manajemen*. Jakarta: Indexs.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.
- Schein E., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasisco Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2012. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Siswanto, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sujarwo, 2010. Pengaruh pendidikan pelatihan dan Komitmen organisasi terhadap kinerja Pemda Bantul. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sukadi (2013), *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Sukodono Kabupaten Sragen)*. Tesis STIE AUB Surakarta
- Stoner, James A.F, 2012. *Management*, Third Edition. Prentice-Hall International Inc.Englewood.Chlips.New Jersey
- Timpe, D.A. 2012. *Produktivitas: Seri Manjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Alex Media Komputindo.
- Yoti Gama, et.,al (2012). Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNS Surakarta*
- Yukl, Gary. 2010. *Pendidikan pelatihan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.
- Yuwaliatin (2016). "Dimensions of transformational leadership: Conseptual and empirical extensions" *leadership Quartely, Vol.15, pp.329-354*

**PENGARUH PERILAKU KERJA, LINGKUNGAN KERJA, INTERAKSI SOSIAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI
(Study pada Dinas Kesehatan Karanganyar)**

***EFFECT OF WORK BEHAVIOR, WORK ENVIRONMENT, SOCIAL INTERACTION AND
MOTIVATION TO WORK SATISFACTION, COMPENSATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study at Karanganyar Health Office)***

Clara Agustina Triwahyuningsih¹
Mulyanto²

1claraagustinatriwahyuningsih@gmail.com
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
2017

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Karanganyar.

Penelitian ini merupakan penelitian survai. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Dinas Kesehatan Karanganyar sebanyak 60 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji *Structural Equation Modeling* melalui program *Lisrel 8.70*.

Hasil penelitian sebagai berikut: perilaku kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, interaksi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, perilaku kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi, interaksi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi, perilaku kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, interaksi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Pengaruh langsung perilaku kerja terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja maupun kompensasi. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja maupun kompensasi. Pengaruh langsung interaksi sosial terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja maupun kompensasi. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja maupun kompensasi.

Kata kunci: *Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Interaksi Sosial, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of work behavior, work environment, social interaction and motivation on job satisfaction, compensation and performance of Health Office Karanganyar staff.

This research is a survey research. The data used are primary data by taking samples of Health Office Karanganyar staff as many as 60 respondents. Methods of data analysis were tested with validity test, *Structural Equation Modeling* test through *Lisrel 8.70* program.

The result of the research as follows: work behavior have a significant and positive effect on job satisfaction, work environment have a significant and positive effect on job satisfaction, social interaction has a significant and positive effect on job satisfaction, motivation has significant and positive effect on job satisfaction, work behavior has significant and positive To the compensation, the work environment has a significant and positive impact on compensation, social interaction has a significant and positive impact on compensation, motivation has a significant and positive impact on compensation, work behavior has a significant and positive impact on the work environment have a significant and positive impact on performance, social interaction significant And positive to the performance, motivation has a significant and positive impact on performance, job satisfaction has a significant and positive impact on the performance, compensation has a significant and positive impact on k Inerja. The direct impact of work behavior on performance is less than indirect influence through job satisfaction or compensation. The direct impact of work environment on

performance is less than indirect influence through job satisfaction or compensation. The direct influence of social interaction on performance is less than indirect influence through job satisfaction or compensation. The direct influence of motivation on performance is less than indirect influence through job satisfaction or compensation.

Keywords: *Work Behavior, Work Environment, Social Interaction, Motivation, Job Satisfaction, Compensation, Performance*

PENDAHULUAN

Sebagai momentum optimalisasi dan pengembangan layanan masyarakat di Dinas Kesehatan Karanganyar, terlebih dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan, pihak Dinas Kesehatan Karanganyar mengakui pentingnya mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh PNS di Dinas Kesehatan Karanganyar. Kunci pokok untuk menjaga layanan yang diberikan PNS adalah menjaga kinerja agar tetap dalam taraf yang maksimal. Hal ini dicapai melalui pemahaman yang menyeluruh dan penerapan semua sarana yang diperlukan untuk meningkatkan tingkat Kinerja PNS. Usaha hari ini menghadapi benang ketidakpastian dan perubahan. PNS seharusnya memiliki kinerja yang maksimal sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya ketika menganggap diri menjadi bagian produktif dari Instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

Sebagai sumber daya manusia profesional, memainkan peran integral dalam memastikan optimalisasi layanan kesehatan yang ada. Praktek, kebijakan, dan program yang ditetapkan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar merupakan dasar bagi upaya seluruh organisasi untuk mempertahankan moral PNS.

Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar harus terus memperhatikan kebutuhan dan hasrat sumber daya manusia karena adalah aset penting yang dimiliki oleh setiap organisasi. Diharapkan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan peningkatan kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar yang pada akhirnya dapat mencapai berbagai tujuan utama Instansi dalam memberikan layanan masyarakat yang maksimal. Selanjutnya, untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia dapat mengaturnya dengan cara yang manusiawi. Manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan pendekatan dimana komitmen PNS adalah sumber daya utama atas keunggulan kompetitif, dan manajemen sumber daya manusia harus menekankan pengembangan komitmen PNS untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sumber daya manusia terutama difokuskan pada kinerja dengan memberikan perhatian khusus pada praktek-praktek sumber daya manusia (SDM) yang diyakini mampu meningkatkan kinerja dengan meningkatkan perilaku kerja, lingkungan kerja, motivasi, interaksi sosial, kepuasan kerja. Karena itu bangunan kinerja memerlukan pendekatan yang parsial. Faktor-faktor determinan yang cukup menonjol harus dikaji secara mendalam agar dapat menjaga Kinerja PNS yang pada akhirnya dapat meningkatkan pelayanan masyarakat.

Perilaku kerja yang terus dilakukan berulang-ulang akhirnya akan menjadi kebiasaan sehingga pegawai dapat merasa nyaman di tempat kerja. Kenyamanan inilah yang menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja PNS ketika sedang melaksanakan tanggung jawabnya.

Kenyamanan juga dapat dicapai jika para pegawai menjaga kondisi lingkungan tempat bekerja. Kondusifnya lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memicu diri seseorang untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga pegawai merasa puas akan pekerjaan yang diterimanya.

Tidak kalah pentingnya adalah interaksi yang terjadi diantara para pekerja. Interaksi ini merupakan bagian penting dari proses keterikatan antara pegawai dengan organisasi maupun antar pegawai. Interaksi yang terjalin dengan sehat akan memicu terciptanya hubungan yang harmonis antar pegawai sehingga tercipta suatu mutualisme yang dapat dimanfaatkan guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perkerjaan secara bergotong royong, akhirnya berujung pada kepuasan kerja pegawai ditempat kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan

sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut dapat dimediasi dengan adanya *leadership* dari Pimpinan Dinas Kesehatan Karangnyar. Hubungan antara PNS dan Kepala Dinas memang sangat saling terkait, agar dapat bekerja sama dengan baik, diperlukan saling pengertian dan komunikasi dari keduanya. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat Instansi. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan Instansi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dengan orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh populasi sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji *Structural Equation Modeling* melalui program *Lisrel* 8.70.

Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur apa indikator dari sebuah konsep) dan regresif (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya). Ferdinand (2015) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk:

- a) Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruk/konsep/faktor
- b) Menguji kesesuaian/ketepatan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti
- c) Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun/diamati dalam model penelitian.

Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening untuk menguji pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Karanganyar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Structural Equal Modeling selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lain apabila nilai T-statistik $> 1,96$ (Gozhali, 2006).

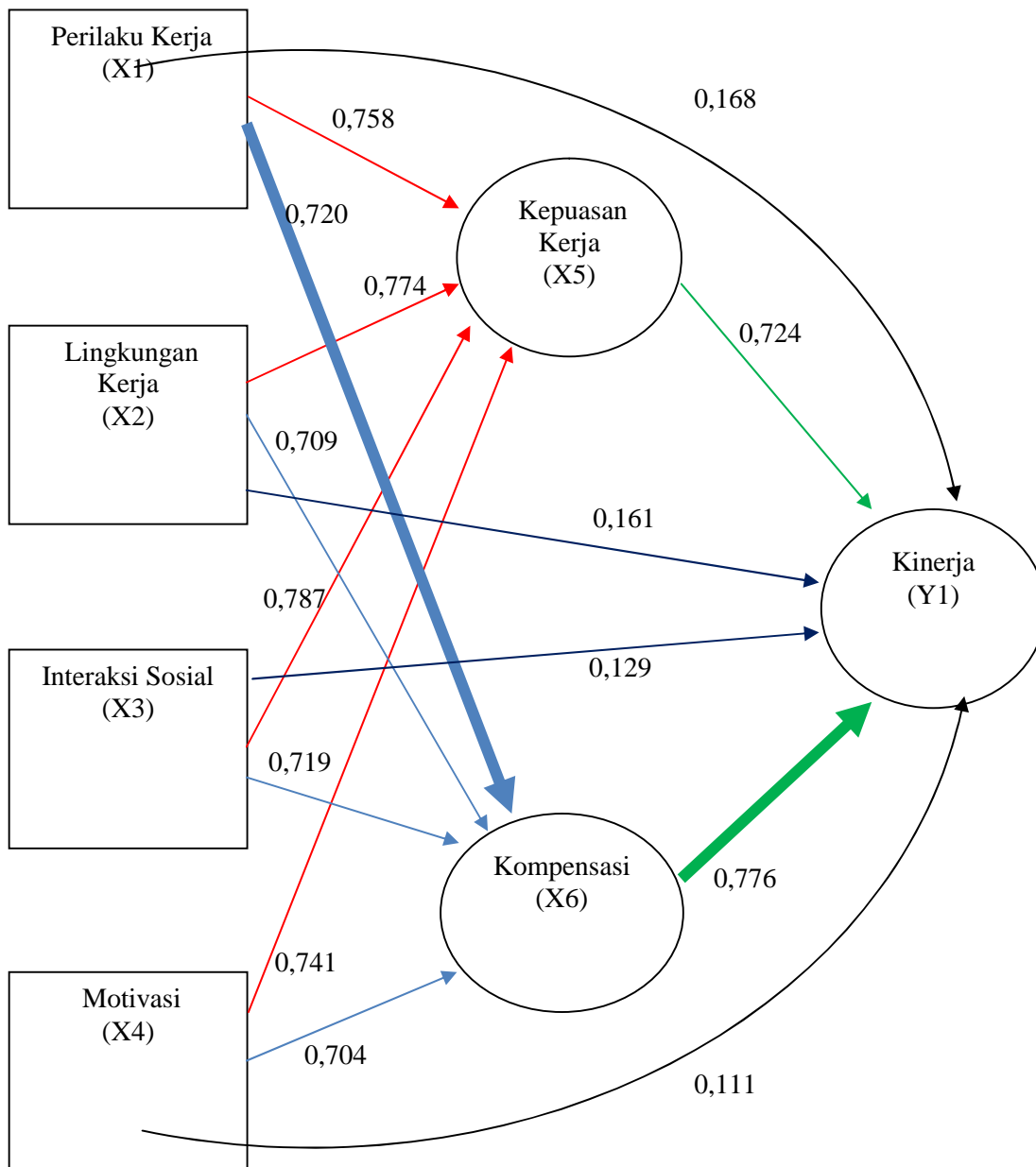
Berdasarkan analisa data dengan menggunakan program *Lisrel* versi 9.1 diperoleh nilai estimasi dan signifikansi dari ketujuh variabel. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Estimasi dan Signifikansi Variabel

| Total Effects of X on Y | | | | |
|-------------------------|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | PERILAKU LINGKUNG INTERAKS MOTIVASI | | | |
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| KINERJA | 0.186 (0.202) | 0.161 (0.159) | 0.129 (0.229) | 0.111 (0.180) |
| | 2.427 | 2.381 | 2.310 | 2.174 |
| KEPUASAN | 0.758 (0.395) | 0.774 (0.311) | 0.787 (0.447) | 0.741 (0.350) |
| | 3.155 | 3.291 | 3.090 | 3.258 |
| KOMPENSA | 0.720 (0.141) | 0.709 (0.111) | 0.719 (0.159) | 0.704 (0.125) |
| | 3.051 | 3.090 | 3.373 | 3.133 |

| Indirect Effects of X on Y | | | |
|----------------------------|---------|------------------|------------------|
| | KINERJA | KEPUASAN | KOMPENSA |
| | ----- | ----- | ----- |
| KINERJA | -- | 0.724 (0.063) | 0.776 (0.177) |
| | | 4.958 | 4.993 |
| KEPUASAN | -- | -- | -- |
| KOMPENSA | -- | -- | -- |

Berikut gambar model analisis jalur pada penelitian ini :



Gambar 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pembahasan

1. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila perilaku kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Karanganyar akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dan kompensasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel kompensasi yang menunjukkan pengaruh yang paling besar.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Martin dan Pear (2015) yang menyatakan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja langsung diasosikan dengan tugas-tugas kerja yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan kerja, artinya perilaku pegawai dapat diarahkan dengan cara memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, serta memberi memberikan kesadaran kepada pegawai untuk saling membantu di antara rekan kerja agar dicapai hasil kerja yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Aslam (2013), Juniantara (2015), Mukhlisoh (2008), bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kerja terhadap kinerja. Perilaku kerja pegawai akan tercermin pada kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah serta kemampuan pegawai untuk berkomunikasi baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan, jadi jika pegawai mampu menangani permasalahan yang timbul dalam penyelesaian pekerjaan, berarti setiap hambatan yang timbul dapat segera diatasi, sehingga tidak sampai mempengaruhi hasil kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Karanganyar akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dan kompensasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel kepuasan kerja yang menunjukkan pengaruh yang paling besar.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Rufino (2012), Batubara (2016), Sofyan (2013), Rismawati (2016), Wibowo (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila interaksi sosial ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Karanganyar akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dan kompensasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel kepuasan kerja yang menunjukkan pengaruh yang paling besar.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Cook (2013) yang menyatakan bahwa hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi pegawai dalam bekerja meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Lusiana (2014), Sebastianus (2015) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara interaksi sosial terhadap kinerja. Jika interaksi sosial yang terjalin di kalangan pegawai semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hubungan sosial sesama pegawai yang berlangsung dengan baik akan membantu pegawai mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah-masalah yang munculkan solusi-solusi meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Karanganyar akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dan kompensasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel kompensasi yang menunjukkan pengaruh yang paling besar.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bacal (2012) yang menyatakan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Anas (2016), Lubis (2018), Rozaid (2015) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Jika pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik, akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perilaku kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
3. Interaksi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
4. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
5. Perilaku kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi
7. Interaksi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi
8. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi
9. Perilaku kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap
10. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
11. Interaksi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
12. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
13. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
14. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
15. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung adalah variabel perilaku kerja.
16. Kesimpulan pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:
 - e. Pengaruh langsung perilaku kerja terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel kepuasan kerja maupun variabel kompensasi, tetapi paling besar pengaruhnya jika melalui variabel kompensasi, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kompensasi.
 - f. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel kepuasan kerja maupun variabel kompensasi, tetapi paling besar pengaruhnya jika melalui variabel kepuasan, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kepuasan.
 - g. Pengaruh langsung interaksi sosial terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel kepuasan kerja maupun variabel kompensasi, tetapi paling besar

pengaruhnya jika melalui variabel kepuasan, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kepuasan.

- h. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel kepuasan kerja maupun variabel kompensasi, tetapi paling besar pengaruhnya jika melalui variabel kompensasi, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel kompensasi.

Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar antara lain:

4. Perilaku kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja. Untuk itu agar lebih meningkatkan kinerja pegawai maka Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar harus menerapkan aturan untuk mengatur cara kerja maupun perilaku pegawai ketika melaksanakan tugas kewajiban.
5. Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja dapat lebih ditingkatkan lagi melalui pemberian kompensasi. Untuk itu dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar diprioritaskan melalui pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aityan dan Gupta. 2014. Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Business and Economics Journal*, Vol.2011.
- Anas, Muhammad. 2016. Pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi Pegawai pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi. *Jurnal Motivasi terhadap Kinerja*, h:1-17.
- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad Mohamad, 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Aslam, A. 2013. Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali). *Prosiding Seminar Nasional Perkembangan Terkini Sains Farmasi dan Klinik III 2013*. ISSN: 2339-2592, 316-323
- Azwar S. 2011. *Penyusun Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. 2nd edition. New York: McGraw-Hill.
- Basrowi. 2013. *Pengantar Sosiologi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Batubara, Anita Angreini. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan*. Tesis. Malang: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- BKN [Badan Kepegawaian Nasional]. 2013. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Nomor :1 Tahun 2013.Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Nasional.
- Cook, AL. 2013. *Job Satisfaction And Job Performance: Is The Relationship Spurious?.* Thesis. Texas: Master Of Science. Texas A&M University.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Tesis. Makassar: Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Admnistrasi Lembaga Administrasi Negara.
- Ferdinand, A. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5, Seri Pustaka 03/BP Semarang: UNDIP.
- Ghozali, 2012. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 18. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniantara, I Wayan. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Tesis. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

- Kadarisma, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Lusiana, Lis. 2014. "Interaksi Sosial antara Remaja yang Tinggal Bersama Orang Tua dan Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan". *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 02 No. 01.
- Mahsun, Mohammad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta, BPFE.
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, Marihot AMH. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Martin, Garry dan Pear, Joseph Pear. 2015. *Behavior Modification What it is and How to do it*, Seventh edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Mukhlisoh, Nihayatul. 2008. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Rismawati. 2016. The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Volume 5, Issue 08:48-51.
- Robbins, S & Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozaid, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 1 No. 2: 201-220
- Rufino, Fretolino. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Manhattan Club*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana (S2) Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Sebastianus, DR. 2015. Hubungan Antara Kualitas Interaksi Sosial Atasan Bawahan dan Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Pada Member Perusahaan Multi Level Marketing PT. Herbalife Indonesia. *Psikodimensia*. Vol. 14 No.1: 49 – 66.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1 pp. 18-23
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparwi. 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Pati*. Tesis. Kudus: Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Titik Haryani S, 2013. *Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta*. Tesis, Magister Manajemen, STIE – AUB Surakarta UGM, Yogyakarta.
- Wibowo, M. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 16 No. 1: 1-9.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA,
MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar)**

***EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP, COMMUNICATION, COMPETENCY, WORK
SATISFACTION, MOTIVATION AND DISCIPLINE AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study on the Department of Trade, Manpower, Cooperatives and SMEs Karanganyar)***

Wawan Apriyanto¹

Mulyanto²

wawanapriyanto@gmail.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

2017

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini merupakan penelitian survai. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar sebanyak 50 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji *Structural Equation Modeling* melalui program *Partial Least Square*.

Hasil penelitian sebagai berikut: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin, komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin, kompetensi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja maupun disiplin. Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja maupun disiplin. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja maupun disiplin. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja maupun disiplin.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of leadership style, communication, competence, job satisfaction, motivation and discipline on the performance of employees of the Department of Trade, Manpower, Cooperatives and SMEs of Karanganyar.

This research is a survey research. The data used is primary data by taking samples of Department of Trade, Manpower, Cooperatives and SMEs of Karanganyar staff as much as 50 respondents. Data analysis method was tested with validity test, *Structural Equation Modeling* test through *Partial Least Square* program.

The result of the research as follows: leadership style have a significant and positive influence on work motivation, communication has a significant and positive effect on work motivation, competence has significant and positive effect on work motivation, job satisfaction has a significant and positive effect on work motivation, Discipline, communication has a significant and positive influence on the discipline, social competence has a significant and positive influence on the discipline, job satisfaction has a significant and positive impact on the discipline, leadership style has a significant and positive impact on performance, communication has a significant and positive impact on performance, competence has a significant and positive On performance, job satisfaction has a significant and positive effect on performance, work motivation has a significant and positive impact on performance, discipline has a significant and positive effect on the performance. The direct influence of leadership style on performance is less than indirect influence through work motivation and discipline. The direct effect of communication on performance is less than indirect influence through work

motivation and discipline. The direct impact of competence on performance is less than indirect influence through work motivation and discipline. The direct impact of competence on performance is less than indirect influence through work motivation and discipline.

Keywords: *Leadership Style, Communication, Competence, Job Satisfaction, Motivation, Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan penggerak operasi suatu Instansi Pemerintahan, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja instansi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi. Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan belum maksimalnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian penilaian kinerja berdasarkan kompetensi pegawai.

Kompetensi itu sendiri merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi pegawai, pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan pegawai. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan pegawai akan memberikan peluang bagi Instansi Pemerintahan dalam mendukung tercapainya tujuan dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan instrinsik, keduanya mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Faktor instansi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di instansi dapat mempengaruhi kepuasan dan berkontribusi terhadap hasil pekerjaan/kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah kepuasan dalam bekerja. Bahwa program kesejahteraan yang ditetapkan Instansi merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa puas dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai. Sebagai perwujudannya apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan kepuasan bagi seluruh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerjanya akan meningkat.

Salah satu aspek yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam setiap Instansi Pemerintahan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan pegawai bekerja dengan baik dan bersemangat. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan

kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan pegawai untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan instansi kerja.

Para pegawai di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hasil survei peneliti melalui wawancara dengan Kepala Dinas menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan terutama pada aspek kualitas kerja (prestasi kerja), loyalitas, dan kedisiplinan. Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar. Kompetensi dan motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dan didukung motivasi yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai. Faktor disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu instansi. Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja (Muogbo, 2013). Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berhubungan terhadap kinerja (Palan, 2007).

Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan) dan motivasi. Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui supervisi yang baik di mana supervisor berkomunikasi dengan pegawai, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai. Kepuasan pegawai merupakan kompensasi pelengkap/benefit yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental pegawai agar kinerja dan produktivitas kerjanya meningkat. Bertolak dari kondisi tersebut, peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar perlu memperhatikan enam faktor di atas. Kinerja pegawai akan semakin meningkat, apabila didukung gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang semakin baik, bahkan akan lebih meningkat lagi apabila dilakukan intervensi dengan memberikan motivasi kepada pegawai lebih meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh populasi sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji *Structural Equation Modeling* melalui program *Partial Least Square*.

Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. PLS adalah alat analisis data yang lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Menurut Ghozali (2012) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel disiplin dan motivasi ditempatkan sebagai variabel

intervening untuk variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

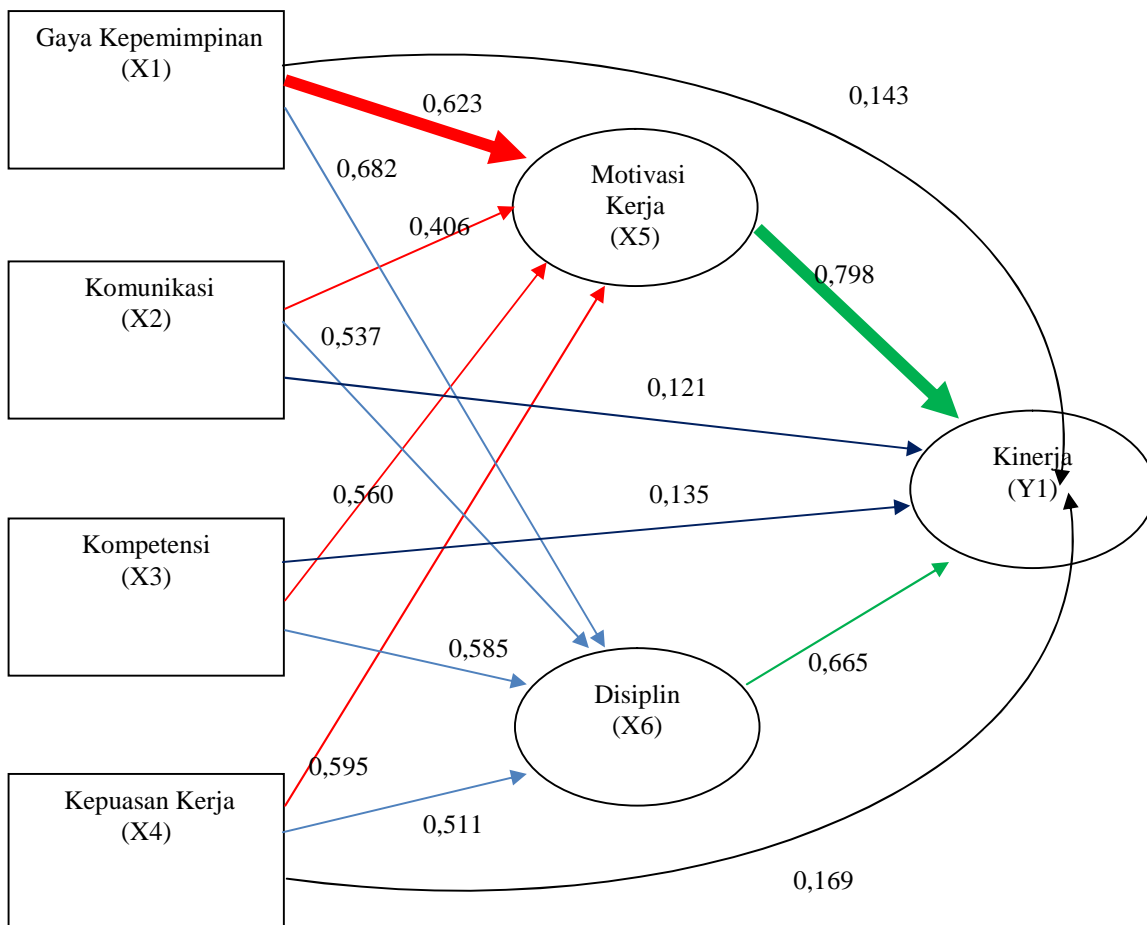
Berdasarkan analisa data dengan menggunakan program *Partial Least Square (PLS)* diperoleh nilai estimasi dan signifikansi dari ketujuh variabel. Hasil uji dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Estimasi dan Signifikansi Variabel

| Dimensi | Nilai Estimasi | t _{hitung} | Keterangan |
|-------------------------------|----------------|---------------------|---------------------|
| Disiplin -> Kinerja | 0,6605 | 2,43 | Pengaruh Signifikan |
| Gaya Kepemimpinan -> Disiplin | 0,6823 | 4,01 | Pengaruh Signifikan |
| Gaya Kepemimpinan -> Kinerja | 0,1437 | 3,39 | Pengaruh Signifikan |
| Gaya Kepemimpinan -> Motivasi | 0,6326 | 4,25 | Pengaruh Signifikan |
| Kepuasan -> Disiplin | 0,5111 | 3,66 | Pengaruh Signifikan |
| Kepuasan -> Kinerja | 0,1694 | 2,73 | Pengaruh Signifikan |
| Kepuasan -> Motivasi | 0,5956 | 2,67 | Pengaruh Signifikan |
| Kompetensi -> Disiplin | 0,5855 | 6,03 | Pengaruh Signifikan |
| Kompetensi -> Kinerja | 0,1359 | 2,13 | Pengaruh Signifikan |
| Kompetensi -> Motivasi | 0,5604 | 2,61 | Pengaruh Signifikan |
| Komunikasi -> Disiplin | 0,5371 | 5,80 | Pengaruh Signifikan |
| Komunikasi -> Kinerja | 0,1201 | 2,12 | Pengaruh Signifikan |
| Komunikasi -> Motivasi | 0,4065 | 2,80 | Pengaruh Signifikan |
| Motivasi -> Kinerja | 0,7986 | 12,24 | Pengaruh Signifikan |

Sumber : data diolah 2017

Berikut gambar model analisis jalur pada penelitian ini :



Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening motivasi kerja dan disiplin dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel motivasi yang menunjukkan pengaruh yang lebih besar.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Citra (2013), Dandy (2014), Darwito (2008), Ika (2013), Khuong (2015), Mariam (2009) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap bawahan, perilaku dan kinerja bawahan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Dengan tercapainya prestasi menunjukkan bahwa kinerja bawahan akan meningkat.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila komunikasi berjalan dengan lancar maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening motivasi kerja dan disiplin dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel disiplin yang menunjukkan pengaruh yang lebih besar.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Primadini (2012), Rachmadi (2010), Tarunajaya (2013), yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja. Komunikasi membantu peningkatan kinerja pegawai dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Pegawai yang telah merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja sesama divisi, akan mendorong pegawai yang bersangkutan untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila kompetensi pegawai meningkat maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening motivasi kerja dan disiplin dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh yang lebih besar.

Sama halnya dengan penelitian Emmyah (2009), Palan (2007), Vonai (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai menjadikan bagaimana seorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, dan mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasannya. Penerapan aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi, sehingga mampu meningkatkan kinerja pada pegawai.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila kepuasan pegawai dalam bekerja meningkat maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening motivasi kerja dan disiplin dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar adalah efektif hal ini karena terbukti bahwa pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening lebih besar daripada pengaruh langsung, akan tetapi penggunaan variabel intervening yang lebih efektif adalah variabel motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh yang lebih besar.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Titik (2013), Sukmasari (2011), Indrarini (2009), Anwar (2015) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Ketika kondisi dan situasi kerja, telah terpenuhi dengan baik maka pegawai akan puas terhadap pekerjaannya, hal ini akan mengakibatkan pegawai akan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan peningkatan pada kerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

12. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja
13. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja
14. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja
15. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja
16. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin
17. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin
18. Kompetensi sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin
19. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin
20. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
21. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
22. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
23. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
24. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
25. Disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
26. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung adalah variabel gaya kepemimpinan.
27. Kesimpulan pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:
 - i. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel motivasi kerja maupun variabel disiplin, tetapi pengaruh yang paling besar jika melalui variabel motivasi kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel motivasi kerja.
 - j. Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel motivasi kerja maupun variabel disiplin, tetapi pengaruh yang paling besar jika melalui variabel disiplin, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel disiplin.
 - k. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel motivasi kerja maupun variabel disiplin, tetapi pengaruh yang paling besar jika melalui variabel motivasi kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel motivasi kerja.
 - l. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung baik melalui variabel motivasi kerja maupun variabel disiplin, tetapi pengaruh yang paling besar jika melalui variabel motivasi kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja paling efektif dengan jalur tidak langsung melalui variabel motivasi kerja.

Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar antara lain:

6. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja. Untuk itu agar lebih meningkatkan kinerja pegawai maka Kepala Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar harus menunjukkan keteladanan dan bersikap demokratik agar memberikan kesempatan pada pegawai untuk menggunakan cara-cara baru dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
7. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat lebih ditingkatkan lagi melalui pemberian motivasi. Untuk itu dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar lebih didorong untuk termotivasi menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi. Dorongan motivasi kepada pegawai ini dapat berupa pemberian perhatian dan penghargaan terhadap *prestasi kerja* yang telah dicapai oleh para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, PM. 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328.
- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad Mohamad, 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research And Practice*. Vol. 3 Issue 4. PP: 77-86.
- Citra, RG. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bogor*. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Dandy, R. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia). *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014*. Vol 3: No. 5.
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Tesis. Makassar: Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Admnistrasi Lembaga Administrasi Negara.
- Ghozali, 2012. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gibson, dan Ivancevich Donnelly. 2012. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan : Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 18. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Penerbit. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ika Merdiana. S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Melalui Kepuasan Di Sekretariat Daerah Kota Surakarta*. Tesis. Surakarta: STIE AUB.
- Indrarini. 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

- Kaliri. 2008. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Tesis. Semarang: Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Khuong, MN. 2015. The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. Vol. 6, No. 4, 210-217.
- Luthans E.A. 2011. *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Manullang, Marihot AMH. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Muogbo, U.S. 2013. The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80
- Olivia, T. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*. Vol. 3, No. 2, 187-195.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: Penerbit PPM.
- Primadini, Intan. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Tingkat Kepuasan Komunikasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi pada Staf Administrasi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia)*. Tesis. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana.
- Rachmadi, M. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Riau di kantor Cabang Pasar Pusat Pekanbaru*. Thesis. Fakultas Ekonomi dan sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rajan. 2015. Motivation And Job Satisfaction: A Study Of Pharmacists In Private Hospitals. *Samvad*. Vol. IX. 87-100.
- Robbins S,P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Robbins, S & Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad, S. 2004; *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmasari, Hentry. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*. Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Tarunajaya, UP. 2013. Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Vol. 1 (2): 249-259.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Titik Haryani S, 2013. *Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta*. Tesis, Magister Manajemen, STIE – AUB Surakarta UGM, Yogyakarta.

- Untung, W. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi* Vol. 1 No. 2: 92-108.
- Utari, Khiki. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *Pemerintahan Integratif*. Vol 3, No 1:31-45.
- Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vonai, C. 2013. Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective. *ISSN 2277-0844*, Volume 2, Issue 7, pp 214-219.

**MENINGKATKAN KEPUASAN PASIEN BPJS MELALUI DIMENSI KUALITAS PELAYANAN
RUMAH SAKIT DAERAH DI WILAYAH JAWA TENGAH**

Siti Fatonah
Reny Dwi Sulistiyani
Manajemen, STIE AUB Surakarta
Jl. Mr. Sartono 46 Surakarta
tkkfatolah57@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis Pengaruh *tangibles* (bukti langsung), *reliability* (keandalan), *Responsiveness* (daya tanggap), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), terhadap kepuasan pasien BPJS pada rumah sakit wilayah Jawa Tengah

Penelitian ini merupakan penelitian random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Pengaruh tidak langsung *responsiveness* terhadap kepuasan yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan paling banyak, sebanyak 5 (lima) peneliti. Variabel yang dominan mempengaruhi variabel kepuasan adalah Variabel *responsiveness*, maka untuk mengoptimalkan kepuasan paling efektif dengan melalui *responsiveness*.

Kata Kunci : *tangibles* (bukti langsung), *reliability* (keandalan), *Responsiveness* (daya tanggap), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), *kepuasan*, *BPJS*.

ABSTRACT

The aim of this study is to find out, test and analyze the influence of *tangibles*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance* and *empathy* toward satisfaction of BPJS patients in the hospitals of Central Java.

The sampling of this study is taken by sampling. It uses primary data by taking sample from 100 respondents. This study is tested by using validity test, reliability test, linearity test, path analysis, t test, F test, and coefficient determination.

Indirect effect of *responsiveness* to satisfaction is positive and significant, so that to optimize satisfaction is by improving *responsiveness* because it is the most dominant variable to effect satisfaction.

Keywords : *tangibles*, *reliability*, *Responsiveness*, *assurance*, *empathy*, *satisfaction*, *BPJS*.

PENDAHULUAN

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan social di Indonesia. Dengan adanya jaminan social tersebut diharapkan risiko keuangan yang dihadapi oleh seseorang, baik karena mengalami sakit, kecelakaan bahkan kematian akan mendapatkan keringanan karena akan di ambil alih oleh lembaga yang menyelenggarakan jaminan social.

Manfaat yang dapat dirasakan dengan memiliki kartu BPJS adalah pelayanan kesehatan tingkat pertama, yaitu pelayanan kesehatan non spesialisik dan pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjut, yaitu pelayanan kesehatan yang mencakup baik rawat jalan maupun rawat inap.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukannya adalah menjadi tujuan rujukan dari pelayanan tingkat bawahnya atau tingkat dasar, seperti Puskesmas, dokter praktek swasta dan juga rumah sakit lainnya. Untuk itu sebagai tempat rujukan pelayanan kesehatan, maka rumah sakit perlu menjaga kualitas layanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Pelayanan kesehatan inilah yang dituntut oleh pengguna jasa di bidang kesehatan agar selalu bertambah baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dalam melakukan pelayanan yang prima dan berkualitas dapat terwujud.

Kualitas pelayanan seperti *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, *empathy*, dan *tangibles* merupakan suatu kendali dalam mencapai kepuasan pelanggan yang bersifat multidimensi. Keandalan petugas, daya tanggap petugas kepada pasien, daya respon petugas, kenyataan proses layanan, jaminan pelayanan dengan realita dan bukti fisik layanan yang diberikan kepada pasien merupakan faktor yang erat hubungannya dengan kualitas pelayanan.

Kepuasan yang dirasakan pasien tergantung dari persepsi mereka terhadap harapan dan kualitas pelayanan yang diberikan, apabila harapan lebih besar dari kualitas pelayanan yang diterima maka pasien tidak puas. Demikian pula sebaliknya apabila harapan sama atau lebih kecil dari kualitas pelayanan yang diterima, maka pasien akan puas. Kualitas pelayanan merupakan pengukuran terhadap tingkat layanan yang diberikan sesuai dengan harapan pelanggan. Saat ini tingkat persaingan rumah sakit sangat tinggi karena tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lain tapi juga bersaing dengan layanan kesehatan lain seperti rumah bersalin, klinik 24 jam, praktek dokter swasta, praktek bidan swasta, dan pelayanan kesehatan lainnya. Agar rumah sakit dapat bertahan dan berkembang, pihak rumah sakit harus proaktif dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien sesuai dengan persepsi yang diharapkan pasien. Kepuasan yang dirasakan pasien tergantung dari persepsi pasien itu sendiri (Isbandono, 2009).

Sebagai institusi jasa pelayanan kesehatan masyarakat umum, rumah sakit tidak hanya dituntut untuk memenuhi pelayanan kesehatan masyarakat dengan baik, tetapi juga harus mampu bersaing untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

Berkaitan dengan fenomena tersebut di atas dan berdasarkan penelitian dari beberapa mahasiswa dari Jony Buntoro, Era Setiawan, Tejo, Slamet Pujiyanto dan Sri Marwatik, penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “MENINGKATKAN KEPUASAN PASIEN BPJS MELALUI DIMENSI KUALITAS PELAYANAN RUMAH SAKIT DAERAH DI WILAYAH JAWA TENGAH”.

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2001: 306). Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dari uraian sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H₁. *Reliability* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah.
- H₂. *Responsiveness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah.
- H₃. *Assurance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah.
- H₄. *Empathy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah.
- H₅. *Tangibles* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan *level eksplanatif* yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel penelitian. Metode pengumpulan data melalui *survey* dengan menggunakan bantuan kuesioner disebarkan langsung kepada responden yaitu pasien sebagai obyek penelitian. Butir-butir pertanyaan yang ada didalam kuisisioner sifatnya tertutup dengan model pertanyaan menggunakan jawaban dengan bantuan skala likert (1-5) Analisis yang dilakukan merupakan analisis persepsional yang merupakan persepsi responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Desain Penelitian dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

Objek dan Lokasi Penelitian

Sebagai lokasi dalam penelitian ini adalah pada Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah. Sedangkan obyek penelitian ini adalah pasien BPJS yang menggunakan layanan di Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah.

Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya (Kuncoro, 2001: 22). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh warga pasien BPJS yang menggunakan layanan di Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah. sangat banyak/besar dan sulit untuk dihitung.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001: 73). Dikarenakan jumlah populasi yang besar dan sulit dihitung maka jumlah

sampel didasarkan pada pendapat Fraenkel dan Wallen (2003:92) dalam Widayat (2004:105) menyatakan bahwa jumlah sampel minimal adalah sebanyak 100 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *multiple sampling* yaitu dengan metode *accidental sampling*. *Accidental sampling* merupakan suatu metode untuk memilih anggota populasi yang paling mudah untuk ditemui dan dimintai informasi.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

Sebelum digunakan dalam penelitian instrumen-instrumen yang telah dimodifikasi tersebut akan dilakukan pengujian-pengujian seperti berikut ini:

a. Uji Validitas

Validitas adalah untuk menguji sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat dalam mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara para responden yang diukur (Ghozali, 2009 : 135). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan pengukuran variabel atau instrumen yang digunakan dalam penelitian, yaitu mampu mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian. Instrumen dikatakan valid bila item yang digunakan benar-benar mewakili konstruk yang akan diukur. Apabila instrumen dinyatakan valid berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian sudah tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004: 182})$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi
 X = skor butir
 Y = skor faktor

n = jumlah responden

Suatu item dikatakan valid jika nilai probabilitas korelasi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda-beda pada masing-masing butir dalam instrumen. Dalam hal ini, reliabilitas instrumen diukur dengan *Cronbach's Alpha*, yang mencerminkan konsistensi internal alat ukur.

Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum t_b^2}{t_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pernyataan
 $\sum t_b^2$ = jumlah varians butir
 t_t^2 = varians total

Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009 : 133)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linieritas merupakan data linier maka digunakan analisis regresi linier. Sebaliknya jika hasil uji linieritas merupakan data yang

tidak linier maka analisis regresi yang digunakan non linier. Uji linier yang akan dilakukan adalah dengan uji Langrange Multiplivariat. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

3. Uji Hipotesis

1) Analisis Jalur

Dalam analisis data digunakan konsep proses analisis dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Sarwono (2007:27). Hubungan kasualitas akan digunakan analisis jalur atau intervening. Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Teknik ini dikenal juga sebagai analisis lintas atau analisis lintasan. Secara matematis, analisis ini tidak lain adalah analisis regresi berganda terhadap data yang dibakukan. Dengan demikian, perangkat lunak statistika yang mampu melakukan analisis regresi berganda dapat pula dipakai untuk analisis jalur. Subjek utama analisis ini adalah variabel-variabel yang saling berkorelasi. Analisis ini mendasarkan diri pada model hubungan antar variabel yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* (Analisis Jalur). Menurut Juanim (2004 : 17 – 25) mengemukakan penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut :

a.) Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct* dan *indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung.

b) Path Diagram (Diagram Jalur)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening (*intermediary*) dan dependen. Untuk mempresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur menggunakan simbol anak panah berkepala satu, (*single headed arrow*), ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung antara variabel eksogen atau intervening dan variabel dependen. Anak panah ini juga menghubungkan error dengan variabel dependen, dan untuk mempresentasikan hubungan korelasi atau kovarian diantara dua variabel menggunakan anak panah berkepala dua (*two headed arrow*). Setiap variabel disimbolkan dalam bentuk kotak sedangkan variabel lain yang tidak dianalisis dalam model atau error digambarkan dalam bentuk lingkaran.

c) Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada path diagram.

d) Asumsi-asumsi analisis jalur

Untuk efektifitas penggunaan analisis jalur diperlukan beberapa asumsi sebagai berikut :

- (1) Hubungan antar variabel dalam model adalah linier dan adaptif.
- (1) Seluruh eror (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
- (3) Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.
- (4) Model hanya berbentuk rekrusive atau searah.
- (5) Variabel-variabel minimal diukur oleh skala interval.

e) Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan diagram jalur kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen,

tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel lain yang disebut variabel intervening (*intermediary*). Adapun yang dimaksud pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

f) Koefisien Korelasi Jalur

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi antar variabel independen, maka penelitian ini juga menggunakan koefisien korelasi Pearson yang diolah melalui SPSS. Sedangkan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dan hubungan variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat dinyatakan dengan fungsi linier (paling tidak mendekati) dan diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Menurut Supranto (2005:152) mengemukakan nilai koefisien korelasi ini paling sedikit -1 dan paling besar 1. Jadi jika r = koefisien korelasi maka nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut : $-1 \leq r < 1$.

Artinya :

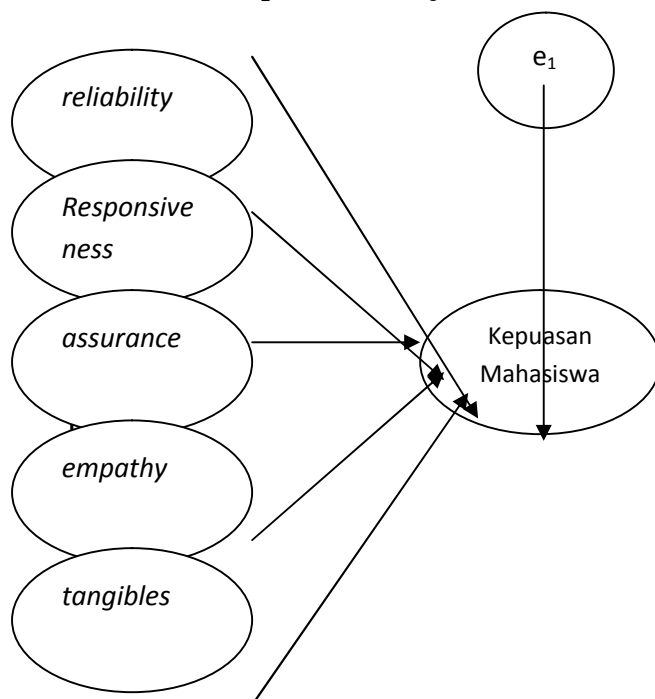
- a) Jika $r = 1$, hubungan X dan r sempurna dan positif (mendekati 1, yaitu hubungan sangat kuat dan positif). Korelasi positif artinya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan nilai X terjadi bersama-sama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.
- b) Jika $r = -1$, atau mendekati -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif mendekati -1, yaitu hubungan sanga kuat dan negatif). Korelasi negatif artinya hubungan antara variabel independen dengan dependen bersifat berlawanan. Dengan kata lain peningkatan nilai X terjadi bersama-sama dengan penurunan r atau sebaliknya.
- c) Jika $r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan. Maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dikatakan sanga lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Dengan kata lain hubungan antara variabel X dengan variabel Y sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi (r) atau arti harga nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r yang dikemukakan oleh Riduwan (2005:136) sebagai berikut :

Tabel III.1. Interpretasi Koefisien korelasi nilai r

| Koefisien Korelasi | Tafsiran |
|--------------------|---------------|
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,00 – 0,200 | Sangat Rendah |

4. Persamaan pada analisis jalur



Keterangan:

- P_1 : Pengaruh *reliability* terhadap kepuasan pasien
- P_2 : Pengaruh *Responsiveness* terhadap kepuasan pasien.
- P_3 : Pengaruh *assurance* terhadap kepuasan pasien.
- P_4 : Pengaruh *emphaty* terhadap kepuasan pasien
- P_5 : Pengaruh *tangibles* terhadap kepuasan pasien.

Persamaan Regresi

$$Y_1 = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + {}_4X_4 + {}_5X_5 + e_1$$

Keterangan :

- Y_1 = Kepuasan pasien
- a = Konstanta
- X_1 = Keandalan/ *reliability*
- X_2 = Daya tanggap/ *responsiveness*
- X_3 = Jaminan/ *assurance*
- X_4 = Perhatian/ *empathy*
- X_5 = Bukti langsung/ *tangibles*
- ${}_1 \dots {}_n$ = Koefisien regresi
- e_1 = Residual

Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang dilihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai kesalahan (α), dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dan dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$.

Signifikansi F (*F test*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai F test dapat diketahui dari nilai signifikansi pada tabel ANOVA^b dalam *output regression SPSS* versi 10 *for windows*, dan semua pengolahan dan analisis data tersebut menggunakan program SPSS, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$.

Koefisien determinasi (R²)

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui proporsi variabel independen dalam memberikan kontribusinya terhadap variabel dependen dan hasil perhitungan dari analisis ini berupa prosentase. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari nilai *adjusted R square* pada tabel *model summary* dalam *output regression SPSS* versi 10 for windows. Adapun tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh R² yang besarnya berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin besar nilai R² berarti makin tepat suatu garis regresi linear yang digunakan sebagai pendekatan, dan apabila nilai R² sama dengan 1 maka pendekatan itu benar-benar sempurna.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Total Effect

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel lain yang disebut variabel intervening (*intermediary*) (Ferdinand, 2000). Besarnya pengaruh tidak langsung adalah merupakan perkalian antara koefisien regresi dari variabel independen ke variabel intervening dengan koefisien regresi dari variabel intervening ke variabel dependen.

- a). Pengaruh bukti langsung terhadap kepuasan
 Pengaruh langsung bukti langsung ke kepuasan = P₁.
 Pengaruh tidak langsung bukti langsung ke kepuasan melalui variabel *intervening* kepuasan pelanggan = (P₆ x P₁₁).
 Total pengaruh (*total effect*) = P₁ + (P₆ x P₁₁)
- b). Pengaruh langsung keandalan terhadap kepuasan
 Pengaruh langsung keandalan ke kepuasan = P₂.
 Pengaruh tidak langsung keandalan ke kepuasan melalui variabel *intervening* kepuasan pelanggan = (P₇ x P₁₁).
 Total pengaruh (*total effect*) = P₂ + (P₇ x P₁₁).
- c). Pengaruh langsung daya tanggap terhadap kepuasan
 Pengaruh langsung daya tanggap ke kepuasan = P₃.
 Pengaruh tidak langsung daya tanggap ke kepuasan melalui variabel *intervening* kepuasan pelanggan = (P₈ x P₁₁).
 Total pengaruh (*total effect*) = P₃ + (P₈ x P₁₁)
- d). Pengaruh langsung jaminan terhadap kepuasan
 Pengaruh langsung jaminan ke kepuasan = P₄.
 Pengaruh tidak langsung jaminan ke kepuasan melalui variabel *intervening* kepuasan pelanggan = (P₉ x P₁₁).
 Total pengaruh (*total effect*) = P₄ + (P₉ x P₁₁)
- e). Pengaruh langsung perhatian terhadap kepuasan
 Pengaruh langsung perhatian ke kepuasan = P₅.
 Pengaruh tidak langsung perhatian ke kepuasan melalui variabel *intervening* kepuasan pelanggan = (P₁₀ x P₁₁).
 Total pengaruh (*total effect*) = P₅ + (P₁₀ x P₁₁).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji t

a) JonyBuntoro

Tabel IV.1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.833 | 3.014 | | 5.254 | .000 |
| | Tangibles | -.117 | .145 | -.110 | -.806 | .423 |
| | Reliability | .108 | .219 | .124 | .495 | .622 |
| | Responsiveness | .542 | .211 | .667 | 2.571 | .012 |
| | Assurance | -.060 | .215 | -.049 | -.277 | .782 |
| | Empathy | -.160 | .177 | -.157 | -.900 | .371 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah, 2016

b) Era Setiawan

Tabel IV.3

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .068 | .611 | | .112 | .911 |
| | Mutu Pelayanan | .247 | .045 | .383 | 5.429 | .000 |
| | Komunikasi Terapaeutik | .514 | .063 | .580 | 8.215 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah, 2016

c) Tejo

Tabel IV.5

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.610 | 1,702 | | -.359 | ,721 |
| | Tangible | -.072 | ,086 | -,081 | -,831 | ,408 |
| | Reability | ,331 | ,067 | ,388 | 4,927 | ,000 |
| | Responsiveness | ,473 | ,065 | ,505 | 7,249 | ,000 |
| | Assurance | -,350 | ,096 | -,382 | -3,624 | ,000 |
| | Emphaty | ,467 | ,091 | ,521 | 5,142 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah, 2016

d) Slamet Pujiyanto

Tabel IV.7

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.708 | 2.292 | | 5.546 | .000 |
| | Kualitas Pelayanan | .245 | .122 | .267 | 2.008 | .047 |
| | Komunikasi Terapeutik | .452 | .123 | .487 | 3.669 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah, 2016

e) Sri Marwatik

Tabel IV.9

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.699 | 1.266 | | 6.871 | .000 |
| | Reliability | -.367 | .108 | -.445 | -3.399 | .001 |
| | Responsiveness | .245 | .114 | .314 | 2.150 | .034 |
| | Assurance | .050 | .108 | .064 | .461 | .646 |
| | Emphaty | .396 | .094 | .506 | 4.215 | .000 |
| | Tangible | .269 | .125 | .314 | 2.152 | .034 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Pasien

Sumber: Data yang diolah, 2016

Dari hasil 5 penelitian, analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggambarkan 2 (dua) persamaan.

1) Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Hasil analisis jalur persamaan I disajikan pada Tabel Berikut:

Tabel IV.11

Hasil Analisis Jalur Persamaan I

| Kepuasan | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 |
|----------|---|----------|---------|----------|---------|---------|
| | 1 | 0.124 | 0.667** | -0.490 | -0.157 | -0.110 |
| | 2 | 0.383** | 0.383** | 0.383** | 0.383** | 0.383** |
| | 3 | 0.388** | 0.505** | -0.382** | 0.521** | 0.081 |
| | 4 | 0.267** | 0.267** | 0.267** | 0.267** | 0.267** |
| | 5 | -0.445** | 0.314** | 0.064 | 0.506** | 0.314** |

Ket :

Y_1 = Kepuasan **=Signifikan

X_1 = Realibility

X_2 = Responsiveness

X_3 = Assurance

X_4 = Emphaty

X_5 = Tangible

ϵ_i =Residual

Kesimpulan

a. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana kualitas pelayanan mempengaruhi variabel kepuasan, dari lima penelitian didapat hasil sbb :

1). Pengaruh *responsiveness* terhadap kepuasan pasien

Berdasarkan tabel diatas diketahui pengaruh *responsiveness* terhadap kepuasan yang hasil nya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan paling banyak,

sebanyak 5 (lima), Maka untuk meningkatkan kepuasan pasien yang paling efektif dalam rangka peningkatan *responsiveness* adalah dengan jalan sbb :

- a. Rumah sakit wilayah Jawa Tengah diharapkan bisa meningkatkan dalam memberikan Kejelasan tentang informasi.
 - b. Rumah sakit wilayah Jawa Tengah diharapkan meningkatkan ketanggapannya dalam kecepatan menanggapi setiap permasalahan yang ada.
 - c. Meningkatkan kesediaan Rumah sakit wilayah Jawa Tengah dalam membantu kesulitan yang dihadapi para pasien.
 - d. Meningkatkan keluangan waktu Rumah sakit wilayah Jawa Tengah untuk menanggapi permintaan para pasien.
 - e. Meningkatkan kesiagaan Petugas Rumah sakit wilayah Jawa Tengah menanggapi keinginan para pasien.
 - f. Petugas Rumah sakit wilayah Jawa Tengah meningkatkan kesiagaan menolong bila ada pasien yang mengalami musibah
- 2). Pengaruh *Empathy* terhadap kepuasan pasien
Berdasarkan tabel di atas diketahui pengaruh *Empathy* terhadap kepuasan yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan peringkat kedua, sebanyak 4 (empat), Maka untuk meningkatkan kepuasan pasien yang paling efektif dalam rangka peningkatan *emphaty* adalah sbb :
- a. Ada Perhatian dari Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah secara individu kepada para pasien.
 - b. Ada Pemahaman Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah akan kebutuhan perasaan para pasien.
 - c. Ada Perhatian Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah terhadap kepentingan para pasien.
 - d. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah agar memberikan perhatian terhadap para pasien sesuai dengan kelebihan dan kekurangannya.
 - e. Ada Keluwesan/kesesuaian jadwal Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah dengan kesibukan para pasien.
 - f. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah memberikan bantuan dan keringanan kepada para pasien yang ekonomi tidak mampu
- 3). Pengaruh *Tangible* terhadap kepuasan pasien
Berdasarkan tabel di atas diketahui pengaruh *Tangible* terhadap kepuasan yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan ranking ketiga, sebanyak 3 (tiga), Maka untuk meningkatkan kepuasan melalui peningkatan *Tangible* yang paling efektif adalah sbb :
- a. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah Memiliki komputer dan internet yang cukup memadai sebagai penunjang proses pelayanan kepada para pasien.
 - b. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah memiliki Ruang tunggu yang nyaman untuk proses pelayanan kepada para pasien.
 - c. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah megah dan memadai.
 - d. Lingkungan Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah memiliki kenyamanan, kebersihan dan kerapian.
 - e. Fasilitas kerja Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah memadai.
 - f. Fasilitas penunjang lain seperti tempat parkir, tempat pengumuman di Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah memadai
- 4). Pengaruh *Reliability* terhadap kepuasan pasien
Berdasarkan tabel di atas diketahui pengaruh *Reliability* terhadap kepuasan yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan menjadi ranking keempat, sebanyak 3 (tiga), Maka untuk meningkatkan kepuasan melalui peningkatan *Reliability* yang paling efektif adalah sbb : :
- a. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah diharapkan memiliki prosedur pelayanan yang cepat.
 - b. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah diharapkan bisa memberikan Pelayanan yang sungguh-sungguh terhadap para pasien yang mendapat masalah.
 - c. Para Petugas Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah diharapkan bisa memberikan Kehandalan dalam penyampaian pelayanan dari awal sampai akhir.
 - d. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah diharapkan memiliki Ketepatan waktu pelayanan sesuai dengan yang dijanjikan.
- 5). Pengaruh *Assurance* terhadap kepuasan pasien
Berdasarkan tabel di atas diketahui pengaruh *Assurance* terhadap kepuasan yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan merupakan peringkat kelima,

sebanyak 2 (dua), Maka untuk meningkatkan kepuasan melalui peningkatan *Assurance* yang paling efektif adalah sbb :

- a. Para Petugas Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah harus mempunyai Kompetensi/kemampuan di bidangnya.
- b. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah diharapkan bisa memberikan perasaan aman selama sebagai pasien di wilayahnya.
- c. Para Petugas Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah harus mempunyai kemampuan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- d. Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah diharapkan menerapkan pelayanan prima.
- e. Petugas Rumah Sakit Wilayah Jawa Tengah diharapkan bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel yang dominan mempengaruhi variable kepuasan adalah Variabel *Responsiveness*.
2. Memberikan kepuasan kepada pasien sangat diperlukan.
3. Untuk Variabel *Reliability* harus diperhatikan karena mempunyai nilai negative namun signifikan terhadap variable kepuasan.

Saran

Untuk meningkatkan kepuasan pasien paling efektif melalui peningkatan variabel *Responsiveness*, dengan jalan sbb :

- a. Rumah sakit wilayah Jawa Tengah diharapkan bisa memberikan Kejelasan dalam penyampaian informasi.
- b. Rumah sakit wilayah Jawa Tengah diharapkan tanggap dalam kecepatan menanggapi setiap permasalahan yang ada.
- c. Kesiediaan Rumah sakit wilayah Jawa Tengah dalam membantu kesulitan yang dihadapi para pasien.
- d. Keluangan waktu Rumah sakit wilayah Jawa Tengah untuk menanggapi permintaan para pasien.
- e. Kesiagaan Petugas Rumah sakit wilayah Jawa Tengah menanggapi keinginan para pasien.
- f. Petugas Rumah sakit wilayah Jawa Tengah siaga menolong bila ada pasien yang mengalami musibah

REFERENSI

- Abidin, Zaenal, 2010, Analisis Pengaruh Keandalan Dan Etos Kerja Terhadap Pelayanan Publik di Pemerintah Kota Medan Thesis : Universitas Sumatera Utara
- Andaleeb,S.S and Carolyn Conway, 2006. Journal of Service Marketing, Vol.20 No. 1, p. 3-11.
- Ariani, D.Wahyu, 2009. Manajemen Operasi Jasa. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsini, 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Arisutha, Damartaji, 2005. Dimensi Kualitas Pelayanan. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Caruana, Albert, 2002. Service Loyalty : The Effect of service Quality and the Mediating Role of Costumer Satisfaction. Eropen Journal of Marketing. Vol. 36. No. 7/8. Pp. 811-828.
- Cooper, Donald P 2006. Health Care Marketing : A Foundation For Managed Quality Geithersburg, Maryland : Aspen Publisher, Inc.
- Dimitriades, 2006. Zoe S. Costumer Satisfaction, Loyalty and Commitment in Service Organization. Management Research News. Vol. 29 No. 12, pp. 728-800.
- Gaspersz, Vincent, 2006. Manajemen Bisnis Total – Total Quality Management. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, 2005. Service Operation Manajegent, Jakarta : Slaemba Empat.
- Griffin, Jill, 2005. Customer Loyalty : How to Earn It, How to Keep It. Lexington Books, Bandung
- Herawati, Wenny dan Rijal Edi Halim. 2008. Analisis Hubungan antara Service Quality, Costumer Satisfactio and Swiching Cost Terhadap Customer Loyalty : Studi Kasus Perpindahan GSM ke CDMA Mahasiswa di Depok. Usahawan, No. 3 Th.XXXVII, hal. 42-52.
- Husain, Umar. 2005. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Edisi kedua. Cetakan keempat. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Isbandono, 2009. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pasien pada Rumah Sakit Umum Syaiful Anwar Malang. Thesis: tidak dipublikasikan
- Jonathan Sarwono, 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta : Andi Offset
- Juanim. 2004. Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran (Teknik Pengolahan Data SPSS & LISREL). Bandung : Fakultas Ekonomi UNPAS.
- Karsono. 2005. Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen dengan Kepuasan sebagai Variabel Pemediiasi, Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol. 5 No. 2 hal. 183-196.
- Karsono. 2008. Peran Mediasi Kepuasan Pelanggan, Citra Perusahaan dan Biaya Switching dalam Pengaruh Kualitas Pelayanan pada Kesetiaan Pelanggan. Fokus Manajerial, Vol. 6 No. 2, pp. 10-31.
- Kotler, Philip dan A.B Susanto. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa Di Indonesia, Analisis Perencanaan, Implementasi dan pengendalian. Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler, Philip, 2009. Marketing Management. 13th Edition, New Jersey : Prentice Hall International, Inc. Upper Saddle river.
- Lupiyoadi, Rambat, 2008. Manajemen Pemasaran Jasa Edisi II : Teori dan Praktek. Jakarta: PT.Salemba Empat
- Mas'ud, Fuad, 2004. Survei Diagnosis Organosasional : Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Margaretha, Farah, 2005. Kualitas Pelayanan: Teori dan Aplikasi. Penerbit Mandar Maju, Jakarta
- Nguyen, Nha dan Leblanc, Gaston, 2005. Contact Personel Physical Environment and the Perceived Coorporate Image of Intangible Service by New Cliens. International Journal of Service Industry Management, Vol. 13, pp. 242-262
- Parasuraman, A. Valerie, 2006. (Diterjemahkan oleh Sutanto) Delivering Quality Service. The Free Press, New York.
- Radio, Sunu, 2003. Manajemen, Suatu Pendekatan Analisis, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Sabarguna, Boy, 2007. Pemasaran Rumah Sakit Yogyakarta: Konsorsium RSI
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2006, Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Tjiptono, Fandi, 2008. Strategi Pemasaran. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Veronica, Liljander and Inger Roos, 2002. Customer Relathionship Level From Spurious to True Relathionship, Journal of Service Marketing, Vol.16, No.7, pp.593-614
- Wijaya, Tony dan Irawati, Lita, 2004. Pengaruh Persepsi Kualitas layanan dan Kepuasan Konsumen Terhadap Keinginan Pembeli, Jurnal Study Indonesia, Vol.14. No.2, hal. 137-150.
- Wisnalmawati, 2005. Pengaruh Persepsi Dimensi Kualitas Layanan Terhadap Niat Pembelian Ulang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, No.3 Jilid 10 2005, hal. 153-165.
- Wong, Amy dan Amrik Sohal, 2003. Service Quality and Customer Loyalty Perspectives on Two Levels of Retail Relathionships. Journal of Service Marketing. Vol. 17 No. 5. Pp. 495-513.
- Yazid, 2008. Pemasaran Jasa dan Konsep Implementasi. Cetakan keempat. Yogyakarta : Ekosia Kampus Fakultas Ekonomi UII.

**PENDAMPINGAN PENDANAAN PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) SIDOMUKTI BALEKAMBANG
TAWANGMANGU KERJASAMA DENGAN PD BPR BANK DAERAH KARANGNYAR (BDK)
UNTUK MEMBERANTAS RENTENIR**

Endang Brotojoyo¹⁾, Rina Ani Sapariyah²⁾, Endang Saryanti³⁾

¹⁾ Dosen Keuangan Perbankan STIEAUB Surakarta

²⁾ Dosen Akuntansi STIEAUB Surakarta

³⁾ Dosen Manajemen STIEAUB Surakarta

Jl. Mr. Sartono 97 Cengklik, Nusukan. Surakarta.

e-mail : ¹⁾ brotojoyo.endang123@gmail.com ²⁾ rinaanisapariyah2015@gmail.com ³⁾ endary@gmail.com

ABSTRAK

Diberikannya pinjaman SENYUM dari PD BPR BDK kepada anggota PKL Sidomukti Balekambang sangat membantu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk. Sehingga sudah memenuhi semua fungsi kredit. Jenisnya adalah kredit produktif. Kredit ini termasuk dalam kredit modal kerja dan kredit investasi, karena dibelanjakan untuk membeli bahan baku dan peralatan untuk kemasan. Termasuk dalam kredit perdagangan, karena produk dapat di bawa ke luar daerah. Menggunakan jaminan berupa Kartu Tanda Anggota (KTA) yang bernilai 20 juta. Serta jaminan dari tim pengabdian untuk mendampingi kelompok PKL Sidomukti Balekambang Tawangmangu. Diharapkan masuk dalam kategori kredit performing di dunia industri usaha mikro karena anggota PKL Sidomukti Balekambang adalah pedagang yang jujur, warga desa, pendidikan rendah dan seluruhnya berjenis kelamin perempuan. Kredit yang diberikan digunakan sesuai dengan tujuan, yaitu untuk menambah modal dan menutup kredit dari rentenir. Sehingga anggota PKL Sidomukti Balekambang lebih tenang dalam menjalankan usahanya. Kredit dari PD BPR BDK sudah memenuhi unsur-unsur kredit: Kepercayaan, Waktu, Risiko dan Prestasi.

Sebanyak 98 anggota PKL mendapatkan pinjaman lunak masing-masing sebesar Rp. 2.000.000 dengan bunga pinjaman 0,5 %/bulan, Jangka waktu pinjaman selama 12 bulan. Pembayaran angsuran dilakukan dengan menabung setiap hari senin saat kerja bakti, setoran setiap minggu Rp. 50.000. Sisa dari angsuran dimasukkan ke dalam tabungan SEKAR. Pencairan dilakukan di gedung pertemuan Taman Balekambang yang dihadiri oleh pihak PD BPR BDK, Tim Pengabdian dan anggota PKL.

Kata Kunci: PKL, Kerjasama, Disiplin, Kredit

1. PENDAHULUAN

PKL Sidomukti Balekambang Tawangmangu sendiri beranggotakan 168 orang. Sebagian besar pendidikan mereka rendah. Bahkan ada yang tidak bersekolah sehingga tidak bisa membaca dan menulis. Hal ini dipicu karena alam yang kaya yang sudah memenuhi seluruh kebutuhan hidup masyarakat, sehingga bagi mereka sekolah bukan hal yang harus dilaksanakan. Banyak yang mereka lakukan dengan berjualan segala macam kebutuhan wisatawan. Karena pendidikan rendah, dimanfaatkan oleh sebagian kelompok masyarakat. Saat PKL sidomukti Balekambang membutuhkan dana banyak rentenir menawarkan diri untuk membantu mereka. Dengan persyaratan yang mudah, PKL Sidomukti Balekambang seluruhnya terjerat. Karena bunga dan angsuran yang berat, akhirnya PKL Sidomukti Balekambang mengalami trauma. Ada yang melarikan diri ke luar jawa, ada yang sakit dan dampak lainnya.

PD BPR BANK DAERAH KARANGANYAR (BDK), Adalah Bank milik pemerintah daerah Karanganyar (BUMD). Negara Indonesia sebagian besar terdiri dari penduduk yang bermukim di daerah pedesaan, sehingga pembangunan perekonomian di daerah perlu mendapat perhatian yang serius. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Karanganyar No. 3 Tahun 1996 menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Daerah Karanganyar bertujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah.

1.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah upaya memberdayakan PKL di Taman Balekambang Tawangmangu melalui Kegiatan pendampingan mencari tambahan dana untuk kelangsungan usaha. Mengelola dana yang sudah diperoleh dan mengaturnya untuk kelangsungan usaha dan mengatur dana angsuran sehingga diharapkan kesejahteraan PKL semakin meningkat.

1.2 Tujuan

Memberdayakan potensi masyarakat (PKL) dalam meningkatkan pendapatan keluarga melalui peningkatan kegiatan produktif kepada wisatawan dengan bantuan dana yang tersediamelalui lembaga keuangan yang tepat dan Untuk memutus mata rantai rentenir yang selama ini telah memberatkan anggota PKL.

1.3 Manfaat

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas usaha masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga.
- b. Membekali masyarakat dengan manajemen keuangan yang baik sehingga dapat mengatur keuangan usahanya.
- c. Melindungi anggota PKL dari rentenir yang selama ini telah menjerat anggota PKL.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. UMKM

Sektor usaha mikro kecil menengah merupakan usaha yang cukup menjanjikan baik bagi masyarakat dan bagi pemerintah, dimana dengan adanya Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) ini masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan dengan menghasilkan pendapatan bagi rumah tangga, sedangkan bagi pemerintah UMKM dapat mengurangi pengangguran, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan memberikan kontribusi pendapatan asli daerah (PAD) bagi daerah. Berbagai program yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengembangkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) diantaranya memberikan bantuan modal, bantuan peralatan dan berbagai bantuan lainnya, akan tetapi belum ada bentuk bantuan dalam pengembangan softskill seperti kegiatan manajemen modern bagi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

B. DANA

Usaha kecil menempati posisi strategis dalam perekonomian di Indonesia yang tidak perlu diragukan lagi. Dari segi penyerapan tenaga kerja, sekitar 90% dari seluruh tenaga kerja Indonesia bekerja pada sektor usaha kecil. Peran usaha kecil yang sangat besar pada masa resesi ekonomi tahun 1998 dan selama proses pemulihan ekonomi semakin mengukuhkan posisi usaha kecil sebagai pelaku ekonomi yang sangat penting. Usaha kecil mempunyai tempat yang sangat strategis bagi perekonomian suatu bangsa, tetapi tetap saja usaha kecil khususnya di Indonesia sering mengalami kendala yang sangat klasik, seperti : i). Kekurangan modal; ii). Teknologi dan ke iii) pemasaran produk, sehingga muncul pertanyaan mendasar, yaitu bagaimana sektor usaha kecil di Indonesia dapat didorong menjadi usaha berskala besar, pada akhirnya mampu meningkatkan perekonomian Nasional. Kondisi riil yang ditunjukkan oleh hampir seluruh daerah Kabupaten/Kota di Indonesia menggambarkan bahwa kegiatan usaha kecil selalu dilanda fenomena sulit berkembang.

C. BANK PERKREDITAN RAKYAT

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. (BI)

BPR adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR.

a. Sejarah BPR

BPR sudah ada sejak jaman sebelum kemerdekaan yang dikenal dengan sebutan Lumbung Desa, bank Desa, Bank Tani dan Bank Dagang Desa atau Bank Pasar.

BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut secara jelas disebutkan bawah ada dua jenis bank, yaitu Bank Umum dan BPR.

b. Fungsi BPR

Fungsi BPR tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Dalam penyaluran kredit kepada masyarakat menggunakan prinsip 3T, yaitu Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Sasaran, karena proses kreditnya yang relatif cepat, persyaratan lebih sederhana, dan sangat mengerti akan kebutuhan Nasabah.

c. Layanan BPR

- 1) Menghimpun dana masyarakat dalam bentuk [deposito berjangka](#), [tabungan](#) dan atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.
- 2) Memberikan kredit dalam bentuk [Kredit Modal Kerja](#), [Kredit Investasi](#), maupun [Kredit Konsumsi](#).
- 3) Menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah.
- 4) Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, [sertifikat deposito](#), dan/atau tabungan pada bank lain. SBI adalah sertifikat yang ditawarkan Bank Indonesia kepada BPR apabila BPR mengalami over likuiditas.

d. Alokasi Kredit BPR:

Dalam mengalokasikan kredit, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh BPR, yaitu :

- 1) Dalam memberikan kredit, BPR wajib mempunyai keyakinan atas kemampuan dan kesanggupan debitur untuk melunasi utangnya sesuai dengan perjanjian.
- 2) Dalam memberikan kredit, BPR wajib memenuhi ketentuan Bank Indonesia mengenai batas maksimum pemberian kredit, pemberian jaminan, atau hal lain yang serupa, yang dapat dilakukan oleh BPR kepada peminjam atau sekelompok peminjam yang terkait, termasuk kepada perusahaan-perusahaan dalam kelompok yang sama dengan BPR tersebut. Batas maksimum tersebut adalah tidak melebihi 30% dari modal yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Bank Indonesia.
- 3) Dalam memberikan kredit, BPR wajib memenuhi ketentuan Bank Indonesia mengenai batas maksimum pemberian kredit, pemberian jaminan, atau hal lain yang serupa, yang dapat dilakukan oleh BPR kepada pemegang saham (dan keluarga) yang memiliki 10% atau lebih dari modal disetor, anggota dewan komisaris (dan keluarga), anggota direksi (dan keluarga), pejabat BPR lainnya, serta perusahaan-perusahaan yang di dalamnya terdapat kepentingan pihak pemegang saham (dan keluarga) yang memiliki 10% atau lebih dari modal disetor, anggota dewan komisaris (dan keluarga), anggota direksi (dan keluarga), pejabat BPR lainnya. Batas maksimum tersebut tidak melebihi 10% dari modal yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Bank Indonesia.

3. METODE

1. Bersifat pemberian materi secara teoritis
2. Pelatihan
3. Penyelesaian Kasus dari Lapangan

Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan menggunakan metode survei, ceramah, praktek pelatihan dan diskusi-konsultasi. Survei dilakukan dengan wawancara '*user need assesment*' kepada pengurus Paguyuban PKL Sidumukti dan beberapa anggota PKL, dasar untuk mendapatkan data, jenis dan kebutuhan anggota PKL dalam menjual produknya agar dapat bersaing.

Metode ceramah, praktek pelatihan dan diskusi-konsultasi dilakukan selama kegiatan pelatihan. Secara rinci metode yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Ceramah, penjelasan diberikan kepada peserta dalam hal pengeksploasian lebih dalam terhadap sumber dana yang sekarang mereka pakai dan sumber dana yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.
2. Penjelasan disertai langsung dengan praktek pencairan dana
3. Selama pelatihan peserta difasilitasi dalam melakukan diskusi-konsultasi untuk membahas permasalahan yang timbul dalam permasalahan dana, upaya menyelesaikan kredit ke si "Batak" serta persyaratan hak dan kewajiban untuk mendapatkan kredit secara berkelompok dari BDK
 - a. Tempat Pengabdian
Di gedung pertemuan, aula dan pendopo taman Balekambang Tawamgmangu
 - b. Pendamping Pemateri

4 orang mahasiswa terdiri dari Jenjang S-1 Manajemen, S1 Akuntansi dan D3 dari prodi Keuangan Perbankan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. 100% peserta yang diundang hadir dalam pencairan dana.
2. Terlaksananya seluruh kegiatan
3. 100% peserta menerima dana 100% tanpa potongan dari BDK disaksikan dan di tandatangi juga oleh koordinator tim pengabdian sebagai pendampingan dari tim pengabdian dan ketua PKL Sidomukti Balekambang Tawanmangu.
4. Pernyataan kepuasan dari anggota PKL, BDK dan pemerintah setempat.

B. Pembahasan

1. Kredit sangat dibutuhkan masyarakat guna mendorong dan melancarkan aktivitas perdagangan, baik dalam bidang memproduksi barang maupun jasa. Untung (2005:4), mengemukakan bahwa fungsi kredit adalah:
 - a. Meningkatkan daya guna uang.
 - b. Meningkatkan peredaran dan lalu lintas uang.
 - c. Meningkatkan daya guna.
 - d. Sebagai salah satu alat stabilitas ekonomi.
 - e. Meningkatkan kegairahan berusaha.
 - f. Meningkatkan pemerataan pendapatan.

Diberikannya pinjaman lunak dari PD BPR BDK kepada anggota PKL Sidomukti Balekambang sangat membantu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk. Sehingga memenuhi semua fungsi kredit.

2. Jenis-jenis Kredit Kategorisasi kredit menyebabkan kredit itu memiliki beberapa posisi masing-masing dengan kegunaan yang berbeda-beda pula. Perbedaan-perbedaan tersebut menyebabkan masyarakat memutuskan mana kredit yang akan dipilihnya sesuai dengan yang diperlukan pada bentuk kebutuhan yang akan digunakan. Menurut Fahmi (2008:9-13), jenis-jenis kredit adalah:
 1. Kredit berdasarkan jenisnya
 - a. Kredit konsumtif. Kredit ini adalah kredit yang diajukan oleh seseorang debitur kepada kreditur guna memenuhi kebutuhan pribadinya.
 - b. Kredit produktif. Kredit ini adalah umumnya dipakai atau diajukan oleh mereka yang bergerak dalam dunia usaha atau mereka yang mempunyai bisnis dan membutuhkan dana dalam usahanya untuk berekspansi bisnis atau bertujuan untuk meningkatkan grafik hasil yang telah diperoleh saat ini menjadi lebih tinggi.

Kredit yang diberikan pada anggota PKL Sidomukti Balekambang Tawangmangu jenisnya adalah kredit produktif, digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk. Kredit ini termasuk dalam kredit modal kerja dan kredit investasi, karena dibelanjakan untuk membeli bahan baku dan peralatan untuk kemasan.

Umumnya kredit ini dibagi dua:

- o Kredit investasi adalah kredit yang diajukan seorang debitur kepada kreditur dengan tujuan akan dipergunakan untuk membeli barang-barang modal.
 - o Kredit modal kerja adalah kredit yang diajukan oleh debitur kepada kreditur dengan tujuan dananya akan dipergunakan khusus untuk membeli bahan baku atau kebutuhan suku cadang.
- c. Kredit perdagangan. Dana kredit ini dipergunakan untuk keperluan perdagangan. Kredit perdagangan diajukan dengan maksud untuk membuat agar barang yang telah diproduksi menjadi lebih berguna dan bisa dipakai oleh banyak orang, bukan hanya pada mereka yang berada di satu area, tetapi diharapkan barang tersebut bisa dipakai oleh banyak orang dari tempat yang berbeda, baik daerah, negara, kawasan dan juga budaya, atau ini biasa disebut *utility of place* dari suatu barang.

Pencairan kredit ini juga termasuk dalam kredit perdagangan, karena produk dapat di bawa ke luar daerah.

2. Kredit menurut jangka waktu:
 - a. Kredit jangka pendek. Kredit ini memiliki jangka waktu selama-lamanya setahun atau maksimum 1 (satu) tahun. Penggunaan kredit ini misalnya digunakan oleh mereka yang bercocok tanam yang usia tanamannya adalah dalam kurun waktu hanya satu tahun.
 - b. Kredit jangka menengah. Kredit ini memiliki jangka waktu antara 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) tahun. Debitur biasanya mempergunakan kredit ini untuk keperluan modal kerja, seperti membeli bahan baku, membayar upah buruh, membeli suku cadang dan lain-lain.
 - c. Kredit jangka panjang. Kredit ini biasanya memiliki jangka waktu yang lebih dari 3 (tiga) tahun. Debitur biasanya mengajukan atau mempergunakan dana hasil dari kredit ini untuk keperluan investasi, penambahan produksi, atau juga karena produk bisnis yang ditekuninya sudah mulai memasuki pasar luar negeri. Seperti untuk memperluas usaha dengan membuka kantor cabang dan kantor pembantu di beberapa daerah atau mungkin di luar negeri.

Pemberian Kredit oleh PD BPR BDK berjangka pendek yaitu selama 12 bulan

3. Kredit berdasarkan jaminan
 - a. Kredit dengan jaminan. Kredit dengan jaminan ini merupakan kredit yang kepemilikan dananya berasal dari bank dan debitur bertujuan untuk menjamin risiko yang akan timbul kemudian.
 - b. Kredit tanpa jaminan, sering disebut kredit blako. Kredit ini diberikan kepada debitur tanpa adanya jaminan tetapi atas dasar kepercayaan karena debitur dianggap mampu untuk mengembalikan pinjaman tersebut.

Kredit yang dikurcurkan oleh PD BPR BDK menggunakan jaminan berupa Kartu Tanda Anggota (KTA) yang bernilai 20 juta. Serta jaminan dari tim pengabdian untuk mendampingi kelompok PKL Sidomukti Balekambang Tawangmangu.

4. Kredit berdasarkan kualitas.
 - a. Kredit performing dikategorikan pada dua kualitas yaitu pertama kredit dengan kualitas lancar dan kedua kredit dengan kualitas yang harus mendapat perhatian khusus.
 - b. Kredit nonperforming adalah kredit yang dikategorikan dalam tiga kualitas yaitu pertama kredit dengan kualitas yang kurang lancar, kedua kredit dengan kualitas yang diragukan dan ketiga kredit dengan kualitas macet atau biasa disebut bad debt. Menurut Kasmir (2008:279), dari segi sektor usaha, kredit terdiri dari:
 - 1) Kredit sektor pertanian merupakan kredit yang diberikan kepada para petani, baik tanaman jangka pendek yang kurang atau maksimal satu tahun maupun jangka panjang.
 - 2) Kredit sektor industri merupakan kredit yang diberikan kepada industri, baik industri kecil, menengah maupun besar.
 - 3) Kredit sektor perumahan merupakan kredit yang diberikan untuk kepemilikan rumah atau properti lainnya.
 - 4) Kredit sektor profesi, merupakan kredit yang diberikan kepada profesional seperti dokter, pengacara, dosen dan lain-lain.
 - 5) Kredit sektor pertambangan merupakan kredit yang diberikan untuk pengusaha yang bergerak di bidang pertambangan seperti emas, batubara, timah atau tambang lainnya.
 - 6) Kredit sektor pendidikan merupakan kredit yang diberikan dunia pendidikan, seperti kredit mahasiswa.
 - 7) Kredit sektor lainnya. Suatu kredit mencapai fungsinya, baik bagi debitur, kreditur maupun masyarakat, apabila secara sosial ekonomis membawa pengaruh yang lebih baik. Bagi pihak debitur dan kreditur, mereka sama-sama memperoleh keuntungan, dan juga mengakibatkan tambahan penerimaan negara dari pajak, serta membawa dampak kemajuan ekonomi yang bersifat mikro maupun makro. Dalam pendanaan kepada nasabah dalam bentuk pemberian kredit, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan penilaian kredit, oleh karena layak tidaknya kredit yang diberikan akan sangat mempengaruhi stabilitas keuangan bank.

Kredit yang dikurcurkan PD BPR BDK diharapkan masuk dalam kategori kredit performing di dunia industri usaha mikro karena dengan alasan anggota PKL Sidomukti Balekambang

adalah pedagang yang jujur, warga desa, pendidikan rendah dan seluruhnya berjenis kelamin perempuan.

Menurut Indra dan Suharjono (2006:249), penilaian kredit harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Keamanan kredit. Harus benar-benar diyakini bahwa kredit tersebut dapat dilunasi kembali.
- b. Terarahnya tujuan penggunaan kredit. Kredit yang digunakan untuk tujuan yang sejalan dengan kepentingan masyarakat atau setidaknya tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
- c. Menguntungkan. Kredit yang diberikan menguntungkan bagi bank maupun bagi nasabah. Pemberian kredit bank akan sangat berguna apabila kredit diberikan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan. Karena bagaimanapun dana hasil pencairan kredit harus dikembalikan debitur kepada bank, sehingga dana hasil pencairan kredit harus dipergunakan secara bijaksana. Dari kasus-kasus yang terjadi, umumnya kredit bermasalah timbul dari penggunaan dana yang tidak sesuai dengan tujuan semula dan jumlah plafon yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Kredit yang diberikan digunakan sesuai dengan tujuan, yaitu untuk menambah modal dan menutup kredit dari rentenir. Sehingga anggota PKL Sidomukti Balekambang lebih tenang dalam menjalankan usahanya.

5. Unsur-unsur dan Kebijakan Kredit Setiap bank sebelum memberikan kredit harus memiliki keyakinan bahwa nasabah dapat dipercaya, maka bank terlebih dahulu mengadakan analisis kredit yang mencakup latar belakang nasabah, prospek usahanya, jaminan yang diberikan serta faktor-faktor lainnya. Tujuannya adalah agar bank yakin bahwa kredit yang diberikan kemungkinan besar dapat dilunasi oleh debitur tepat waktu. Menurut Fahmi (2008:7), unsur-unsur kredit adalah:
 - a. Kepercayaan adalah sesuatu yang paling utama dari unsur kredit yang harus ada karena tanpa ada rasa saling percaya antara kreditur dan debitur akan sangat sulit terwujud suatu sinergi kerja yang baik. Karena dalam konsep sekarang ini kreditur dan debitur adalah mitra bisnis.
 - b. Waktu, adalah bagian yang paling sering dijadikan kajian oleh pihak analisis keuangan khususnya oleh analis kredit. Ini dapat dimengerti karena bagi pihak kreditur saat ia menyerahkan uang kepada debitur, harus diperhitungkan saat pembayaran kembali yang akan dilakukan oleh debitur itu sendiri, yaitu limit waktu yang tersepakati dalam perjanjian yang telah ditandatangani kedua belah pihak. Analisis waktu bagi pihak kreditur menyangkut analisis hitungan nilai waktu dari uang yaitu nilai uang pada saat sekarang adalah berbeda dengan nilai uang pada masa yang akan datang.
 - c. Risiko, menyangkut persoalan seperti degree of risk. Di sini yang paling dikaji adalah pada keadaan terburuk yaitu pada saat kredit tidak kembali atau timbulnya kredit macet. Ini menyangkut dengan persoalan seperti lamanya waktu pemberian kredit yang menyebabkan naiknya tingkat risiko yang timbul, karena para pebisnis menginginkan adanya ketepatan waktu dalam proses pemberian kredit ini. Lamanya proses pemberian kredit ini tidak terlepas dari berbagai masalah seperti menyangkut kajian dan analisis apakah kredit tersebut layak diberikan dan ukuran kelayakannya sejauh mana untuk pantas dicairkan. Jadi, sisi kajian risiko di sini menjadi bagian yang paling penting untuk dikaji, dengan penempatan jaminan atas pemberian kredit.
 - d. Prestasi adalah prestasi yang dimiliki oleh kreditor untuk diberikan kepada debitur. Pada dasarnya, bentuk atau objek dari kredit itu sendiri adalah tidak selalu dalam bentuk uang, tetapi juga boleh dalam bentuk barang dan jasa. Namun, pada saat ini pemberian kredit dalam bentuk uang adalah lebih dominan terjadi dari pada bentuk barang. Karena itu, bagi pihak kreditor akan sangat menilai tentang bagaimana tindakan yang dilakukan oleh pihak debitur dalam usahanya atau prestasinya mengelola kredit yang diberikan tersebut. Jadi disini dikaji dari segi prestasi dan wanprestasi.
 - e. Adanya kreditor adalah pihak yang memiliki uang, barang, atau jasa untuk dipinjamkan kepada pihak lain, dengan harapan dari hasil pinjaman itu akan diperoleh keuntungan dalam bentuk bunga sebagai balas jasa dari uang, barang atau jasa yang telah dipinjamkan tersebut.
 - f. Adanya debitur adalah pihak yang memerlukan uang, barang, atau jasa dan berkomitmen untuk mampu mengembalikannya tepat sesuai dengan waktu yang telah disepakati serta bersedia menanggung berbagai risiko jika melakukan keterlambatan sesuai dengan ketentuan administrasi yang tertera dalam kesepakatan perjanjian.

Menurut Sawir (2005:198), kebijakan kredit mencakup:

- a. Standar kredit Standar kredit, yaitu tingkat risiko maksimum yang bisa ditolerir dari seorang

nasabah. Penentuan standar kredit optimal mencakup perkalian antara biaya marginal kredit dengan laba marginal karena kenaikan penjualan.

- b. Persyaratan kredit Persyaratan kredit, yaitu lamanya kredit diizinkan dan persentase pemberian potongan pada pembayaran sebelum tanggal jatuh tempo pembayaran sesuai kesepakatan antara perusahaan dengan pelanggan. Syarat pembayaran kredit dapat bersifat lunak ataupun ketat. Persyaratan kredit mencantumkan jangka waktu kredit dan potongan kas.
- c. Kebijakan penagihan. Kebijakan penagihan yang dilakukan perusahaan. Kebijakan penagihan dari suatu bank adalah prosedur yang ditempuh untuk memperoleh pembayaran dari rekening-rekening yang telah jatuh tempo. Prosedur penagihan yang umum adalah mengirim surat-surat teguran yang nadanya semakin keras, menegur melalui telepon, menyerahkan kepada badan penagih dan terakhir mengajukan tuntutan mereka. Penyaluran dana merupakan kegiatan menjual dana yang berhasil dihimpun dari masyarakat. Penyaluran kredit yang dilakukan oleh bank dilakukan melalui pemberian pinjaman yang dikenal dengan istilah kredit. Kredit yang diberikan oleh bank terdiri dari beragam jenis, tergantung pada kemampuan bank yang menyalurkannya. Demikian pula dengan jumlah serta tingkat suku bunga yang ditawarkan kepada calon debitur.

Kredit dari PD BPR BDK sudah memenuhi unsur-unsur kredit:

- a. Kepercayaan, dengan diberikannya pinjaman lunak tanpa potongan sudah membuktikan bahwa ada kepercayaan antara pihak PD BPR BDK dengan anggota PKL Sidomukti Balekambang Tawangmangu
- b. Waktu
Jangka waktu injaman selama 12 bulan
- c. Risiko
Pinjaman menggunakan jaminan berupa Kartu Tanda Anggota (KTA). Selain itu didampingi oleh Tim Pengabdian kepada Masyarakat dari STIE-AUB Surakarta
- d. Prestasi

5. KESIMPULAN

Perolehan pinjaman lunak bagi anggota PKL Sidomukti Balekambang sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku umum di BPR dan di PD BPR Bank Daerah Karanganyar.

6. SARAN

- a. Sebaiknya pihak PD BPR Bank Daerah Karanganyar dalam pencairan kredit lunak untuk anggota PKL yang didampingi oleh Tim Pengabdian menggunakan prosedur resmi (MOU) baik itu dengan Lembaga dari Tim Pengabdian maupun dengan Tim pengabdian itu sendiri.
- b. Pencairan kredit menggunakan asuransi, agar lebih terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

<http://www.karanganyarkab.go.id/20140213/pd-bpr-bank-daerah-karanganyar/>

Lupiyoadi R. (2001). "Entrepreneurship from Mindset to Strategy". LPPFEUI.

Sumarmi dan Soeprianto. (1995). "Pengantar Bisnis Edisi Keempat", Yogyakarta:Liberty

Ciputra, 2008. "Ciputra Quantum Leap" Entrepreneur mengubah masa depan anda dan masa depan Bangsa Indonesia. Jakarta : Gramedia Pustaka

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

Justin G. Longenecker (Etal). 2001. Kewirausahaan : Manajemen Usaha Kecil. Jakarta : Salemba Empat.

**MARKETING MANAJEMEN PADA JOGA COMPUTER
DENGAN PENDEKATAN CUSTOMER INTERFACE**

Yusuf Sutanto ¹⁾

Nani Irma Susanti ²⁾

¹⁾ *Dosen Manajemen Informatika STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta*
email : pixel_cmp@yahoo.com ¹⁾

²⁾ *Dosen Manajemen STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta*
email : irma_sumaryanto@yahoo.com ¹⁾

ABSTRAK

Perkembangan teknologi telah membawa perubahan terhadap dunia bisnis, terutama dalam dunia usaha. Pada usaha bisnis yang konvensional, para pelaku usaha pada umumnya hanya membuka toko, mengatur barang dagangannya, melengkapi barang yang akan dijual, serta tekun dalam menjaga toko dalam melayani pelanggan. Pengusaha dapat meraih kesuksesan apabila melakukan usaha tersebut dengan keuletan dan dilakukan terus menerus secara konstan. Hal-hal yang menghalangi kesuksesan seseorang biasanya berkaitan dengan ketekunannya dalam menjaga toko, minimnya akses informasi mengenai barang yang dijual di toko tersebut, minimnya ruang lingkup pemasaran produk dari toko tersebut, pelanggan kesulitan mencari komunitas dari barang yang akan dibeli, pelanggan mengalami kendala antara harapan barang yang dicari dengan kenyataan barang yang diperoleh, pelanggan juga kesulitan melakukan transaksi pembelian apabila untuk barang tersebut harus menempuh jarak yang jauh, bahkan ratusan kilometer, selain itu juga apabila pengiriman uang untuk membeli barang tersebut melewati batas negara atau luar pulau.

Untuk mengatasi masalah tersebut, maka joga computer memutuskan untuk menganalisa kendala dalam perluasan perusahaan dengan marketing manajemen dengan pendekatan customer interface. Hal-hal yang melatarbelakangi perusahaan untuk melakukan marketing manajemen adalah dengan perkembangan teknologi, terutama teknologi komunikasi pada umumnya, pelanggan dapat dengan mudah mencari produk yang diinginkan di internet. Pelanggan juga dapat membandingkan produk yang diharapkan dengan produk yang ditawarkan oleh pihak penjual, pelanggan juga dapat meminta pihak toko untuk mengirim barang yang dibeli ke alamat tujuan dengan kondisi dan jumlah tertentu, pelanggan juga dapat meminta informasi yang lengkap mengenai barang yang akan di beli, serta pelanggan dapat memilih ekspedisi yang digunakan untuk mengirim barang yang dibeli. Dengan kemajuan komunikasi yang pesat tersebut mengharuskan pihak joga komputer memanfaatkan kemajuan teknologi tersebut, terutama dengan makin terbukanya era informasi untuk mengantisipasi ancaman dari perusahaan sejenis supaya tidak menggerus omset atau penjualan barang di toko joga computer. Oleh sebab itu, maka penelitian ini akan meneliti tentang bagaimana proses pemasaran yang telah dijalankan oleh toko joga computer baik secara tradisional maupun elektronik, bagaimana merancang dan mengembangkan marketing manajemen untuk memenangkan kompetisi dengan perusahaan sejenis.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kondisi pemasaran yang telah dijalankan pada toko Joga Computer baik secara tradisional maupun elektronik melalui wawancara dan survey dan memikirkan bagaimana merancang dan melakukan pengembangan marketing manajemen untuk meraih pangsa pasar nomer satu di kota surakarta. Manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan pemasaran secara online yang baik, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik dalam meningkatkan penjualan dan memperluas jangkauan area penjualan. Metode penelitian yang digunakan adalah Marketing manajemen dengan customer interface.

Kata kunci : *Manajemen marketing, customer interface, joga computer marketing*

1. Pendahuluan

Perkembangan bisnis dari tahun ke tahun semakin ketat dan kompetitif, semakin majunya teknologi membuat perusahaan-perusahaan harus ekstra waspada untuk menghadapi pesaing-pesaing baru yang menjual produk sejenis. Sehingga perusahaan lama mampu bersaing dengan kompetitor, untuk itu perusahaan membutuhkan teknologi informasi yang handal dalam mendukung proses bisnis perusahaan. Perusahaan harus melihat teknologi informasi sebagai peluang dan dapat secara bijak menerapkannya dalam lingkungan perusahaan. Hal ini disebabkan informasi yang beredar di dunia global dapat berubah dengan sangat cepat, juga mendorong manusia supaya selalu memperbaharui kompetensinya supaya tidak tertinggal informasi.

Perlu diketahui bahwa internet atau teknologi informasi merupakan salah satu media yang bersifat global. Strategi penjualan dengan memanfaatkan internet disebut *e-marketing*, dengan adanya

e-marketing, perusahaan dapat mengembangkan usahanya dengan mempromosikan produk maupun jasa dengan market pasar yang lebih luas, serta perusahaan dapat memberikan informasi mengenai produk yang dijual tanpa terbatas dengan jarak dan waktu. Informasi yang ditampilkan melalui *e-marketing* juga bisa dibuat menarik sehingga menarik minat konsumen untuk membeli produk atau jasa tersebut. Joga Computer merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan aksesoris komputer. Perusahaan sadar akan pentingnya *e-marketing* dalam proses bisnisnya, oleh sebab itu perusahaan sudah memiliki *website* untuk mendukung proses pemasaran produknya. Selain itu, perusahaan merancang *website* tersebut untuk meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan Joga Computer.

Dari hasil wawancara dan observasi terhadap pihak Joga Computer, marketing perusahaan pada saat ini hanya dilakukan secara tradisional. Pemasaran dilakukan melalui pameran komputer, lewat telephone, tanpa menggunakan fasilitas internet kecuali servis komputer untuk memperbaiki software yang rusak. Karena metode penyelesaian manajemen penjualan melalui *e-marketing* cukup banyak, maka peneliti membatasi melakukan strategi marketing manajemen dengan pendekatan customer interface saja.

Untuk itu peneliti merumuskan masalah yang akan diselesaikan sebagai berikut :

1. bagaimana proses pemasaran yang telah dijalankan oleh toko joga computer baik secara tradisional maupun elektronik ?
2. Bagaimana merancang dan mengembangkan marketing manajemen untuk memenangkan kompetisi dengan perusahaan sejenis ?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Internet

Menurut Schneider (2011, p53), menyatakan bahwa “*internet* adalah suatu jaringan komputer yang terhubung, dan komputer tersebut dapat menghubungkan orang-orang untuk dapat berinteraksi satu sama lainnya” [1].

2.2. Website

Menurut Wiliams / Sawyer (2007, p65), “*website* adalah sebuah lokasi pada komputer tertentu di web yang memiliki alamat unik atau *URL*” .[2]

2.3. World Wide Web

Berdasarkan pendapat McLeod (2004, p4) *World Wide Web* atau WWW didefinisikan sebagai informasi yang dapat diakses melalui *internet*, dimana dokumen *hypertext* disimpan dan dapat diambil dengan metode tertentu. *Internet* dan *World Wide Web* sering diartikan memiliki maksud yang sama, padahal tidak demikian.[3]

2.4. HTML

HTML (*Hypertext Markup Language*) adalah dokumen yang mengatur bahasa-bahasa yang digunakan untuk mendesain kebanyakan halaman web. HTML adalah “suatu sistem untuk *marking-up, tagging*, sehinggadokumen tersebut dapat dipublikasikan ke web” (Connolly, 2005, p1001). [4]

2.5. E-Business

Menurut Jelassi dan Enders (2008: p4), mengatakan bahwa “*e-bussiness* sebagai penggunaan sarana elektronik untuk melakukan bisnis di suatu organisasi baik internal maupun eksternal organisasi”. [5]

Menurut Turban et al. (2010:p4), menyatakan bahwa “*e-bussiness* memiliki definisi yang lebih luas, tidak hanya membeli atau menjual barang dan jasa, tetapi juga melayani pelanggan , berkolaborasi dengan mitra bisnis dan melakukan transaksi elektronik dalam sebuah organisasi”. [6]

2.6. E-Marketing

Menurut Chaffey (2000) aplikasi *e-marketing* cocok digunakan pada perusahaan yang ingin memperluas pangsa pasarnya, karena dengan adanya penggunaan *internet* lewat aplikasi ini di harapkan dapat menjaring lebih banyak pelanggan[7]. Dengan *e-marketing* maka perusahaan dapat menyebarkan informasi mengenai produk dan jasa yang ditawarkan, kemudahan menggali informasi produk, kemampuan menampung keluhan pelanggan. Selain itu dengan *e-marketing* bisa diharapkan menambah jangkauan pada segmentasi yang sudah dijangkau. Kesimpulanya adalah *e-marketing* adalah proses pemasaran secara online melalui teknologi informasi dalam mengenalkan dan mempromosikan produk atau jasa yang bertujuan untuk memperluas pasar serta mempertahankan

hubungan dari pelanggan yang sudah ada dan memberikan kepuasan terhadap proses pembelian barang. Keuntungan Penggunaan *e-marketing* menurut Meyliana (2010) bagi perusahaan [8]:

1. Mampu menjangkau lingkungan yang belum dipenuhi pesaing.
2. Transaksi bisnis secara elektronik dan dengan biaya yang rendah.
3. Jalur penjualan dari produsen langsung ke konsumen tanpa melewati jalur distribusi tradisional.
4. Dapat menambahkan produk dan dipasarkan secara cepat.
5. Dapat melacak transaksi penjualan yang sudah berlalu.
6. Dapat mendistribusikan informasi tentang produk melalui *e-mail* atau file transfer.
7. Menciptakan dialog antara produsen dan konsumen.

Selain kelebihan / keunggulan yang ada diatas, *e-marketing* juga memiliki kelemahan :

1. Masalah keamanan jaringan dan privasi.
2. Ketergantungan pada teknologi atau internet.
3. Akses internet / teknologi yang belum merata di seluruh indonesia.
4. Transparansi harga, sehingga meningkatkan persaingan yang semakin ketat dan margin profit yang tipis.
5. Ketergantungan pada teknologi.

Sedangkan Manfaat yang bisa diperoleh dari *e-marketing* adalah :

1. *Branding*. Produk, penawaran barang, logo perusahaan, dan layanan dapat ditampilkan secara visual. Bahkan semakin dikenal luas dengan maraknya audio dan visual streaming.
2. *Direct Response*(Respon Langsung). *E-marketing* menawarkan respon cepat dengan *User experience*, karena menggunakan teknologi internet. Produsen dan konsumen dapat berinteraksi pada waktu yang bersamaan tanpa terpengaruh jarak.
3. *Targeting* (penentuan target pasar). *E-marketing* dapat secara spesifik menentukan pangsa pasar tertentu atau segmen tertentu.
4. *Tracking* (pelacakan). *E-marketing* memungkinkan penelusuran mengenai riwayat penjualan barang, status kiriman dan kendala operasional.
5. *Return On Investment*. *E-marketing* memungkinkan pelacakan mengenai status barang, apabila tidak memuaskan / barang hilang di ekspedisi bisa di retur atau dikembalikan uang,
6. *Inexpensive*. *E-marketing* menggunakan media *internet*, jadi menggunakan biaya yang relatif murah, dan efektif.

2.7. Analisis 7C's

Menurut Rayport dan Jaworski dalam buku (Internet Marketing 2003, p567) yang dikutip dari kotler dalam *customer interface* terdapat 7 elemen penting yang digunakan, yaitu : *context, content, community, customization, communication, connection, dan commerce*. Masing-masing dari 7C's ini dijelaskan sebagai berikut : [9]

1. *Context*. *Context* menentukan bagaimana tampilan dari situs web. Cita rasa pada web di kelompokkan dalam 2 dimensi, yaitu fungsi dan estetika. Fungsi mengarah pada bagaimana sebuah situs mudah digunakan dan dipengaruhi oleh bagian-bagian yang di tunjukkan sebuah situs, seperti mudah dan dapat diandalkan. Sedangkan estetika mengacu pada kesempurnaan tampilan seperti warna, grafik, gambar, huruf.
2. *Content*. *Content* lebih menuju kepada bagaimana suatu halaman web itu dirancang dan informasi apa yang diberikan, termasuk teks, video, dan grafik pada halaman web.
3. *Community*. Komunitas adalah interaksi antara banyak orang dalam grup perusahaan, atau komunikasi antar member.
4. *Customization*. Kustomisasi adalah kemampuan dari *website* untuk menyesuaikan dengan keinginan user baik itu pengguna (personalisasi) maupun *website* (pengukuran).
5. *Communication*. Komunikasi mengarah pada dialog antara penjual dan pembeli.
6. *Connection*. Koneksi adalah jaringan atau link dari situs perusahaan ke situs lainnya. Koneksi mengacu pada hubungan formal dari situs satu ke situs lainnya.
7. *Commerce*. Komersial diartikan sebagai kapasitas transaksional dari situs perusahaan, berkaitan dengan beragam interaksi bisnis seperti *shopping cart*, keamanan, pelacakan pesanan dan pilihan pengiriman.

3. Metode Penelitian

3.1. Profil Perusahaan

Joga Computer merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan aksesoris dan service komputer. Perusahaan ini berdiri pada bulan april 2009, yang terletak di jalan Ki Hajar Dewantara 53 Surakarta. Perusahaan ini pertama kali berdiri menjual berbagai barang bekas atau *second*, kemudian usahanya mengalami pasang-surut beralih menjual komputer baru, kemudian beralih menjual *laptop / notebook* dan akhirnya fokus pada penjualan aksesoris dan *service* komputer. Sedangkan struktur organisasi joga computer adalah :



Gambar 1. Struktur Organisasi Joga Computer

3.2. Proses Pemasaran

Dalam melakukan pemasaran, Joga Computer melakukan beberapa langkah untuk mendukung pemasarannya. Diantaranya sebagai berikut :

1. Pameran / bazaar. Strategi yang dilakukan joga computer untuk memperkenalkan produknya ke pelanggan yaitu dengan mengadakan pameran yang di prakarsai oleh apkomindo, biasanya setahun diadakan empat kali.
2. *Roadshow / Gathering*. *Roadshow / Gathering* merupakan salah satu strategi Joga Computer untuk menjalin hubungan baik dengan pelanggan. Biasanya *gathering* ini diadakan satu tahun sekali, dimana yang diundang adalah pelanggan tetap joga computer dengan tujuan supaya pelanggan tersebut terjaga loyalitas dan mempercayakan kebutuhan komputernya ke Joga Computer.
3. Bonus. Bonus diberikan kepada pelanggan yang belanja terbanyak di Joga Computer, biasanya bonus diberikan dua kali dalam setahun. Strategi ini digunakan untuk mempertahankan pembelanjaan yang besar dari pelanggan tersebut supaya terus meningkatkan pembelanjaannya di perusahaan.

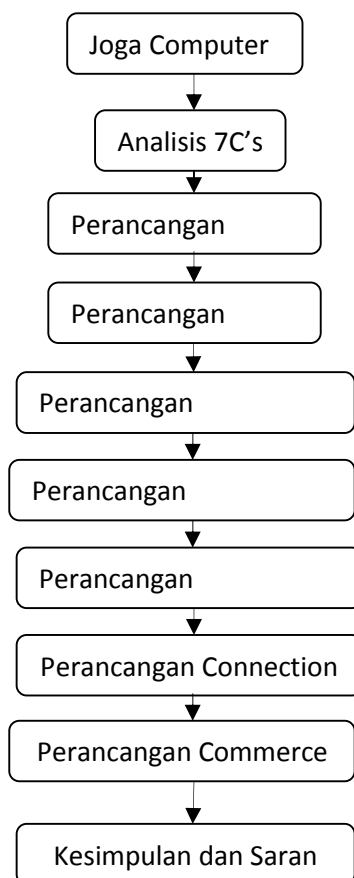
3.3. Proses Pemesanan / pembelian produk

1. Mengunjungi outlet dan memesan langsung. Untuk memesan dan membeli produk, pelanggan dapat langsung mengunjungi outlet Joga Computer. Pelanggan dapat membeli produk yang sesuai dengan mereka inginkan, kemudian meminta barang yang di beli ke karyawan toko. Setelah proses administrasi selesai dilakukan, maka produk yang dibeli bisa dibawa pulang.
2. Memesan melalui telepon. Apabila pelanggan tidak dapat pergi ke outlet dikarenakan sibuk atau mempunyai kendala jarak tempuh, maka pelanggan bisa memperoleh katalog barang melalui website www.joga-computer.com. Pelanggan tinggal memilih barang yang dipesan dan memesan barang tersebut via telepon. Karyawan toko akan memberikan informasi mengenai proses pemesanan beserta cara pembayarannya. Setelah proses administrasi pemesanan selesai, maka pelanggan bisa langsung mengambil di toko atau memilih dikirim melalui ekspedisi yang telah disepakati.

3.4. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan deskriptif empiris, dimana metode ini menguraikan aspek tentang pendekatan customer interface dengan analisis 7C's. Empiris artinya penelitian ini mengambil data dari sumber primer atau sesuai dengan observasi di lapangan. Penelitian ini menyempurnakan manajemen marketing yang lama dibandingkan dengan inovasi yang digunakan untuk manajemen

marketing yang baru dan lebih baik. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan pangsa pasar yang lebih luas, sehingga pelanggan yang membeli barang dan jasa servis di Joga Computer merasa puas dan mereferensikan dengan teman-teman yang berafiliasi dengannya. Selain itu jangkauan pemasaran perusahaan tidak hanya skala lokal saja, tetapi lintas batas kota, propinsi dan luar pulau. Kepuasan akan menjadi prinsip perusahaan dalam menjalankan usahanya, dengan kepuasan pelanggan yang tinggi maka akan diikuti dengan kepuasan pengguna dalam berbelanja di Joga Computer. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Alur Penelitian

3.5. Sumber data penelitian

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara terhadap perusahaan dan lingkungan eksternal yang terkait dan karyawan dari perusahaan.
2. Data sekunder yang diperoleh dari laporan data internal perusahaan seperti laporan komputer mengenai pertumbuhan penjualan dan barang yang banyak di minati oleh konsumen dan laporan sumber daya manusia (keahlian, pendidikan, fasilitas kerja karyawan) dan data eksternal seperti artikel internet dan buku yang relevan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah. Ada 2 Metode yang dilakukan, yaitu :

1. Metode Wawancara. Wawancara melalui telepon hampir sama dengan wawancara langsung, data dikumpulkan melalui tanya jawab secara lisan, walaupun tidak berhadapan langsung. Di lihat segi

biaya, cara ini dipandang lebih hemat, meskipun biaya telepon tinggi masih di bawah biaya transportasi dan akomodasi kalau pewawancara datang langsung.

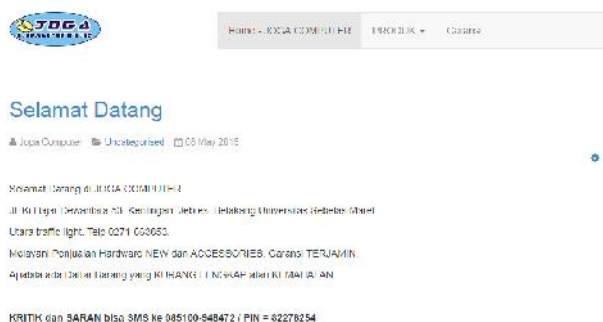
2. Metode Lapangan. Suatu teknik pengumpulan data yang didapat secara langsung dengan melakukan wawancara dan kuesioner serta meminta keterangan langsung kepada toko Joga Computer. Penelitian lapangan ini sebagai gambaran nyata atas masalah yang terjadi dalam perusahaan
3. Metode Observasi, yaitu dengan mendatangi dan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian secara cermat dan sistematis untuk mencari keterangan dan informasi yang dibutuhkan.
4. Metode Studi Pustaka, metode ini dilakukan sebagai referensi. Pustaka yang digunakan dapat berupa buku referensi, dokumen yang relevan dan sumber dari internet.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Perancangan Website

Untuk memberikan hubungan penjualan yang baik dengan pelanggan maka digunakan metode 7C yaitu sebagai berikut :

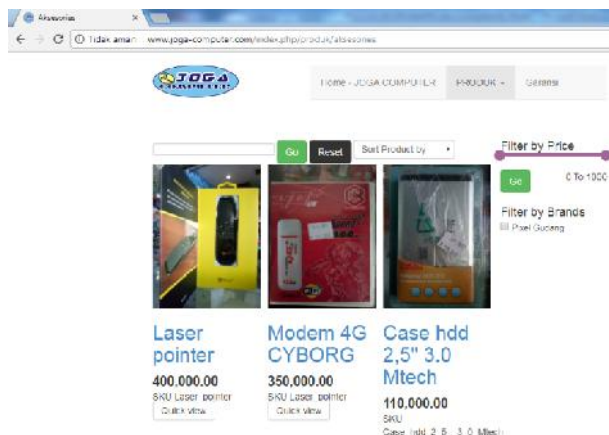
1. *Context* (Konteks). Langkah pertama yang penting dari website adalah dengan merancang context dari website itu sendiri. Untuk merancang context ini maka ada 2 dimensi yang perlu di bangun yaitu fungsional dan estetika. Faktor kritikal dalam dimensi fungsional.
 - a. *Section Breakdown*. *Section breakdown* di dalam tampilan *website* ini adalah sebagai berikut : Home, Garansi, Produk terbagi menjadi beberapa macam, ini membantu pelanggan dalam melihat berbagai produk yang sudah dikelompokkan sehingga mempermudah memperoleh informasi.
 - b. *Linking Structure*. Di dalam tampilan website berikut terdapat banyak *link* yang bisa diakses misalnya : *home*, *product* yang apabila di klik maka akan langsung menuju ke halaman *home* atau *product*.



Gambar 3. Halaman Awal Joga Computer

2. *Content* (Konten).

- a. Barang yang ditawarkan (*offering mix*) dari *website* Joga Computer meliputi informasi mengenai perusahaan, garansi dan berbagai produk yang ditawarkan serta pelayanan dari perusahaan. Untuk mengetahui lebih detail mengenai harga dan penjelasan produk maka pelanggan dapat meng-klik gambar barang tersebut, sesuai kelompok barang aksesories, *hardware new*, *laptop*, *smartphone*.
- b. Tampilan yang disorot (*Appeal mix*). Untuk menyampaikan berita kepada pelanggan bahwa perusahaan sedang mengadakan promosi untuk mendapatkan produk yang terbaru, barang yang di promokan lebih murah, cara pembayaran tambahan, metode pengiriman yang lebih banyak. Maka bisa dilihat di halaman awal *website*. Dengan promo yang selalu di perbaharui, maka pelanggan akan lebih tertarik untuk membeli. Informasi promo diletakkan pada halaman depan bertujuan supaya informasi dapat diakses pelanggan pada saat membuka website pertama kali.
- c. Tipe konten. Agar Website dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pelanggan maka perusahaan harus mengontrol kegiatan baik administrator website maupun menu yang dipilih konsumen. Termasuk melakukan perbaharuan terhadap informasi-informasi mengenai produk maupun perusahaan.



Gambar 4. Daftar produk yang ditawarkan perusahaan

3. *Community* (Komunitas). Perusahaan bisa mendapatkan pelanggan lebih banyak dengan membuat sebuah komunitas, dimana fungsi komunitas itu sendiri adalah untuk membuat pelanggan dapat menjalin hubungan yang baik kepada pelanggan yang lain. Perusahaan bisa membuat grup di facebook dengan nama perusahaan.



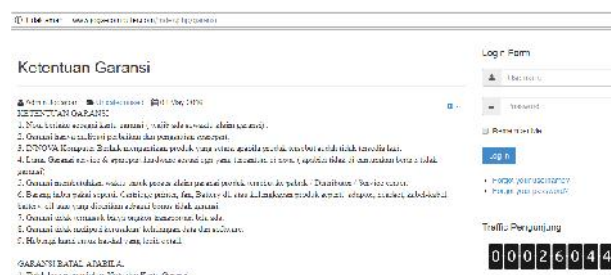
Gambar 5. Halaman komunitas di facebook.

4. *Customization* (Kustomisasi). Kemudahan dalam mengakses informasi sangat diperlukan dalam berselancar di website joga computer ini. Untuk itulah *website* ini dapat di akses melalui *mobile* yang memungkinkan pelanggan dapat melihat informasi produk yang ditawarkan joga computer dan diakses dimana saja (kustomisasi).
5. *Communication* (Komunikasi). Pada website joga computer terdapat bagian Foto karyawan beserta nomer telepon atau handphone, dimana pelanggan dapat bertanya mengenai produk-produk perusahaan maupun menyampaikan kritik dan keluhan-keluhannya.



Gambar 6. Foto dan telp karyawan yang bertugas

6. *Connection* (Koneksi). Pada *website* ini juga terdapat *link* mengenai halaman *facebook* joga computer yang berisi tentang *update* daftar barang harian melalui *facebook*. *Link* ini bertujuan untuk menghubungkan dengan halaman joga-computer.
7. *Commerce* (Komersial). Untuk saat ini transaksi keuangan penjualan di toko joga computer masih dilakukan secara manual, tetapi aktivitas pemesanan dan penawaran bisa dilakukan melalui *website*.



Gambar 7. Syarat dan Ketentuan Garansi

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian untuk pengembangan implementasi customer interface pada Joga Computer surakarta, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil analisis yang ditampilkan di website menunjukkan bahwa rata-rata pengunjung harian sekitar 50 orang / hari, 161 orang / minggu, dan 803 orang / bulan.
2. Dengan melakukan analisis terhadap kunjungan pelanggan ke dalam website, diperoleh umpan balik yaitu sebagai berikut :
 - a. Tampilan website sudah cukup bagus.
 - b. Format tulisan mudah dibaca.
 - c. Tersedia informasi mengenai perusahaan sangat lengkap.
 - d. Informasi barang di *website* sudah di update berkala.
 - e. Tersedia halaman joga computer jaringan sosial di facebook.
 - f. Tersedianya fasilitas tanya jawab secara online (*WhatsApp*).

5.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan lalu lintas kunjungan pelanggan, bahkan meningkatkan kunjungan harian diperlukan konsistensi pembaruan dalam website secara berkala.
2. Joga Computer sebaiknya memiliki divisi khusus IT yang digunakan untuk pengembangan website supaya memiliki fitur-fitur yang lebih canggih dan mengikuti persaingan dengan perusahaan sejenis.

Daftar Pustaka

- Schneider. G. P. (2011). "E-Business". Canada: Cengage Learning
- Williams, Brian K. and Stacey C. Sawyer. (2007). "Using Information Technology" (7thEdition). New York : McGraw-Hill.
- McLeod., Raymind Jr. (2004). "Management Information System". (9th edition). New Jersey : Prentice Hall.
- Connolly, Thomas. M. (2005). "Database System : A Practical Approach to Design, Implementation and Management". (4thedition). User Guide: Addison Wesley, USA.
- Jelassi, Tawfik & Enders Albrecht (2008). "Strategic for e-business : creating value through electronic and mobile commerce". Second Edition. Edinburg Gate : England.
- Turban, Efraim, King David, Lie Jae. (2010). "Electronic Commerce A managerial Perspective". NewJersey : Pearson Prentice Hall.
- Chaffey, Dave, Richard Mayer, Kevin Johnston dan Fiona Ellis-Chadwick. (2000). "Internet Marketing". Pearson Education Limited 2000.
- Meyliana, (2010). "Analisa Strategi e-Marketing dan Implementasinya".
- Mohammed, Rafi A, Robert J Fisher, Bernard J Jaworski, Gordon J Paddison. (2003). "Internet Marketing: Building Advantage in a Networked Economy". 2nd Edition. McGraw-Hill, Singapore.

Biodata Penulis

Yusuf Sutanto, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Program Studi Teknik Informatika Sekolah Tinggi Teknik Surabaya (STTS), lulus tahun 2005. Memperoleh gelar Magister Hukum (M.H) dari Universitas Muhammadiyah Surakarta lulus tahun 2012. Melanjutkan studi Magister Komputer (M.Kom) di STMIK Amikom Yogyakarta lulus tahun 2014. Saat ini sebagai Staf Pengajar jurusan D3-Manajemen Informatika STIE-AUB Surakarta.

Nani Irma Susanti, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (Dra), Program Studi Ilmu Ekonomi Manajemen (UPN “Veteran” Yogyakarta), lulus tahun 1992. Memperoleh gelar Magister Hukum (M.H) dari Universitas Muhammadiyah Surakarta lulus tahun 2011. Melanjutkan studi Magister Manajemen (M.M) di STIE Adi Unggul Bhirawa (AUB) surakarta lulus tahun 2008. Saat ini sebagai Staf Pengajar jurusan S1-Manajemen STIE-AUB Surakarta.

IDENTIFIKASI WATAK, KAPASITAS, MODAL, KONDISI EKONOMI, DAN JAMINAN SEBAGAI PENGARUH TINGKAT KREDIT BERMASALAH PROGRAM KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) PADA PENGUSAHA USAHA MIKRO DAN KECIL (UMK) DI KECAMATAN GADING CEMPAKA

Dewi Rahmayanti¹⁾
Venny Puspitasari²⁾

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
Email :dewioyon@gmail.com.

ABSTRACT

The aim of this research is to identification character, capacity, capital, condition of economy, and collateral as the influence of non performing loan of Kredit Usaha Rakyat (KUR) program on micro and small business entrepreneurs in Gading Cempaka subdistrict Bengkulu City. The kinds of this research used were descriptive and verification, which is an examination of the issues in the form of the current facts of a certain phenomenon that using the calculation of method of statistical. The datas used were the primary data, which obtained by questionnaires. The respondents of this research were consisted of 60 micro and small business entrepreneurs in Gading Cempaka subdistrict. The data analysis methods used were analysis of descriptive and analysis of multiple linear regression. The results of this analysis are character has a negative influence toward non performing loan and capacity has a negative influence toward non performing loan. Its mean, if the debtors have a good character then the non performing loan will reduce and if the debtors have no the capacity to manage their business then the non performing loan will increase.

Keywords: *Non Performing Loan, Character, Capacity, Capital, Condition of Economy, Collateral.*

Hampir setiap wilayah Kota Bengkulu ditemukan masyarakat yang memiliki Usaha Mikro Kecil (UMK). Usaha Mikro Kecil yang dijalankan oleh masyarakat sering terkendala oleh modal. Oleh karena itu, para pengusaha UMK membutuhkan modal tambahan agar usaha mereka terus dapat berjalan. Dalam hal ini pengusaha UMK dapat meminjam modal tambahan ke pihak bank melalui program Kredit Usaha Rakyat (KUR) dengan menjaminkan agunan yang dimiliki sesuai persyaratan dari bank.

UMK berperan sebagai sumber penciptaan lapangan kerja dan pendorong utama roda perekonomian yang banyak memberikan andil dalam mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan. Pengalaman menunjukkan bahwa ketika Indonesia dilanda krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1997, UMK dengan beberapa kelebihanannya tersebut dapat bertahan terhadap goncangan krisis ekonomi dan tetap menunjukkan eksistensinya di dalam perekonomian (Goeltom, 2005). David McClelland mengatakan bahwa jika 2% saja penduduk sebuah negara terlibat aktif dalam kewirausahaan dapat dipastikan negara tersebut akan sejahtera (Rofiq, 2013:120).

Hal ini membuat pemerintah sangat memperhatikan UMK yang dimiliki oleh rakyat karena berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi sector UMK juga mampu menyerap tenaga kerja hingga 57,9 juta di berbagai daerah Indonesia (finance.detik.com). Aksebilitas UMK terhadap kredit perbankan diharapkan akan meningkatkan skala usaha sehingga memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat miskin dan berpendapatan rendah (Nugroho, 2016:69).

Penyaluran kredit KUR untuk usaha mikro dan kecil di Kota Bengkulu sepanjang tahun 2015 relatif meningkat. Berikut ini Tabel 1.1 yang menggambarkan tentang jumlah penyaluran KUR usaha mikro dan usaha kecil di Kota Bengkulu periode 2014-2015 :

Tabel 1.1. Penyaluran KUR Usaha Mikro dan Usaha Kecil di Provinsi Bengkulu Tahun 2014-2015

| NO | Tahun | Satuan | JUMLAH KREDIT | |
|----|-------|---------|---------------|-------------|
| | | | USAHA MIKRO | USAHA KECIL |
| 1 | 2014 | Rp. 000 | 15,798,646 | 18,342,952 |
| 2 | 2015 | Rp. 000 | 18,786,441 | 20,722,798 |
| 3 | 2016 | Rp. 000 | 24,470,527 | 25,217,969 |

(Sumber : *www.bi.go.id. Data diolah*)

Kredit bermasalah selalu menjadi risiko yang tidak dapat dihindari karena kondisi perekonomian tidak pernah stabil yang harus dihadapi oleh para debitur. Berikut ini adalah Tabel 1.2 yang menggambarkan perkembangan kredit bermasalah dalam rasio *Non Performing Loan* (NPL) untuk program kredit usaha rakyat (KUR) periode tahun 2014-2016 di Provinsi Bengkulu :

Tabel 1.2 Perkembangan Kredit Bermasalah Program KUR di Provinsi Bengkulu Tahun 2014-2016

| Tahun | Persentase |
|-------|------------|
| 2014 | 5,03% |
| 2015 | 5,45% |
| 2016 | 5,49% |

(Sumber : *www.bi.go.id. Data diolah*)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dari tahun 2014 hingga 2016 persentase kredit bermasalah (NPL) di Provinsi Bengkulu mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut seiring dengan meningkatnya total penyaluran KUR di Provinsi Bengkulu. Tahun 2014 persentase NPL di Bengkulu sebesar 5,03%. Pada tahun 2015 persentase NPL di Bengkulu meningkat sebesar 0,42%, yaitu 5,45%. Tahun 2016 persentase NPL meningkat sebesar 0,04%, yaitu 5,49%.

Samti (2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembalian kredit bermasalah adalah lama waktu menempati tempat tinggal, pinjaman lain, dan suku bunga. Mulyati (2016:208) mengatakan bahwa kredit bermasalah yang terjadi di Indonesia sekarang ini disebabkan oleh faktor debitur. Salah satunya adalah kerusakan moral dari sebagian debitur baik kredit besar maupun kredit kecil. Faktor-faktor penyebab tingkat kredit bermasalah belum memiliki suatu konsensus. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

Setelah menguraikan latar belakang sebelumnya, adapun rumusan masalah dalam penelitian tersebut, yaitu :

1. Apakah watak, kapasitas, modal, kondisi perekonomian, dan jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka?.
2. Apakah watak mempengaruhi tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka?.
3. Apakah kapasitas mempengaruhi tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka?.
4. Apakah modal mempengaruhi tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka?.
5. Apakah kondisi perekonomian mempengaruhi tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka?.
6. Apakah jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka?.

3. Tujuan Penelitian

Setelah menguraikan rumusan masalah penelitian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh watak, kapasitas, modal, kondisi perekonomian, dan jaminan terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
2. Menganalisis pengaruh watak terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

3. Menganalisis pengaruh kapasitas terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
4. Menganalisis pengaruh modal terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
5. Menganalisis pengaruh kondisi perekonomian terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UKM di Kecamatan Gading Cempaka.
6. Menganalisis pengaruh jaminan terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UKM di Kecamatan Gading Cempaka.

4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, adapun beberapa kegunaan penelitian tersebut, yaitu :

a. Bagi pihak bank, yaitu :

- Dapat digunakan sebagai masukan tambahan dalam menganalisis kredit agar lebih berhati-hati ketika menyetujui pengajuan kredit KUR para calon debitur.
- Dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan persyaratan bagi calon debitur dalam mengajukan kredit KUR.

b. Bagi Calon debitur, yaitu :

Bagi pengusaha mikro dan kecil dapat dijadikan masukan agar mengajukan permohonan program KUR agar mengajukan kredit sesuai dengan jumlah yang diperlukan dan mempergunakannya dalam kegiatan usaha.

5. Kajian Pustaka

Kredit merupakan penyaluran dana dari pihak pemilik dana kepada pihak yang memerlukan dana. Penyaluran dana tersebut didasarkan pada kepercayaan yang diberikan oleh pemilik dana kepada pengguna dana. Dalam bahasa Latin, kredit berasal dari kata "*credere*" yang artinya percaya. Artinya pihak yang memberikan kredit percaya kepada pihak yang menerima kredit, bahwa kredit yang diberikan pasti akan terbayar (Ismail, 2013:93).

Kabir, dkk (2010) mengatakan kredit didefinisikan sebagai transaksi antara dua peserta yang mana salah satunya (kreditor) menyalurkan uang atau jasa, yang di dalam pengembaliannya terdapat perjanjian untuk pembayaran di masa yang akan datang dengan debitur. Wahyuntoro (2012) mengatakan kredit adalah pemberian pinjaman kepada pihak lain yang mewajibkan peminjam untuk membayar kembali beserta bunganya selama jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya.

Kredit bermasalah dapat diartikan sebagai pinjaman yang mengalami kesulitan pelunasan akibat adanya faktor kesengajaan dan atau karena faktor eksternal di luar kemampuan kendali debitur (Siamat, 2004:358). Secara umum kredit bermasalah adalah kredit yang dapat menimbulkan persoalan, bukan hanya terhadap bank selaku lembaga pemberi kredit tetapi juga terhadap nasabah penerima kredit, karena itu bagaimanapun juga kredit harus diselesaikan dengan berbagai cara. (Mahmoeddin, 2010:1). Mulyati (2016:201-203) mengatakan kredit bermasalah merupakan kredit yang dalam pelaksanaannya belum mencapai atau memenuhi target yang diinginkan oleh pihak bank, dan memiliki kemungkinan timbulnya risiko bagi bank dikemudian hari. Ada beberapa penilaian berdasarkan kualitas kredit yaitu :

1. Kredit Lancar

Kredit lancar adalah kredit yang perjalanannya lancar atau memuaskan. Artinya, tidak ada tunggakan bunga ataupun angsuran pokok, pinjaman belum jatuh tempo, semua kewajiban diselesaikan oleh nasabah secara baik. Pembayaran tepat waktu, perkembangan rekening baik, dan tidak ada tunggakan, serta sesuai dengan persyaratan kredit.

2. Kredit dalam Perhatian Khusus

Kredit dalam perhatian khusus adalah kredit yang menunjukkan adanya kelemahan pada kondisi keuangan ataupun kelayakan kredit debitur. Kredit delama 1-2 bulan, mutasinya mulai tidak lancar, debitur mulai menunggak angsuran pokok dan atau bunga. Terdapat tunggakan pembayaran pokok dan atau bunga sampai dengan 90 hari.

3. Kredit Tidak Lancar

Kredit tidak lancar adalah kredit yang selama 3 atau 6 bulan mutasinya tidak lancar, pembayaran bunga atau angsuran pokoknya tidak baik karena perubahan yang sangat tidak menguntungkan dalam segi keuangan dan manajemen debitur atau ekonomi atau politik pada umumnya. Terdapat tunggakan pembayaran pokok dan atau bunga sampai dengan 91 – 120 hari.

4. Kredit Diragukan

Kredit diragukan adalah kredit yang sudah tidak lancar dan sudah jatuh temponya tetapi belum juga dapat diselesaikan oleh debitur yang bersangkutan. Pada kredit diragukan terdapat tunggakan angsuran pokok dan atau bunga yang telah melampaui 121 hari sampai dengan 180 hari.

5. Kredit macet

Kredit macet merupakan kelanjutan dari usaha penyelesaian atau pengaktifan kembali kredit yang tidak lancar dan usaha itu tidak berhasil. Kredit dikatakan macet apabila terdapat tunggakan angsuran dan atau pokok yang telah melampaui 181 hari.

Sebelum menyetujui fasilitas kredit, kredit analis akan mempertimbangkan debitur yang dilihat dari prinsip kredit 5C yang terdiri dari watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan (Richard, E. *et al*, 2008). Prinsip kredit disebut sebagai konsep 5 yang dapat memberikan informasi mengenai iktikad baik dan kemampuan membayar nasabah untuk melunasi kembali pinjaman beserta bunganya (Siamat, 2004:356). Oleh karena itu, prinsip kredit 5C pasti digunakan oleh para analis kredit untuk meminimalisir risiko kredit bermasalah yang tidak dapat dihindari. Berikut ini adalah prinsip kredit 5C ;

- a. **Watak** ; *Character* merupakan faktor yang paling utama dipertimbangkan dalam memberikan kepercayaan kepada nasabah (Mahmoeddin, 2010:124). Watak debitur berkaitan dengan integritas debitur, kejujuran, dan keinginan untuk melunasi hutang tersebut (Kabir., *et al*, 2015). *Character* debitur menggambarkan bagaimana sifat baik debitur dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan usaha. Kegunaan dari penilaian terhadap karakter untuk mengetahui sampai di mana iktikad debitur dalam melunasi kewajibannya (*willingness to pay*) sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan (Rivai, 2013:251).
- b. **Kapasitas** ; *Capacity* atau kapasitas adalah kemampuan debitur dalam memajemen usahanya guna memperoleh laba yang diharapkan. Kegunaan dari penilaian ini adalah untuk mengetahui atau mengukur sejauh mana calon debitur mampu mengembalikan atau melunasi hutang-hutangnya (*ability to pay*) secara tepat waktu. Pengukuran kapasitas dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, yaitu pengalaman dibidang usahanya, kemampuan mengontrol keuangan, dan kemampuan dalam menambah pelanggan. (Rivai, 2013:252-253).
- c. **Modal** ; *Asas capital* atau modal ini menyangkut berapa banyak dan bagaimana struktur modal yang telah dimiliki oleh calon peminjam. Modal merupakan posisi keuangan yang dimiliki oleh debitur yang menyangkut likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas (Firdaus, 2009:85).
- d. **Kondisi ekonomi** ; Kondisi ekonomi yaitu situasi yang mempengaruhi keadaan perekonomian pada suatu saat yang kemungkinannya mempengaruhi kelancaran usaha debitur. Gambaran mengenai kondisi ekonomi yang mempengaruhi usaha debitur dilihat dari segi peraturan pemerintah (pusat atau daerah), pemasaran (daya beli masyarakat), dan lain sebagainya (Rivai, 2013:253-254).
- e. **Jaminan** ; *Collateral* atau jaminan adalah barang-barang yang diserahkan debitur sebagai agunan terhadap kredit yang diterimanya guna menjamin pelunasan utangnya apabila tidak dapat melunasi kredit sesuai waktu yang diperjanjikan. *Collateral* atau jaminan tersebut harus dinilai oleh bank untuk mengetahui sejauh mana risiko kewajiban finansial debitur kepada bank. Penilaian terhadap agunan ini meliputi kepemilikan, lokasi, dan nilai (Rivai, 2013:253). Robert H. Hale mengatakan keamanan jaminan bukan untuk pengganti pengembalian kredit. Jaminan tidak membuat kredit macet menjadi baik, tetapi membuat kredit yang baik menjadi lebih baik (Mahmoeddin, 2010:133).

Undang-Undang tahun 2008 nomor 20 Pasal 1 ayat 1 mengatakan bahwa, usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro yang sebagaimana diatur dalam undang-undang (www.bi.go.id). *Asian Development Bank* mendefinisikan usaha mikro adalah usaha-usaha non pertanian yang mempekerjakan kurang dari 10 orang termasuk pemilik usaha dan anggota keluarga. *United States Agency for International Development* (USAID) menyebutkan usaha mikro sebagai kegiatan bisnis yang mempekerjakan maksimal 10 orang pegawai termasuk anggota keluarga yang tidak dibayar (Dewanti, 2010). Cull, *et al* mengatakan bahwa, usaha mikro didefinisikan sebagai usaha yang memiliki tenaga kerja paling banyak 6 orang (Sharma, 2011).

Undang-Undang Tahun 2008 Pasal 1 ayat 2 mengatakan bahwa, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha kecil (www.bi.go.id).

KUR khusus diperuntukkan bagi UMK dengan kategori usaha layak, namun tidak mempunyai agunan yang cukup dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh bank. Kredit Usaha Rakyat (KUR) adalah kredit atau pembiayaan yang diberikan oleh perbankan kepada UMK yang feasible tetapi belum bankable yang artinya usaha tersebut memiliki prospek bisnis yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengembalikan (Mulyati, 2016:164).

HIPOTESIS

Sekaran (2003:103) mengatakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah hubungan yang diduga secara logis antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam pernyataan yang dapat

diuji. Pernyataan tersebut dibuat dalam bentuk variabel agar dapat diuji secara empiris. Berikut adalah hipotesis dari penelitian tersebut ;

H1 : Ada pengaruh watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

H2 : Ada pengaruh watak terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

H3 : Ada pengaruh kapasitas terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

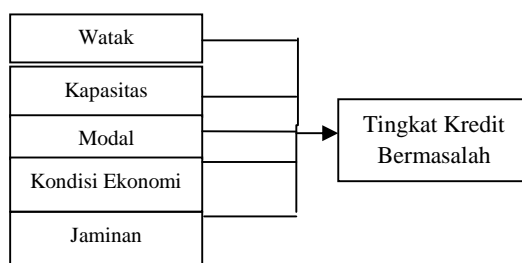
H4 : Ada pengaruh modal terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada

H5 : Ada pengaruh kondisi ekonomi terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

H6 : Ada pengaruh jaminan kredit terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan beberapa teori dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya maka dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dideskripsikan pada Gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dikatakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif karena ingin menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah terkumpul serta mengukur dan menguji kebenaran dari hipotesis dengan cara pengumpulan data. Prayitno (2016:9) mengatakan bahwa penelitian deskriptif menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Arikunto (2006) mengatakan bahwa, penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data.

OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional adalah penentuan konstuk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2012:31). Sekaran (2013:176) mengatakan definisi operasional merupakan sebuah konsep agar dapat diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, fakta-fakta, atau sifat yang disumbangkan untuk konsep tersebut.

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan sedangkan variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah tingkat kredit bermasalah. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti. Variabel-variabel yang diteliti akan dijabarkan dalam definisi operasional sebagai berikut ;

1. Variabel watak (X1)
Indikator ; pengendalian emosi dan *willingness to pay*.
2. Variabel kapasitas (X2)
Indikator ; *ability to pay*.

3. Variabel modal (X3)
Indikator ; likuiditas dan solvabilitas.
4. Variabel kondisi ekonomi (X4)
Indikator ; kebijakan pemerintah dan pemasaran.
5. Variabel jaminan (X5)
Indikator ; kepemilikan, lokasi, dan nilai
6. Tingkat kredit bermasalah (Y)
Indikator ; kredit dalam perhatian khusus, kredit tidak lancar, kredit diragukan, kredit macet.

JENIS DAN SUMBER DATA

Penelitian ini menggunakan data primer karena data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden. Dalam hal ini responden merupakan sumber data langsung. Abdillah (2015:49-50) mengatakan bahwa, data primer adalah data yang belum pernah diolah oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data primer menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut. Data primer pada umumnya bersumber dari sumber primer, yaitu data berada pada pihak utama yang memiliki data tersebut.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Zikmund (2013:159) mengatakan bahwa *purposive sampling* merupakan sebuah tehnik pengambilan sampel non probabilitas di mana dalam memilih sampel berdasarkan karakteristik sesuai dengan yang dibutuhkan. Peneliti memilih sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada metode *purposive sampling* sampel yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria dan informasi dari sampel. Berikut ini kriteria sampel dalam penelitian ini:

- Responden yang kredit KUR di bank pelaksana.
- Responden yang mengalami kredit bermasalah.
- Bagi usaha mikro, memiliki hasil penjualan maksimal per tahun Rp. 300.000.000,- atau \leq Rp. 25 juta per bulan
- Bagi usaha kecil, memiliki hasil penjualan per tahun maksimal Rp. 2.500.000.000,- atau Rp. 25 juta – Rp. 208.000.000 per bula (www.bi.go.id)

Pada kuesioner bagian pertanyaan variabel menggunakan skala *Likert* dengan rentang interval 5-1. Para responden diberikan beberapa pernyataan dan menjawab pertanyaan berdasarkan skala yang telah ditentukan. Sekaran (2013:197) mengatakan skala *Likert* didisain untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada 5 point skala. Berikut ini adalah skor dari masing-masing alternative jawaban :

1. Alternative jawaban STS dengan skor 1, berarti jawaban Sangat Tidak Setuju.
2. Alternative jawaban TS dengan skor 2 berarti jawaban Tidak Setuju.
3. Alternative jawaban N dengan skor 3, berarti jawaban Netral.
4. Alternative jawaban S dengan skor 4, berarti jawaban Setuju.
5. Alternative jawaban SS dengan skor 5, berarti jawaban Sangat Setuju.

Setelah memperoleh data primer yang berasal dari metode pengumpulan data, analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan analisa yang sesuai dengan skala pengukuran.

POPULASI DAN SAMPEL

UMK di kota Bengkulu sangat luas dan banyak sehingga jumlah populasi yang sebenarnya tidak diketahui. Oleh karena itu, dalam penentuan jumlah sampel penelitian ini menggunakan saran untuk ukuran sampel dalam penelitian analisis *multivariate*. Hair.*et al* (2010:173) mengatakan *in multiple regression requires a minimum sample of 50 and preferably 100 observations of most research situation*. Artinya, dalam regresi berganda memerlukan 50 sampel minimum dan sebaiknya 100 dari sebagian besar situasi pengamatan. Berdasarkan pernyataan tersebut penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60.

UJI VALIDITAS

Validitas menunjukkan sejauh mana skala pengukuran secara akurat mewakili konsep yang digunakan (Hair,*et al*, 2010:125). Abdillah (2015:195) mengatakan bahwa validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Korelasi yang kuat antara konstruk item-item

pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*).

Dalam penelitian ini, uji validitas dibantu dengan aplikasi *IBM SPSS 24* menggunakan metode *Pearson's Correlation*. Pada output uji validitas terdapat Tabel *Correlation* yang tertera nilai signifikansi. Nilai signifikansi pada baris *Sig(2-tailed)*, ini akan digunakan dalam pengambilan keputusan uji validitas. Jika nilai *sig (2-tailed) < 5%* maka item dinyatakan valid (Prayitno, 2016:150).

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan konsisten jika pengukuran diulang. Apabila alat ukur tidak reliabel, maka hasil pengukuran tidak dipercaya. Hair., *et al* (2010:124) mengatakan bahwa *reliability is an assessment of the degree of consistency between multiple measurements of a variable*. Artinya, reliabilitas adalah penilaian tingkat konsistensi antara beberapa pengukuran variabel. Abdillah (2015:196) mengatakan bahwa reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan alat *IBM SPSS 24*. Metode *Cronbach Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu pada suatu konstruk di setiap item pertanyaan. Nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada *output* analisis data *reliability statistic*. Hair., *et al* (2010:126) mengatakan *Cronbach's Alpha should exceed a threshold of 0,70, although a 0,60 can be used*. Artinya, *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari 0,70 meskipun 0,60 dapat digunakan.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menganalisis data penelitian yang telah diperoleh dengan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi *IBM SPSS 24*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena ingin melihat pengaruh variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X). Variabel Y berupa tingkat kredit bermasalah sedangkan variabel X terdiri dari X1 = watak, X2 = kapasitas, X3 modal, X4 = kondisi perekonomian, dan X5 = jaminan. Widarjono (2014:12) mengatakan bahwa tujuan regresi adalah mendapatkan nilai prediksi yang baik yaitu nilai prediksi sedekat dengan nilai aktualnya. Berikut ini adalah rumusan dari regresi linier berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 +$$

di mana :

Y : Tingkat kredit bermasalah.

a : Intersep.

$\beta_1 - \beta_5$: Slope koefisien X1 – X5.

X1 : Watak.

X2 : Kapasitas.

X3 : Modal.

X4 : Kondisi Perekonomian.

X5 : Jaminan .

: faktor kesalahan.

KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi (*RSquare*) mengukur presentase total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi (Widarjono, 2014:19). Artinya, nilai koefisien determinasi (*RSquare*) menggambarkan seberapa persen pengaruh variabel-variabel independen yang masuk ke dalam dan yang tidak masuk ke dalam penelitian terhadap variabel dependen. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* kolom *R Square* dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS 24*.

UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi. Uji F bias dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*Analysis of Variance = ANOVA*) (Widarjono, 2014:19). Penarikan kesimpulan uji F pada penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

- H_0 : watak, kapasitas, modal, kondisi perekonomian, dan jaminan tidak mempengaruhi tingkat kredit bermasalah secara simultan.
- H_1 : watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah secara simultan.

Pada penelitian ini uji F dihitung dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS 24* dan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi *output SPSS*. Hasil perhitungan dilakukan dengan cara regresi sehingga dapat dilihat pada tabel *ANOVA* kolom *sig* atau probabilitas. Ghozali (2013:101) mengatakan bahwa, kriteria pengambilan keputusan pada uji F sebagai berikut :

- Jika nilai $sig < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya, watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah secara simultan.
- Jika nilai $sig > 0,05$, maka H_1 ditolak. Artinya, watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan tidak mempengaruhi tingkat kredit bermasalah secara simultan.

UJI SIGNIFIKANSI PARAMETER INDIVIDU (UJI T)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Hair, *et al* (2010) menyatakan, *partial t values of variables in the equation* menunjukkan ukuran signifikansi korelasi parsial dari variabel-variabel yang terdapat dalam model. Pada penelitian ini uji t dihitung dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS 24*. Dalam menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan, secara individual, maka kriteria yang digunakan sebagai berikut :

- Jika nilai $sig < 0,05$, maka H_1 diterima. Artinya, watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah secara parsial.
- Jika nilai $sig > 0,05$, maka H_1 ditolak. Artinya, watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah secara parsial.

Uji T pada penelitian ini dilakukan dengan cara meregres variabel independen dan variabel dependen kemudian hasil penelitiannya dilihat pada tabel *Coefficients (a)* kolom *sig*.

7. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji variabel independen, yaitu watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan secara bersama dan secara parsial dengan kriteria uji F dan uji T. Berdasarkan Tabel 4.10 persamaan dari analisis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :

Tabel 4.10
Output Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 12.526 | 1.492 | | | 8.399 | .000 |
| | WATAK | -.153 | .064 | -.316 | | -2.411 | .019 |
| | KAPASITAS | -.178 | .076 | -.298 | | -2.347 | .023 |
| | MODAL | -.002 | .099 | -.003 | | -.020 | .984 |
| | KONDISI PEREKONOMIAN | -.082 | .063 | -.163 | | -1.300 | .199 |
| | JAMINAN | -.068 | .050 | -.165 | | -1.357 | .181 |

a. Dependent Variable: Kramas

(Sumber: Hasil Penelitian Data Diolah, 2017)

- Koefisien regresi untuk variabel watak (1) didapatkan sebesar -0,153 yang menunjukkan arah yang negatif. Artinya, jika watak debitur semakin baik dalam kehidupan sehari-hari dan beriktikad maka tingkat kredit bermasalah akan semakin menurun.
- Koefisien regresi untuk variabel kapasitas (2) didapatkan sebesar -0,178 yang menunjukkan arah negatif Artinya, semakin tinggi kapasitas debitur dalam manajemen usahanya maka tingkat kredit bermasalah akan semakin menurun.
- Koefisien regresi untuk variabel modal (3) didapatkan sebesar -0,002 yang menunjukkan arah negatif. Artinya, semakin likuid dan solvable usaha seorang debitur maka tingkat kredit bermasalah akan semakin menurun.
- Koefisien regresi untuk variabel kondisi perekonomian (4) didapatkan sebesar -0,082 yang menunjukkan arah negatif. Artinya, apabila usaha debitur tidak berpengaruh terhadap kondisi ekonomi yang terjadi saat ini maka tingkat kredit bermasalah akan menurun.

- Koefisien regresi untuk variabel jaminan (5) yang didapatkan sebesar -0,068 yang menunjukkan arah negatif. Artinya, apabila jaminan yang dijaminan atas nama sendiri, berada di lokasi strategis, dan memiliki nilai yang stabil maka risiko terjadinya tingkat kredit bermasalah semakin menurun.

KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE).

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan seberapa besar variabel watak, kapasitas, modal, kondisi perekonomian, dan jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (*R Square*):

Tabel 4.11 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,256 yang berarti bahwa terjadinya tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka dipengaruhi oleh variabel watak, kapasitas, modal, kondisi ekonomi, dan jaminan sebesar 25,6% sedangkan 74,4% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini.

UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

Hasil uji signifikansi simultan (uji F) menunjukkan bagaimana variabel watak, kapasitas, modal, kondisi perekonomian, dan jaminan mempengaruhi tingkat kredit bermasalah. Berikut ini hasil uji signifikansi simultan (uji F) yang menggunakan aplikasi IBM SPSS 24 :

Pada *output* uji signifikansi simultan (uji F) tersebut, signifikansi uji F didapatkan sebesar 0,006. Angka signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf kesalahan 5% sehingga memiliki kesimpulan H1 diterima.

UJI SIGNIFIKANSI PARAMETER INDIVIDU (UJI T)

Tabel 4.12
Output Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Varian | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressi | 34,667 | 5 | 6,933 | 3,738 | ,006 ^b |
| | Residual | 115,256 | 54 | 2,135 | | |
| | Total | 154,963 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: KEMAS
b. Predictors: (Constant), JAMINAN, WATAK, KAPASITAS, KONDISI PEREKONOMIAN, MODAL
(Sumber: Hasil Penelitian. Data Diolah, 2017)

Uji signifikansi parameter individual yang menggunakan IBM SPSS 24 menunjukkan angka signifikansi untuk menentukan pengaruh variabel-variabel independen penelitian secara individu atau parsial. Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat nilai signifikansi uji T setiap variabel independen penelitian ini sebagai berikut :

- Variabel watak (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019. Nilai signifikansi watak lebih kecil daripada taraf kesalahan (0,019 < 5%) dengan kesimpulan H1 diterima. Artinya, watak berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

Tabel 4.11
Output Koefisien Determinasi (R Square)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .505 ^a | .256 | .437 | 1,461 |

a. Predictors: (Constant), JAMINAN, WATAK, KAPASITAS, KONDISI PEREKONOMIAN, MODAL
(Sumber: Hasil Penelitian. Data Diolah, 2017)

- Variabel kapasitas (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai signifikansi kapasitas lebih kecil daripada taraf kesalahan (0,023 < 5%) dengan kesimpulan H1 diterima. Artinya, kapasitas berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
- Variabel modal (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,984. Nilai signifikansi modal lebih kecil daripada taraf kesalahan (0,984 > 5%) dengan kesimpulan H1 ditolak. Artinya, modal tidak

berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

- Variabel kondisi perekonomian (X4) memiliki signifikansi sebesar 0,199. Nilai signifikansi kondisi perekonomian lebih besar daripada taraf kesalahan ($0,199 > 5\%$) dengan kesimpulan H1 ditolak. Artinya, kondisi perekonomian tidak berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
- Variabel jaminan (X5) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,181. Nilai signifikansi kondisi perekonomian lebih besar daripada taraf kesalahan ($0,181 > 5\%$) dengan kesimpulan H1 ditolak. Artinya, jaminan tidak berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh watak terhadap tingkat kredit bermasalah (X1). Analisis data dengan regresi linier berganda dimungkinkan bahwa watak berpengaruh signifikan terhadap terjadinya tingkat kredit bermasalah dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ dengan kesimpulan watak berpengaruh negatif (koefisien regresi = $-0,153$) terhadap tingkat kredit bermasalah karena memiliki koefisien regresi yang negatif. Artinya, debitur yang memiliki sifat baik dalam kehidupan pribadi dan memiliki iktikad baik dalam melunasi kewajibannya akan menurunkan tingkat kredit bermasalah. Koch & MacDonald (2003) mengatakan *character* dipertimbangkan paling penting dan sejauh ini paling penting untuk dinilai. Debitur yang memiliki watak baik dapat menyelesaikan kewajibannya kepada pihak bank. Hal ini sejalan dengan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Adnan (2006), yaitu watak debitur yang baik dapat menurunkan NPL (*Non Performing Loan*) atau kredit bermasalah.
2. Pengaruh kapasitas terhadap tingkat kredit bermasalah (X2). Analisis data yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa kapasitas berpengaruh signifikan terhadap terjadinya tingkat kredit bermasalah dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ dengan kesimpulan kapasitas berpengaruh negatif (koefisien regresi = $-0,178$) terhadap tingkat kredit bermasalah karena memiliki koefisien regresi yang negatif. Artinya, semakin tinggi kapasitas debitur untuk manajemen usahanya maka akan semakin menurunkan tingkat kredit bermasalah. Hal ini sama dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2015) yang mengatakan bahwa, variabel kapasitas merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah.
3. Pengaruh modal terhadap tingkat kredit bermasalah (X3). Analisis data yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa modal berpengaruh tidak signifikan terhadap terjadinya tingkat kredit bermasalah dengan nilai signifikansi $0,984 > 0,05$ dengan kesimpulan H4 ditolak. Artinya, variabel modal tidak berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah. Hasil penelitian ini samakesimpulan Ernawati (2014) yang menyimpulkan bahwa *capital* (modal) tidak mempengaruhi terjadinya kredit bermasalah. Modal merupakan gambaran struktur modal debitur yang dimiliki oleh debitur. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel modal yang telah dipaparkan sebelumnya dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki modal yang baik. Modal yang baik artinya lancar dari segi likuiditas dan solvabilitas. Usaha dikatakan likuid apabila memiliki ketersediaan kas untuk membayar hutang jangka pendek dan usaha yang dikatakan *solvable* jika memiliki nilai asset lebih besar dibandingkan dengan jumlah kredit yang dimiliki.
4. Pengaruh kondisi ekonomi terhadap tingkat kredit bermasalah (X4). Analisis data yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa kondisi ekonomi berpengaruh tidak signifikan terhadap terjadinya tingkat kredit bermasalah dengan nilai signifikansi $0,199 > 0,05$ dengan kesimpulan H5 ditolak. Artinya, variabel kondisi ekonomi tidak berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah. Hal ini serupa dengan penelitian yang disimpulkan oleh Apriana (2017), yaitu kondisi perekonomian tidak berpengaruh terhadap kredit bermasalah.
5. Pengaruh jaminan terhadap tingkat kredit bermasalah (X5). Analisis data yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa kondisi ekonomi berpengaruh tidak signifikan terhadap terjadinya tingkat kredit bermasalah dengan nilai signifikansi $0,181 > 0,05$ dengan kesimpulan H5 ditolak. Artinya, variabel jaminan tidak berpengaruh terhadap tingkat kredit bermasalah. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhsinati (2011) yang menyimpulkan jaminan tidak berpengaruh pada kredit bermasalah.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian, memperoleh data primer, menganalisis data, memperoleh hasil analisis data, dan melakukan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

SISTEM KENDALI KECURANGAN (SiKencur) MENATA BIROKRASI BEBAS KORUPSI

1. Watak, kapasitas, modal, kondisi perekonomian, dan jaminan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
2. Watak (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik watak yang dimiliki debitur, maka semakin menurun tingkat kredit bermasalah.
3. Kapasitas (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengembalian kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka. Hal ini menunjukkan bahwa jika debitur tidak memiliki kapasitas dalam manajemen usahanya maka tingkat kredit bermasalah semakin meningkat.
4. Modal (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
5. Kondisi ekonomi (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.
6. Jaminan (X5) berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat pengembalian kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK di Kecamatan Gading Cempaka.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, terdapat beberapa saran yang disarankan bagi bank-bank penyalur KUR di Kota Bengkulu dan debitur paling tidak untuk meminimalisir kredit bermasalah yang terjadi, yaitu :

- Bagi bank penyalur kredit
 1. Dalam mengidentifikasi kapasitas, pihak bank harus melakukan tinjauan tambahan mengenai sejauh mana kemampuan debitur dalam mengelolah usahanya dari segi pengalaman usaha yang telah dilajani, pendidikan debitur, lama berdiri usaha, dan perkembangan usaha dari waktu ke waktu.
 2. Dalam mengidentifikasi jaminan, pihak bank harus yakin apakah jaminan tersebut benar-benar milik debitur sendiri sesuai dengan nilai jaminan, letak lokasi jaminan, dan kemampuan finansial debitur.
 - Bagi debitur :
 1. Mengontrol jalannya usaha dengan membuat catatan keuangan (minimal laporan laba rugi) agar dapat mengetahui apakah keuntungan meningkat atau menurun.
 2. Belajar untuk lebih menguasai bidang usahanya agar mampu mengelola usaha dengan baik dan lebih berusaha untuk menambah pelanggan.
 3. Menjamin ke bank sesuai dengan dana yang dibutuhkan untuk usaha.
- Penelitian ini masih banyak kekurangan karena variabel penyebab terjadinya tingkat kredit bermasalah program KUR sangat kompleks. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan adanya variabel independen lainnya dalam meneliti penyebab tingkat kredit bermasalah program KUR pada pengusaha UMK dengan area sampel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Adnan., Ahkyar., Muhammad. 2006. *Evaluasi Non Performing Loan (NPL) Pinjaman Qardhul Hasan (Studi di BNI Syariah Cabang Yogyakarta)*. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Apriana, dkk. 2017. *Analisis Pengaruh Prasyarat Kredit (5C) Terhadap Kelancaran Pembayaran Angsuran Nasabah di Bank Kalsel Unit Sentra Antasari Banjarmasin*. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat.
- Asfaw., P, Veni (2015). *Empharical Study On Credit Risk Management Practice of Ethiopian Commercial Banks*. Research Journal of Finance and Accounting. India : Andhra University.
- Chandra., Adhi., Ardan. 2016. *UMKM Serap 57,9 Juta Tenaga Kerja*. www.finance.detik.com . Diakses : 25 April 2017.
- Dahlan, Siamat. 1995. *Manajemen Lembaga Keuangan*. Jakarta : Intermedia.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Etika Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Fajar., Mukti. 2015. *UMKM Di Indonesia Perspektif Hukum Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Firdaus, Racmat. 2009. *Manajemen Perkreditan Bank Umum*. Bandung : Alfabeta.

- Goeltom, Miranda. 2005. *Kebijakan Perbankan dalam Mendukung Upaya Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*. Makalah disampaikan dalam Seminar Nasional, diselenggarakan oleh Pimpinan Pusat Himpunan Pengusaha Pribumi Indonesia (DPP-HIPPI).
- Hair, J., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. Upper Sider River, New Jersey : Prentice
- Kabir. Golam., Ishrat Jahan., et al. 2015. *Credit Risk Assessment and Evaluation System for Industrial Project*. International Journal of Trade, Economic and Finance.
- Kasmir. 2011. *Manajemen Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. 2014. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Edisi Revisi. Cetakan Keempat Belas. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Koch, T. W. MacDonald, S. 2003. *Bank Management, 5h Edition*. Ohio : South – Western Thompson Learning.
- Mahmoeddin. 2010. *Melacak Kredit Bermasalah*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Mukhsinati, Sari. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kredit Macet Pada Bank “X” Di Kabupaten Jember*. Jember : Universitas jember.
- Mulyati, ETTY. 2016. *Kredit Perbankan : Aspek Hukum dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia*. Bandung : Refika Aditama.
- Muslim. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kredit Macet pada UMKM Industri Mebel di Kabupaten Jepara*. Universitas Diponegoro :
- Nugroho., Eko., Agus. 2016. *Komersialisme Kredit Usaha Rakyat Untuk Pemberdayaan UMKM Di Indonesia*. Jakarta : LIPI Press.
- Pandia, Frianto. 2012. *Manajemen Dana dan Kesehatan Bank*. Jakarta : Rineka Cipta..
- Rofiq, Aunur. 2013. *Kemajuan Ekonomi Indonesia : Isu Strategis, Tantangan, dan Kebijakan*. Bogor : IPB Press.
- Samti., Marlia., Astri. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembalian Kredit Bermasalah Oleh Debitur Gerai Kredit Verena Bogor*. Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Sari, Nila. 2010. *Analisis Kredit Macet Nasabah Koperasi Bank Perkreditan Rakyat VII Koto Pariaman*. Padang : Universitas Andalas.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. Fouth Edition. United States of America : John Willey & Sons. Inc.
- Siamat., Dahlan. 2004. *Manajemen Lembaga Keuangan : Kebijakan Moneter dan Perbankan*. Edisi Keempat. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia.

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MINAT BERWIRSAUSAHA DENGAN
MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
SEBAGAI PEMEDIASI**

(Studi Pada Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)

Harmastuti Triatmaja
Etty Indriani
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
etty.indri@stie-aub.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh yang signifikan langsung dan tidak langsung Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Minat Berwirausaha dengan Motivasi dan Kemampuan Sebagai Variabel Intervening. Pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis menggunakan *Path Analysis*. Sampel dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri sejumlah 100 responden yang diambil dengan metode *quota random sampling*. Temuan penelitian adalah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kemampuan, dan minat berwirausaha peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa indirect effect pendidikan latihan terhadap minat berwirausaha melalui kemampuan namun pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap minat berwirausaha lebih efektif.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, motivasi, kemampuan, minat berwirausaha

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan yang dialami oleh setiap negara, termasuk di Indonesia. Berdasarkan data BPS (Februari 2012) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana masing-masing 7,5% dan 6,95%. Dibanding dengan tingkat TPT diploma maupun sarjana, TPT pendidikan menengah masih tetap menempati posisi tinggi, yaitu TPT Sekolah Menengah Atas sebesar 10,34% yang diikuti TPT Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 9,51%. Pengangguran secara nasional pada Februari 2012 mencapai 7,6 juta orang.

Pemuda merupakan pengemban misi dalam meningkatkan harkat dan martabat bangsa, sehingga kapasitas dan kualitas pemuda harus dikembangkan. Pemuda merupakan penentu masa depan bangsa. Banyaknya jumlah pemuda usia 16 s/d 30 tahun ± 69,98 juta atau 29,45% dari jumlah penduduk Indonesia (Data BPS, Agustus 2011).

Banyaknya angka pengangguran salah satunya juga disebabkan minimnya jiwa kewirausahaan masyarakat. Pemuda memiliki peran sebagai agen perubahan, kontrol sosial dan kekuatan moral suatu bangsa. Pendidikan di perguruan tinggi lebih banyak menghasilkan lulusan perguruan pekerja berkualifikasi akademis tinggi, padahal yang dibutuhkan adalah lulusan yang berjiwa kewirausahaan (Rasyidi dalam Hari Aryadi, 2017)

Menurut David McClelland, sebuah negara dikatakan sebagai negara makmur dibutuhkan minimal 2 persen dari jumlah penduduk disuatu negara berprofesi menjadi wirausaha. Wirausaha Indonesia pada tahun 2010 baru mencapai 0,24% atau sekitar 570.339 orang yang seharusnya 4,75 juta orang dari jumlah penduduk sejumlah 237,64 Juta. Wirausaha di Amerika Serikat 11,5-12%; Singapura 7%; Cina dan Jepang 10%.

Gerakan Kewirausahaan Nasional (GKN) tanggal 2 Februari 2011 di Gedung SMESCO UKM yang dihadiri Presiden RI dan ditindaklanjuti GKN di tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota seperti GKN Tingkat Provinsi di Riau tanggal 23 Februari 2011, GKN Tingkat Provinsi di Sulawesi Barat tanggal 25 Februari 2011, GKN Tingkat Provinsi di Maluku tanggal 11 Maret 2011, GKN Tingkat Provinsi di Maluku Utara tanggal 16 April 2011, GKN Tingkat Kota di Bengkulu tanggal 11 Mei 2011, menurut Agus Muharram, Deputy Menkop dan UKM bidang Pengembangan SDM, Kemenkop & UKM, Indonesia memiliki wirausaha jumlahnya sudah menjadi 1,56% pada Januari 2012. Menurut mantan Menko Kesradan Taskin, Haryono Isman, menyiapkan SDM yang berkualitas dan handal bisa dilakukan melalui pelatihan keterampilan dan wirausaha. Mantan Menko Kesra Hatta Rajasa mengatakan wirausaha adalah kunci bagi Indonesia untuk memajukan perekonomian.

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar untuk mengubah tingkah laku seseorang. Kegiatan pendidikan dirancang, diatur, dimonitor agar mampu mencapai tujuan yang telah

ditentukan. Manusia memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan melalui pendidikan. Melalui pendidikan, kekuatan intelektual, daya moral maupun daya sosial dapat dikembangkan juga pengetahuan, sikap dan keterampilan dapat ditingkatkan.

Berkaitan dengan pengentasan kemiskinan, maka Dinas Tenaga Kerja melalui Balai Latihan Kerja mendidik para pemuda melalui berbagai pelatihan sesuai dengan minat masing-masing. Pelatihan yang ditawarkan antara lain seperti pelatihan handicraft, budidaya jamur, pelatihan menjahit dan lain sebagainya. Pelatihan yang dilakukan Balai Latihan Kerja ini dimaksudkan untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada dengan mendorong peserta pelatihan menjadi wirausahawan yang mampu menciptakan lapangan kerja kepada lingkungannya atau minimal bagi dirinya sendiri.

Fenomena yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, setelah peneliti melakukan pengamatan adanya pelatihan yang dilakukan Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri, nampak terjadi perubahan. Kondisi ini didukung adanya peran dari Bupati Wonogiri yang giat mencari solusi dalam mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Wonogiri, terdapat 17.785 pengangguran tahun 2015, terdiri atas 12.627 laki-laki (70%) dan 5.158 perempuan (30%). Jumlah pengangguran hanya berkurang 410 orang dibandingkan pada 2014. Pada tahun itu, jumlah pengangguran mencapai 18.195 orang. Di sisi lain, belasan perusahaan besar dan menengah mulai beroperasi di Wonogiri sejak 2014. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Wonogiri, pada 2014 ada empat industri skala besar dan 12 industri skala sedang yang beroperasi di Wonogiri. Industri besar mampu menampung sekitar 100 orang, sedangkan industri sedang menampung 20 orang-99 orang.

Penurunan jumlah pengangguran yang cukup signifikan di Wonogiri terlihat data pada akhir tahun 2015 angka pengangguran mencapai 17.785 orang sedangkan di akhir tahun 2016 turun menjadi 15.841 orang. Pemerintah kabupaten Wonogiri terus berupaya menekan angka pengangguran lantaran banyaknya pengangguran identik dengan banyaknya angka kemiskinan. Jumlah pengangguran terbuka itu menurun dibanding 2013 lalu. Pada 2013, jumlah pengangguran terbuka mencapai 20.000 orang. Mayoritas penganggur merupakan lulusan SMK yang belum mendapatkan pekerjaan.

Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah kabupaten Wonogiri meliputi sosialisasi *door to door*, menggelar *job fair*, serta mempercepat penempatan kartu pencari kerja atau AK1. Dalam sosialisasi itu, pihaknya menggandeng sejumlah perusahaan besar. Bukan hanya perusahaan besar yang memiliki unit usaha di Wonogiri, namun juga dilakukan link dengan perusahaan besar di seputaran Jabodetabek, Surabaya dan Semarang, bahkan sampai dengan luar negeri. Kabupaten Wonogiri juga menggandeng perusahaan luar daerah yang merekrut terutama tenaga kerja laki-laki melalui program jemput bola bagi pencari kerja. Mengingat banyak sekali SMK di pelosok Wonogiri meminta pelayanan jemput bola AK1. Upaya lain yang dilakukan, penanganan pengangguran di Wonogiri dengan meningkatkan kompetensi serta pelatihan formal di Balai Latihan Kerja (BLK) guna menghadapi era MEA. Dinas Disnaker Kabupaten Wonogiri juga mengantarkan canaker ke pangsa pasar kerja melalui *job fair*, maupun membuka link langsung dengan kementerian. (<http://nusantara.warta10.com/jumlah-pengangguran-di-wonogiri-menurun.110365.html>).

Menurut As'ad (2011) minat adalah sikap yang membuat orang senang terhadap obyek, situasi atau ide-ide tertentu. Menurut Kasmir (2007) menyatakan bahwa arti wirausaha yaitu orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Penelitian dari Lestari dan Wijaya (2012), Rifai (2016), Aryadi (2017) menunjukkan pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif signifikan terhadap minat berwirausaha.

Pengentasan kemiskinan dengan adanya pendidikan dan latihan kerja bagi pemuda di kabupaten Wonogiri perlu didukung adanya motivasi dari peserta pelatihan. Menurut Thoah (2010:200) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi peserta pelatihan merupakan salah satu bentuk dari minat berwirausaha dari peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja. Motivasi berwirausaha itu sendiri bisa diberikan melalui pelatihan maupun pendidikan.

Seorang wirausahawan sukses akan memiliki kekuatan atau kemampuan berwirausaha untuk menjadi orang yang berhasil. Menurut Robbin (2007:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Baharuddin dalam Maemunah (2004:27) bahwa seorang wirausahawan adalah seorang yang mempunyai kemampuan

untuk menciptakan, mencari dan memanfaatkan peluang dalam menuju apa yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang diterapkan.

Kemampuan seorang pengusaha atau wirausaha merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dalam berwirausaha. Kemampuan wirausaha dalam mengelola usaha dengan baik dan harus didorong oleh ilmu pengetahuan yang cukup baik pula akan berperan sebagai sumber tenaga kerja yang menjadi objek vital dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan atau usaha yang diinginkan dapat maksimal jika didalam perusahaan didukung oleh kemampuan seorang pengusaha atau wirausaha itu sendiri yaitu kemampuan dalam hal pengetahuan, sikap, keterampilan, dan kematangan emosional. Kemampuan seorang pengusaha atau wirausaha sangat dibutuhkan oleh perusahaan/usaha dan apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan/usaha yang dampaknya terhadap keberhasilan perusahaan itu sendiri atau usaha yang sedang dijalankan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Minat Berwirausaha yang dimediasi Motivasi dan Kemampuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian sampel. Jumlah populasi sebanyak 480 orang dan diambil sampel sebanyak 100 orang dengan metode *quota random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer melalui angket. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi jalur. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Persamaan Regresi Jalur sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Sub struktur 1: } Y_1 = \beta_1 X_1 + \epsilon_1 \quad [1]$$

$$\text{Persamaan. Sub struktur 2: } Y_2 = \beta_2 X_2 + \epsilon_2 \quad [2]$$

$$\text{Persamaan Sub Struktur 3: } Y_3 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3 + \epsilon_3 \quad [3]$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa regresi dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji t

| | Motivasi | Kemampuan | Minat berwirausaha |
|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Diklat | 0,473*** (5,310) | 0,437*** (4,804) | 0,296*** (2,982) |
| Motivasi | | | - 0,178 (-1,641) |
| Kemampuan | | | 0,458*** (4,312) |

Sumber : Data yang diolah, 2017

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan:

- 1) Dari Uji t pada persamaan pertama dapat disimpulkan bahwa Variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis pertama yang menyatakan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi **terbukti kebenarannya**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rita Angelina da Luz Mota (2014), Heru Widodo (2016), dan Heri Aryadi (2017).
- 2) Uji t persamaan kedua dapat ditunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan peserta pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan peserta pelatihan **terbukti kebenarannya**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andi Nu Graha (2005).
- 3) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,004 < 0,05$. Hipotesis ketiga yang menyatakan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan **terbukti kebenarannya**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Retno Budi Lestari dan Trisnadi Wijaya (2012), Rita Angelina da Luz Mota (2014), Indra Abintya Rifai (2016), Heri Aryadi (2017).

Hasil penelitian ini menolak hasil dari penelitian Farah Nurikasari, dkk (2016) menunjukkan pendidikan dan latihan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha.

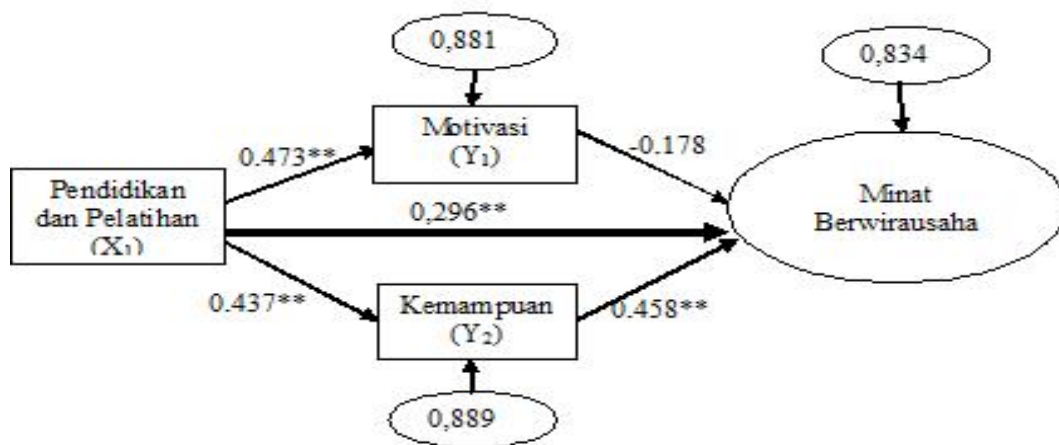
- 4) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,104 > 0,05$. Hipotesis keempat yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan **tidak terbukti kebenarannya**. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Rita Angelina da Luz Mota(2014), Farah Nurikasari, Abdoel Bakar, Lilik Sri Hariani (2016), Heri Aryadi (2017).
- 5) Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis kelima yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan **terbukti kebenarannya**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rio Wahyu Hermawan, dkk (2016)

Tabel 2. *Direct Effect dan Indirect Effect*

| Effect | Variables Relation | Probability |
|-----------------|---|--------------------------------|
| Direct Effect | Diklat → Minat berwirausaha | 0,296 |
| Indirect Effect | Diklat → Motivasi → Minat berwirausaha | $0,473 \times -0,178 = -0,084$ |
| | Diklat → Kemampuan → Minat berwirausaha | $0,437 \times 0,458 = 0,200$ |

Tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung Pendidikan dan Latihan terhadap minat berwirausaha mempunyai koefisien 0,296 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung antara Pendidikan dan Latihan terhadap minat berwirausaha melalui kemampuan dan motivasi. Temuan penelitian ini adalah Kemampuan mampu sebagai pemediasi antara Pendidikan dan Latihan terhadap minat berwirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa Program Pendidikan dan Latihan yang diselenggarakan Balai Latihan Kerja di Wonogiri cukup efektif untuk meningkatkan kemampuan beserta dan berdampak pada minat berwirausaha.

Model Hasil Analisis:



Gambar 3
Pengaruh langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap minat berwirausaha

Berdasarkan analisis jalur, pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap minat berwirausaha signifikan, artinya jika pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka minat berwirausaha peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Retno Budi Lestari dan Trisnadi Wijaya (2012), Rita Angelina da Luz Mota(2014), Indra Abintya Rifai (2016) , Heri Aryadi (2017) menunjukkan pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha

Pengaruh tidak langsung melalui motivasi diperoleh temuan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap minat berwirausaha di Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri. Pengaruh tidak langsung melalui kemampuan diperoleh temuan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kemampuan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha di Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri, maka analisis jalur yang digunakan efektif melalui jalur langsung.

Upaya untuk meningkatkan minat berwirausaha dengan menggunakan pengaruh langsung yaitu pendidikan dan latihan di Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan perilaku minat berwirausaha. Peningkatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan perilaku minat berwirausaha secara konkrit dilakukan antara lain yaitu:

- a. Program Pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh BLK Dinar Tenaga Kerja Wonogiri mampu memperlancar ketrampilan peserta pelatihan dalam bidang yang ditekuni,
- b. Kemampuan kerja peserta pelatihan meningkat setelah pendidikan dan pelatihan yang diikuti,
- c. Peserta pelatihan melaksanakan pendidikan dan latihan yang diselenggarakan BLK untuk dapat bekerja secara mandiri/ berwirausaha

Upaya ini akan berakibat pada peningkatan perilaku minat berwirausaha peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri, dalam bentuk perilaku sesuai dengan skor tertinggi dalam uji validitas minat berwirausaha terletak pada butir pernyataan nomor 2, 3 dan 15 menandakan bahwa butir pernyataan tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap minat berwirausaha, yaitu peningkatan perilaku :

- a. Berwirausaha dapat meningkatkan optimisme akan keberhasilan
- b. Berwirausaha melatih jiwa kepemimpinan dalam berusaha
- c. Peserta pelatihan yakin dapat berwirausaha

PENUTUP

Kesimpulan

Program Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri memberikan kontribusi untuk mengurangi pengangguran di Wonogiri. Program Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kemampuan dan minat berwirausaha pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Wonogiri. Program pendidikan dan Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta dan memberikan dampak pada minat untuk berwirausaha.

Keterbatasan dan penelitian lebih lanjut

Penelitian ini mempunyai model dengan koefisien determinasi yang kecil dan mengingat faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha cukup banyak maka untuk penelitian lebih lanjut dapat memasukkan faktor intrinsik dan ekstrinsik lain dalam model penelitian.

REFERENSI

- Andi Nu Graha. 2005. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Gatra Mapan Malang). *Modernisasi*, Volume 1, Nomor 2, Juni 2005. Hal 75-93
- As'ad, Mohamad. 2011. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty
- Alma, Buchari. 2014. *Kewirausahaan, untuk mahasiswa dan umum*. Alfabeta Bandung
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Princess, Z Heflin. 2004. *Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis*. Penerbit Darussalam. Yogyakarta.
- Farah Nurikasari, Abdoel Bakar, Lilik Sri Hariani. 2016. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Kreativitas, Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2008 *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Heri Aryadi. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Berwirausaha Untuk Menumbuhkan Minat Berwirausaha. *Jurnal. Widya Cipta*. Vol IX No. 1 Maret 2017 ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791 Hal. 60-68
- Heru Widodo (2016). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Diklat Terhadap Produktivitas Guru Dengan Kepuasan Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 2 Wonogiri). *Tesis*. STIE-AUBSurakarta

<http://nusantara.warta10.com/jumlah-pengangguran-di-wonogiri-menurun.110365.html>

- Indra Abintya Rifai. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Pelaksanaan Kegiatan Bussiness Center Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas XI Jurusan Pemasaran SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2015/2016 <http://mahasiswa.me/2016/12/11/pengaruh-pendidikan-kewirausahaan-dan-pelaksanaan-kegiatan-bussiness-center-terhadap-minat-berwirausaha-siswa-kelas-xi-jurusan-pemasaran-smk-negeri-2-semarang-tahun-ajaran-2015/2016>
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo, (2014), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, diterjemahkan oleh Edy Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, S. Fried. 2015. *Organization Behaviors*. Japan: Mc. Graw Hil.
- Maslow, Abraham. 2010. *Motivasi dan Kepribadian*, Seri Pustaka. Binaman Pressindo, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu. 2009. *Budaya Organisasi*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ni Putu Pebi Ardiyani dan A.A.G. Agung Artha Kusuma. Pengaruh Sikap, Pendidikan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2016:5155-5183 ISSN : 2302-8912 Hal. 5155-5183
- Notoatmodjo, Soekijo. 2013. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan* . Jakarta: P.T Rineka Cipta
- Retno Budi Lestari dan Trisnadi Wijaya. (2012). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di STIE MDP, STMIK MDP, dan STIE MUSI. Forum Bisnis Dan Kewirausahaan. *Jurnal Ilmiah STIE MDP* Vol. 1 No. 2 Maret 2012 Hal – 112-119
- Rio Wahyu Hermawan, Budi Eko Soetjipto, dan Wening Patmi Rahayu. (2016). The Effect Of Entrepreneurial Self-Efficacy And Locus Of Control On Entrepreneurship Interest Through Entrepreneurship Literacy. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 2 .Ver. I (Feb. 2016), PP 141-148 www.iosrjournals.org
- Rita Angelina da Luz Mota. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.11 (2014): ISSN : 2337-3067. hal. 614-638
- Robbins, S.P, 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversial – Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Steers, Richard M 2011. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill Book Co, New York
- Suradinata, 2010, *Penilaian Prestasi Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Suryana. 2013. *Kewirausahaan. Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Salemba Empat. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010, *Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wan Nur Azlina Ibrahim, Ab. Rahim Bakar , Soaib Asimiran, Shamsiah Mohamed & Noor Syamilah Zakaria (2015). Impact of Entrepreneurship Education on the Entrepreneurial Intentions of Students in Technical and Vocational Education and Training Institutions (TVET) In Malaysia. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 12; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education Hal. 141- 156

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS, DAN KOMPETENSI KARYAWAN GENERASI Y TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN
(STUDI KASUS DI PERUSAHAAN DISTRIBUTOR)**

M. Benny Irmawan¹⁾ Ferryal Abadi²⁾

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur 13210

¹⁾ email: irmawan7@gmail.com

²⁾ email: ferryal.abadi@kalbis.ac.id

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of work motivation, loyalty and competence of generation Y employees to company performance. This research used a quantitative approach by conducting surveys and random testing to Generation Y employees in the company. The test result reveals that a work motivation does not provide a significant effect on company performance, while the variable of employee loyalty and competence have a significant influence on performance. This research was aided by using software IBM SPSS Statistics 20 as a tool for data processing. The number of respondents in this study as many as 100 people. Based on the results of the t test, work motivation has t count < t critical, namely -0.281 < 1.986, loyalty variables work has t count > t critical, namely 2.699 > 1.986, and for variable employee competencies have t count > t critical, namely 7.213 > 1.986. From the results of this test indicate that the variable competence of employees have the greatest influence on the performance variables other than loyalty.

Keywords: Motivation, Loyalty, Competence, Performance, Generation Y

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kompetensi karyawan generasi Y terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei dan pengujian secara acak kepada karyawan generasi Y di perusahaan. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel loyalitas dan kompetensi karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini dibantu dengan menggunakan software IBM Statistic SPSS 20 sebagai alat untuk pengolahan data. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja memiliki t hitung < t kritis yaitu -0,281 < 1,986, variabel loyalitas kerja memiliki t hitung > t kritis yaitu 2,699 > 1,986, dan untuk variabel kompetensi karyawan memiliki t hitung > t kritis yaitu 7,213 > 1,986. Dari hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja selain variabel loyalitas.

Kata kunci: Motivasi kerja, Loyalitas, Kompetensi, Kinerja, Generasi Y

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor penting perusahaan didalam pencapaian visi perusahaan kedepan. Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Perkembangan dunia saat ini mulai dari teknologi, gaya hidup, dan ilmu pengetahuan mendorong terjadinya perubahan dan perkembangan generasi manusia.

Teori mengenai generasi adalah teori mengenai aspek *socio history* yang menggambarkan dan menjelaskan perubahan dari perilaku publik seiring dengan bertambahnya waktu. Pengelompokan usia antar generasi adalah sebagai berikut : (i) *Traditionalist*, lahir antara tahun 1928 hingga 1945; (ii) *Baby Boomers*, lahir tahun 1946 hingga 1964; (iii) *Generation X*, lahir tahun 1965 hingga 1979; dan (iv) *Generation Y* atau *millennials* yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2010. Adapun komposisi karyawan di perusahaan ini didominasi oleh generasi Y 69%, generasi X 22%, dan sisanya adalah *Baby Boomers* 9%. Tabel 1 menggambarkan bagaimana komposisi usia karyawan PT. XYZ.

Tabel 1. Komposisi Data Karyawan Berdasarkan Usia

| <i>Usia</i> | <i>Tetap</i> | <i>Non Tetap</i> |
|-------------------------|---------------------|-------------------|
| <i>18 < 25 tahun</i> | <i>681</i> | <i>431</i> |
| <i>26 < 35 tahun</i> | <i>3.075</i> | <i>303</i> |
| <i>36 < 45 tahun</i> | <i>1.394</i> | <i>20</i> |
| <i>46 < 55 tahun</i> | <i>519</i> | <i>12</i> |
| <i>TOTAL</i> | <i>5.669</i> | <i>766</i> |

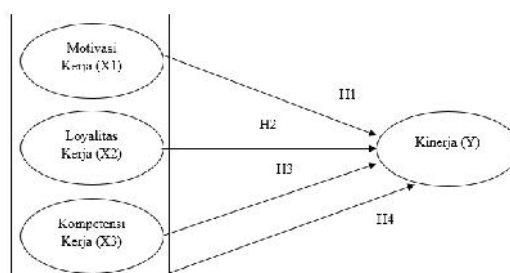
Fenomena mengenai perubahan generasi manusia yang terjadi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap metode kerja karyawan PT. XYZ dalam mencapai target perusahaan. Perubahan gaya hidup dan kerja karyawan generasi Y ini membuat perusahaan secara bertahap mengikuti gaya karyawan generasi Y. Salah satu contohnya adalah dengan dibuatnya sistem digital dalam memberikan informasi, mengurangi jam kerja, dan merenovasi area kerja dengan *design* lebih ceria dan berwarna sehingga membuat karyawan tertarik dan bersemangat dalam bekerja. Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian dan peneliti memfokuskan pada generasi Y, karena seperti data di atas bahwa mayoritas karyawan perusahaan adalah kelompok generasi ini yaitu sebesar 69%.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja kelompok karyawan generasi Y berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah loyalitas kerja karyawan generasi Y berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah kompetensi karyawan generasi Y berpengaruh terhadap kinerja? dan
4. Apakah motivasi kerja, loyalitas, dan kompetensi karyawan generasi Y secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja?

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, merupakan metode penelitian yang mengikuti prinsip-prinsip pengamatan yang terstandarisasi dan definisi operasional yang tepat serta menghasilkan angka numerik yang dianalisis secara statistik. Di dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu, motivasi kerja (X1), loyalitas kerja (X2), kompetensi kerja (X3), dan kinerja (Y) yang digambarkan dalam kerangka penelitian seperti pada gambar 1 dan dianalisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 20*.



Gambar 1. Kerangka penelitian

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal: Seorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang keinginan tersebut. Motivasi dikatakan juga sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, atau dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). (Yusnita, 2011). Menurut Abraham Maslow (Roen, 2017) Hirarki (tingkatan) kebutuhan seseorang yang akan menggerakkan tingkah lakunya dapat digambarkan dalam gambar 2.



Gambar 2. Hirarki kebutuhan Maslow

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian atau kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Hasibuan (Saputra dkk., 2016) mengemukakan bahwa loyalitas adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Sehingga, loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi (Saputra dkk., 2016).

Konsep kompetensi mulai menjadi *trend* saat ini dan banyak dibicarakan terutama di lingkungan perusahaan multi nasional dan nasional yang *modern*. Istilah dan konsep kompetensi telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku *The Competence Manager*. Dalam buku tersebut Boyatzis menyampaikan bahwa manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa. Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris *competency* yang berarti a) kecakapan, kemampuan, kompetensi; dan b) wewenang.

Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan bekerja. Menurut Mangkunegara (Saputra dkk., 2016), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja karyawan menurut Wirawan (Saputra dkk., 2016), menyatakan dimensi dan indikator kinerja meliputi: (1) dimensi hasil; (2) dimensi perilaku (proses) kerja; (3) dimensi sifat pribadi.

A. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan cara *random sampling*, dimana setiap karyawan yang memenuhi karakteristik yang diinginkan akan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat ukur guna melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang diukur. Kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim dan diisi oleh responden. Setelah diisi, kuesioner dikembalikan ke peneliti. Dalam pengisian kuesioner ini, responden tidak mencantumkan nama guna menjaga agar responden dapat memberikan respon yang sebenar-benarnya sesuai dengan apa yang dirasakan di lapangan.

Terdapat dua jenis variabel utama dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (*dependant variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). (Sekaran, 2014)

1. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, variabel ini menjadi variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2014). Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja (Y) dan menggunakan simbol Y.

2. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, secara positif maupun negatif. Dengan kata lain, varian variabel terikat ditentukan oleh variabel bebas. (Sekaran, 2014). Variabel bebas ini menggunakan simbol X yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Kompetensi (X3).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Y departemen logistik PT. XYZ sebanyak 130 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari 130 orang populasi karyawan generasi Y di departemen logistik, menurut tabel ukuran sampel yang disusun oleh Krejcie dan Morgan (Sekaran, 2014), maka jumlah sampel yang dapat mempresentasikan populasi adalah sebanyak 97 sampel. Namun, pada penelitian kali ini peneliti menggenapkannya menjadi 100 sampel. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang tergolong dalam generasi Y, yakni karyawan yang lahir diatas tahun 1980 dan sebagai level pelaksana.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* atau pengambilan sampel bertujuan. Pengambilan sampel bertujuan ini berdasarkan pertimbangan tertentu (*judgment sampling*), yaitu hanya mengambil sampel responden karyawan generasi Y atau karyawan yang berusia 18-33 tahun.

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

H2: Loyalitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

H3: Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

H4: Motivasi kerja, loyalitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan generasi Y di PT. XYZ. Hasil penelitian terhadap variabel dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Hipotesis

| No | Hipotesis | Hasil |
|----|---|----------------|
| 1. | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ | Tidak Terbukti |
| 2. | Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ | Terbukti |
| 3. | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ | Terbukti |
| 4. | Motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ | Terbukti |

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13,673 | 4,426 | | 2,135 | ,031 | | |
| | Motivasi Kerja (X1) | -.021 | ,075 | -.023 | -.27 | ,775 | ,745 | 1,341 |
| | Loyalitas (X2) | ,363 | ,134 | ,244 | 2,699 | ,000 | ,612 | 1,534 |
| | Grup dan Sifat (X3) | ,752 | ,114 | ,663 | 7,513 | ,000 | ,723 | 1,385 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Gambar 3. Tabel *Coefficients* uji t SPSS versi 20

1. Hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *coefficients^a* pada gambar 3. dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel bebas Motivasi Kerja (X1) sebesar -0,281, nilai t kritis berdasarkan tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df n-k-1 atau 93-3-1 = 89 sebesar 1,98698. Jika t hitung < t kritis maka H0 diterima, tetapi jika t hitung > t kritis maka H0 ditolak.

Dari data di atas nilai t hitung (-0,281) < t kritis (1,98698) berarti H0 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada *alpha* 5%.

Hasil hipotesis ini menggambarkan bahwa bagi karyawan generasi Y yang ada di PT XYZ, motivasi kerja tidak menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja. Teori motivasi yang diambil pada penelitian ini adalah teori Abraham Maslow dimana hirarki kebutuhan seseorang terdiri dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa bagi karyawan generasi Y motivasi tidak mempengaruhi kinerjanya. Sampel mayoritas generasi Y memiliki masa kerja yang masih terhitung baru yaitu 2-5 tahun dengan tingkat pendidikan SMU, sehingga bisa dikatakan bagi mereka faktor motivasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Data dari hasil kuesioner yang diambil dari responden menggambarkan bahwa penilaian paling kecil dari semua indikator motivasi kerja adalah dari dimensi aktualisasi diri, dimana indikator yang menyatakan mengenai perhatian/respon terhadap pendapat yang disampaikan kepada atasan memiliki nilai paling kecil. Dari hasil ini memperlihatkan bahwa karakteristik karyawan generasi Y membutuhkan untuk mendapatkan perhatian/respon terhadap kinerja yang mereka lakukan untuk perusahaan.

Di sisi lain, hasil penilaian untuk indikator paling tinggi adalah pernyataan mengenai hubungan baik dengan rekan kerja. Bagi karyawan generasi Y, dalam dunia kerja hubungan baik dengan rekan kerja merupakan hal yang penting untuk bersosialisasi dan hal ini merupakan baik bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja.

2. Hipotesis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *coefficients^a* pada gambar 3 dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel bebas Loyalitas (X2) sebesar 2,699, nilai t kritis berdasarkan tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df n-k-1 atau 93-3-1 = 89 sebesar 1,98698. Jika t hitung > t kritis maka H0 diterima, tetapi jika t hitung < t kritis maka H0 ditolak.

Dari data di atas nilai t hitung (2,699) > t kritis (1,98698) berarti H0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Loyalitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada *alpha* 5%.

Hasil hipotesis ini menggambarkan bahwa loyalitas karyawan generasi Y PT. XYZ, menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Loyalitas memang dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Agus Tunggal Saputra, dkk dari Universitas Pendidikan Ganesha terhadap karyawan PT. Sun Star Motor (2016) bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner terhadap responden, indikator dengan pernyataan keinginan untuk bekerja semaksimal mungkin memiliki nilai yang paling tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan generasi Y memiliki loyalitas yang cukup baik bagi perusahaan tinggal bagaimana perusahaan bisa mengarahkan semangat dari karyawan generasi Y ini sehingga bisa mendukung dalam peningkatan kinerja perusahaan.

3. Hipotesis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *coefficients^a* pada gambar 3 dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel bebas Kompetensi (X3) sebesar 7,213, nilai t kritis berdasarkan tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df $n-k-1$ atau $93-3-1 = 89$ sebesar 1,98698. Jika t hitung > t kritis maka H_0 diterima, tetapi jika t hitung < t kritis maka H_0 ditolak.

Dari data di atas nilai t hitung (7,213) > t kritis (1,98698) berarti H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada alpha 5%.

Hasil hipotesis ini menggambarkan bahwa kompetensi karyawan generasi Y PT. XYZ, menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Tanpa kompetensi yang dimiliki, karyawan tidak bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Kistina Nugi Keran dari Universitas Esa Unggul terhadap karyawan Yayasan Bintang Timur, Tangerang (2012) bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner terhadap responden, indikator dengan pernyataan konsistensi dalam bekerja memiliki nilai yang paling tinggi. Hal ini dapat mendukung dalam peningkatan kinerja perusahaan, dengan konsistensi para karyawannya.

4. Hipotesis pengaruh motivasi, loyalitas, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1027,556 | 3 | 342,519 | 37,123 | ,000 ^b |
| | Residual | 821,176 | 89 | 9,227 | | |
| | Total | 1848,732 | 92 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi Kerja (X1), Loyalitas (X2)

Gambar 4. Tabel ANOVA uji f SPSS versi 20

Dari tabel ANOVA^a pada gambar 4 dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 37,123, nilai f kritis berdasarkan tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$, dan $df_2 = n-k$ atau $93-3 = 90$ sebesar 2,7058. Jika f hitung > f kritis maka H_0 diterima, tetapi jika f hitung < f kritis maka H_0 ditolak.

Dari data di atas nilai f hitung (37,123) > t kritis (2,7058) berarti H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Motivasi kerja (X1), Loyalitas (X2) dan Kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada alpha 5%.

Secara individu, variabel motivasi kerja karyawan generasi Y PT. XYZ tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, secara bersama-sama dengan variabel lain yaitu Loyalitas dan Kompetensi, ketiga variabel ini sangat berpengaruh terhadap kinerja PT. XYZ. Karakteristik karyawan generasi Y yang sangat aktif, peka terhadap perubahan akan menjadi modal berharga bagi suatu perusahaan yang bisa memberikan tambahan motivasi, kompetensi, sense of belonging terhadap perusahaan sehingga bisa memberikan hasil kinerja yang berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan.

Dari hasil kuesioner terhadap responden, indikator dengan pernyataan menghindari kesalahan selama bekerja memiliki nilai paling tinggi diantara indikator lain. Hal ini sangat baik bagi perusahaan, dengan komitmen dari karyawannya untuk menghindari kesalahan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis pada bab 4 mengenai “Pengaruh motivasi kerja, loyalitas, dan kompetensi karyawan generasi Y terhadap kinerja Perusahaan XYZ” adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y PT. XYZ Jakarta.
2. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y PT. XYZ Jakarta.
3. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y PT. XYZ Jakarta.
4. Motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Y PT. XYZ Jakarta.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan khususnya generasi Y di perusahaan dengan cara meningkatkan loyalitas dan kompetensi karyawan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini sangat sedikit yaitu hanya 3 variabel, sehingga pada penelitian berikutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja, loyalitas, dan kompetensi kerja.

Dari hasil penelitian ini, masih terdapat indikator yang dapat menjadi ruang bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Manajemen perusahaan harus dapat memberikan respon/perhatian terhadap karyawan generasi Y dan memberikan dorongan dalam peningkatan loyalitas dan memberikan tambahan pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya khususnya karyawan generasi Y sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan peningkatan kinerja dari karyawannya.

V. DAFTAR RUJUKAN

- Enseval. (2015). *Annual Report: Strengthen Our Resources to Create Sustainability*. Jakarta
- Imam Wahjono, Sentot. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Larasati, Sindi & Alini Gilang. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara*. Bandung. Universitas Telkom Bandung Vol. V
- Luntungan I., Vitayala A., Hubeis S., Sunarti E. & Maulana A. (2014). *Strategi Pengelolaan Generasi Y di Industri Perbankan*. *Jurnal Manajemen Teknologi Institut Pertanian Bogor*, Vol. 13, hlm 219-239
- Melia Jalal, Octa. (2012). *Mengenal Siapa Itu Generasi Y*, <https://manajemenppm.wordpress.com/>
- Munandar & Ashar S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia
- Nazarudin, Yul Yunazwin. (2014). *Modul Pembelajaran SPSS*. Pusat Data dan Statistik Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Nugi Keran, Kristina. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Universitas Esa Unggul.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Roen, Ferry. (2017). *Teori Hirarki Kebutuhan*. <http://www.perilakuorganisasi.com/>
- Sekaran, Uma. (2014). *Research Methods for Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Tunggal Saputra, Agus, I Wayan Bagia & Ni Nyoman Yulianthini. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*.
- Wijayanto, Dian. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Gramedia. 2013
- Yusnita, Jihan. (2011). *Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta.

POTENSI KELURAHAN SEI MEMPURA KABUPATEN SIAK SEBAGAI KAWASAN EKOWISATA

Dwika Lodia Putri, SE.,M.Ak

Jeni Wardi, SE.,M.Ak.Ak

Reni Farwitawati.,SE, M.Ak

Dosen Akuntansi Universitas Lancang Kuning, Jl. DI. Panjaitan KM.8 Rumbai, Pekanbaru,

Telp 0761-52581

Email: lodiaputri_62@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginventarisir potensi ekowisata yang dapat dikembangkan di kawasan Mempura, melakukan kajian pola pemanfaatan lahan di kawasan Mempura yang dapat mendukung percepatan ekowisata dan merumuskan konsep kebijakan dan peran institusi dalam pengelolaan kawasan Mempura dalam mendukung percepatan ekowisata.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei, wawancara dan kuesioner. Sebelum penelitian dilakukan prasurvei untuk menentukan lokasi ODTW (Objek dan Daya Tarik Wisata) di Kelurahan Sei Mempura yang berada di Kabupaten Siak Sri Indrapura. Penentuan lokasi ODTW mengacu pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Siak. Hasil penentuan lokasi ODTW dilakukan secara purposive sampling.

Hasil Penelitian ini adalah Potensi Kawasan wisata Sei Mempura selain ekowisata yang potensial dikembangkan juga cukup banyak jumlahnya, antara lain yang berkaitan dengan budaya, sejarah dan taman kota buatan serta agrowisata. Perkembangan kepariwisataan di Sei Mempura Kabupaten Siak umumnya belum mendapat sentuhan yang optimal sesuai kaedah-kaedah kepariwisataan. Faktor berpengaruh yang menghambat pertumbuhan dan pengembangan kepariwisataan di Sei Mempura Kabupaten Siak antara lain: keterbatasan mutu SDM, masyarakat dan Pemerintah, rendahnya kepedulian para investor swasta, rendahnya kunjungan wisatawan ke Siak, Aksesibilitas, Fasilitas kepariwisataan, serta keterbatasan informasi

Kata kunci : *Desa Mempura Siak, Ekowisata, OTDW.*

A. Pendahuluan

Indonesia yang dikenal dengan negara kepulauan memiliki lebih dari 18.000 pulau, memiliki luasan hutan lebih dari 100 juta hektar dan memiliki lebih dari 500 etnik budaya, selain itu Indonesia dikenal sebagai negara mega *biodiversity*. Dengan segala potensi sumberdaya dan kekayaan alam yang dimiliki tersebut menjadi pendukung dalam pengembangan pariwisata.

Ekowisata secara konseptual merupakan konsep pengembangan dan penyelenggaraan kegiatan pariwisata berbasis pemanfaatan lingkungan untuk perlindungan serta berintikan partisipasi aktif masyarakat dan dengan penyajian produk bermuatan pendidikan dan pembelajaran, berdampak negatif minimum terhadap lingkungan, memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan daerah dan diberlakukan pada kawasan lindung, kawasan terbuka, kawasan binaan serta kawasan budaya (Sekartjajrarini. 2004 : 24). Dalam konteks pengelolaan, ekowisata merupakan penyelenggaraan kegiatan wisata yang bertanggung jawab di tempat-tempat alami, yang secara ekonomi berkelanjutan dan memberikan manfaat langsung kepada masyarakat setempat, serta mendukung upaya pelestarian lingkungan alam dan budaya. Ekowisata berbeda dengan wisata massal (*mass tourism*), tetapi model pengembangan ekowisata diharapkan dapat meningkatkan ekonomi masyarakat lokal serta keberlanjutan kualitas lingkungan.

Mempura, adalah salah satu kawasan wisata yang berada di Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Kawasan Mempura sendiri sedang dicanangkan menjadi kawasan ekowisata yaitu kawasan wisata berbasis ekologi yang termasuk di dalamnya memiliki unsur alam itu sendiri dan kehidupan masyarakat sekitar baik sosial, budaya, dan sejarah yang dimilikinya. Keseluruhan faktor ini mendukung sepenuhnya tema ekowisata itu sendiri. Mempura sebagai suatu kawasan merupakan paket lengkap dari sebuah wisata ekologi.

Mempura memiliki potensi alam yang bagus. Selain berada di daerah aliran sungai Siak dan sungai Mempura, Mempura memiliki lingkungan yang masih asri. Kawasan agrowisatanya pun cukup berkembang dengan komoditas andalannya berupa durian. Selain itu perkebunan karet berkembang di sini. Mempura sendiri memiliki latar belakang sejarah yang sangat penting. Mempura merupakan daerah yang pernah menjadi pusat kerajaan melayu besar yaitu Kerajaan siak. Peninggalan sejarah

dari kerajaan ini masih nampak dengan adanya makam-makam Sultan yang pernah memerintah di Kerajaan Siak. Selain itu, di seberang Mempura, di kota Siak, ada bekas istana Raja Siak dan masih terawat hingga kini. Mempura juga memiliki bangunan bekas peninggalan Belanda yang menunjukkan pernah adanya pendudukan Belanda di Wilayah ini.

Obyek wisata yang dapat dikunjungi di daerah Mempura dan sekitarnya adalah kawasan Sei Mempura, Tangsi belanda di desa Benteng Ulu, Kawasan agrowisata di desa Kampung Tengah, Kawasan agrowisata Sei Mempura, dan Wisata Sungai Mempura dan Sungai Siak. Kawasan Mempura yang dekat dengan kota Siak Sri Indrapura menjadikan letaknya dekat dengan objek wisata lain yaitu Jembatan Siak, Istana Siak, dan Balai Kerapatan Tinggi. Salah satu objek wisata yang dapat dinikmati selain daerah Mempura dan masih berada di wilayah Kabupaten Siak yaitu Danau Zamrud. Danau ini masih penuh dengan bumbu cerita mistis namun layak untuk dikunjungi. Danau ini memiliki ciri dengan warna air yang coklat kehitaman dan apabila melakukan kegiatan berenang cukup sulit karena air terasa berat. Di danau ini, kita dapat menyewa pompong (perahu) dengan harga Rp.200.000,-.

Untuk mencapai Siak tidaklah sulit, dari ibukota Provinsi Riau, Pekanbaru, hanya memakan waktu dua jam. Mempura berjarak hanya lima menit dari pusat kota. Dari Mempura sendiri ke sebagian besar objek wisata yang ada tidak terlalu jauh hanya memakan waktu sekitar 30 menit. Untuk Danau Zamrud, waktu yang diperlukan mencapainya yaitu dua jam.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pariwisata dan Wisata

Pariwisata diartikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan perjalanan untuk rekreasi, pelancongan dan turisme. Suwanto (2003:42) menyatakan pada hakikatnya pariwisata merupakan suatu proses bepergian sementara dari seseorang atau lebih menuju tempat lain di luar tempat tinggalnya dengan tujuan mencari sesuatu yang baru yang tidak ada di tempat asalnya.

Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan mendefinisikan wisata sebagai kegiatan perjalanan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan mengunjungi tempat tertentu untuk tujuan rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari keunikan daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara. Sedangkan pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah. Fandeli (2002:45) menyatakan bahwa pariwisata minat khusus dapat terfokus kepada :

- **Aspek budaya :** Wisata terfokus perhatiannya pada tarian, musik, seni, kerajinan, arsitektur, pola tradisi masyarakat, aktivitas ekonomi yang spesifik, arkeologi dan sejarah.
- **Aspek alam:** Wisatawan dapat terfokus perhatiannya pada flora, fauna, geologi, taman nasional, hutan, sungai, danau, pantai, laut serta perilaku ekosistem tertentu.

2. Ekowisata

Defenisi ekowisata yang digunakan untuk standar internasional adalah seperti dipakai NEAP, serta EAA, yaitu: *Ecologically sustainable tourism with a primacy focus on experience natural areas that foster enviromental and cultural understanding, appreciation and conservation* (pariwisata yang berkelanjutan secara ekologis dengan fokus utama pada pengalaman pada daerah alami yang membantu meningkatkan pemahaman, apresiasi serta konservasi terhadap lingkungan serta budaya). (Crabtree *et al.*, 2002:4 dalam Raka Dalem, 2006)

Sementara itu menurut versi Indonesia yaitu, hasil Lokakarya dalam Pelatihan Ekowisata Nasional di Bali 25-26 Agustus 2006, ekowisata didefinisikan sebagai penyelenggara kegiatan wisata yang bertanggungjawab di tempat-tempat alami dan/atau daerah-daerah yang dibuat berdasarkan kaedah alam, yang mendukung upaya-upaya pelestarian lingkungan (alam dan budaya) dan meningkatkan kesejahteraan setempat (Anonim, 1996 dalam Raka Dalem, 2006).

Fandeli (2002:60) menjelaskan ekowisata sebagai suatu perpaduan dari berbagai minat yang tumbuh dari keprihatinan lingkungan, ekonomi, dan sosial. Pada hakikatnya juga merupakan suatu konsep pengembangan wisata yang bertanggung jawab terhadap kelestarian areal, memberi manfaat secara ekonomi dan mempertahankan keutuhan budaya bagi masyarakat setempat.

Menurut Yoeti (2008) berbeda dengan wisata konvensional, ekowisata merupakan kegiatan wisata yang menaruh perhatian besar terhadap kelestarian sumberdaya pariwisata. Dari definisi ini ekowisata dipandang dari tiga perspektif yaitu:

1. Ekowisata sebagai produk yang merupakan semua atraksi yang berbasis pada sumberdaya alam.

2. Ekowisata sebagai pasar yang merupakan perjalanan yang diarahkan pada upaya-upaya pelestarian lingkungan.
3. Ekowisata sebagai pendekatan pengembangan yang merupakan metode pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya pariwisata secara ramah lingkungan.

3. Pengembangan Ekowisata

Denman (2001:2) menyebutkan syarat-syarat untuk menetapkan pengembangan bisnis ekowisata sebagai berikut :

1. Kerangka ekonomi dan politik yang mendukung perdagangan yang efektif dan investasi yang aman.
2. Perundang-undangan di tingkat nasional yang tidak menghalangi pendapatan wisata diperoleh dan berada di tingkat komunitas lokal.
3. Tercukupinya hak-hak kepemilikan yang ada dalam komunitas lokal
4. Keamanan pengunjung terjamin
5. Resiko kesehatan yang relatif rendah, akses yang cukup mudah terhadap pelayanan medis dan persediaan air bersih yang cukup.
6. Tersedianya fasilitas fisik dan telekomunikasi dari dan ke wilayah tersebut.

Dalam pengembangannya, terutama pada tahapan perencanaan dan *programming*, perlu dilakukan upaya pembekalan dan pemberdayaan baik pada pihak-pihak yang ingin mengembangkan ekowisata dan masyarakat setempat. Selanjutnya pola pengembangannya berbeda dari satu tempat atau daerah yang lain. Hal ini disebabkan status dan kondisi masing-masing daerah berbeda-beda satu sama lain.

4. Partisipasi Masyarakat Lokal

Masyarakat sebagai salah satu unsur penting dibutuhkan keterlibatannya secara langsung dalam penataan kawasan wisata. Proses keterlibatan masyarakat tergantung dari potensi dan kemampuan yang ada. Suwanto (2003:55) menyatakan, masyarakat di sekitar objek dan daya tarik wisata berperan penting tidak hanya dalam proses pelaksanaan wisata secara langsung tetapi juga dalam pengelolaan kawasan wisata tersebut nantinya. Peran masyarakat dibutuhkan dalam memberikan layanan yang berkualitas bagi wisatawan dan menjaga kelestarian lingkungan sekitar agar wisata dapat terus berjalan, oleh karena itu penting untuk menjadikan masyarakat sebagai masyarakat yang sadar wisata.

Masyarakat sadar wisata adalah masyarakat yang mengetahui dan menyadari apa yang dikerjakan dan juga masalah-masalah yang dihadapi untuk membangun dunia pariwisata nasional. Dengan adanya kesadaran ini maka akan berkembang pemahaman dan pengertian yang proporsional di antara berbagai pihak yang pada gilirannya akan mendorong masyarakat untuk mau berperan serta dalam pembangunan (Suwanto.2003:60).

Beberapa kriteria dalam kegiatan perlibatan masyarakat adalah :

1. Melibatkan masyarakat setempat dan pihak-pihak terkait lain dalam proses perencanaan dan pengembangan ekowisata.
2. Membuka kesempatan dan mengoptimalkan peluang bagi masyarakat untuk mendapatkan keuntungan dan peran aktif dalam kegiatan ekowisata.
3. Membangun hubungan kemitraan dengan masyarakat setempat untuk melakukan pengawasan dan pencegahan terhadap dampak negatif yang ditimbulkan.
4. Meningkatkan keterampilan masyarakat setempat dalam bidang-bidang yang menunjang pengembangan wisata.
5. Mengutamakan peningkatan ekonomi lokal dan menekan tingkat kebocoran pendapatan (*leakage*) serendah-rendahnya.
6. Meningkatkan pendapatan masyarakat.

Partisipasi masyarakat dalam pariwisata memacu perkembangan pariwisata ke arah yang lebih baik. Partisipasi tersebut dapat berupa keikutsertaan secara sosial budaya dan ekonomi. Keikutsertaan secara sosial budaya tidak hanya menjadi atraksi wisata, akan tetapi kesediaan masyarakat dalam menerima kegiatan wisata yang akan menyatu dalam kehidupannya. Keikutsertaan secara ekonomi ialah keikutsertaan masyarakat dalam kegiatan perekonomian, baik yang terkait langsung dengan wisata maupun yang tidak terkait secara langsung dengan wisata. Kegiatan perekonomian wisata menopang perekonomian kawasan wisata dan memiliki posisi penting dalam

wisata, sedangkan kegiatan perekonomian non wisata merupakan kegiatan pendukung perekonomian di kawasan wisata.

5. Potensi

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:345), potensi Pariwisata dapat didefinisikan sebagai daya tarik, keunikan, kekuatan dan kesanggupan yang dimiliki oleh suatu obyek yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan sesuatu yang menjadi aktual atau nyata. Atau dengan perkataan lain potensi pariwisata adalah segala sesuatu yang dimiliki saerah tujuan wisata yang berguna untuk pengembangan industri pariwisata di daerah tersebut.

Menurut Soekadijo (1996:57), potensi pariwisata yang merupakan suatu modal nantinya menjadi daya tarik dan dikembangkan menjadi atraksi wisata ada tiga macam, yaitu: potensi alam, potensi kebudayaan, dan potensi manusia.

Adapun jenis atraksi tersebut adalah:

1. Potensi Alam

Potensi alam yang dimaksud adalah alam fisik (gua, sungai, danau, topografi yang menantang, dan pemandangan), fauna, dan floranya. Meskipun sebagai atraksi wisata ketiga-tiganya selalu bersama-sama dengan potensi kebudayaan dan manusia, akan tetapi tentu ada salah satu yang menonjol.

2. Potensi Kebudayaan

Potensi kebudayaan disini adalah kebudayaan dalam arti luas, tidak hanya meliputi kebudayaan tinggi, tetapi juga meliputi adat istiadat dan segala kebiasaan yang hidup di tengah-tengah suatu masyarakat.

3. Potensi Manusia

Bahwa manusia dapat menjadi atraksi wisata yang menarik kedatangan wisatawan seperti akrobatik dan atraksi loncat batu di Nias.

C. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei, wawancara dan kuesioner. Sebelum penelitian dilakukan prasuvei untuk menentukan lokasi ODTW (Objek dan Daya Tarik Wisata) di Kelurahan Sei Mempura yang berada di Kabupaten Siak Sri Indrapura. Penentuan lokasi ODTW mengacu pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Siak. Hasil penentuan lokasi ODTW dilakukan secara *purposive sampling*.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didapat dari studi lapangan dan studi pustaka, pengamatan langsung dan wawancara dengan pihak terkait serta kuesioner.

1. Studi pustaka/literatur

Studi pustaka merupakan kegiatan pengumpulan data penunjang berupa karya ilmiah, pelaporan, peraturan perundang-undangan dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan penelitian. Studi literatur dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai objek dan daya tarik wisata yang ada di wilayah Sei Mempura yang kemudian diverifikasi di lapangan.

2. Pengamatan lapangan

Pengamatan langsung di lapangan merupakan metode pengumpulan data biofisik (ekologis), sosial ekonomi dan budaya. Selain mengumpulkan data tersebut juga dilakukan pengambilan titik-titik koordinat pada masing-masing objek dan daya tarik wisata dengan menggunakan GPS.

3. Wawancara dan kuesioner

Penyebaran kuesioner dan wawancara adalah cara untuk mengumpulkan data pokok di lapangan yang bertujuan untuk memperoleh informasi lebih lanjut dalam penyusunan strategi pengembangan ekowisata berbasis masyarakat . Kuesioner untuk mengetahui karakteristik masyarakat, persepsi masyarakat, partisipasi serta keinginan masyarakat. Sedangkan wawancara dilakukan terhadap pengelola objek dan daya tarik wisata serta untuk melengkapi data kondisi objek dan daya tarik wisata.

4. Analisis spasial

Analisis spasial dilakukan dengan model builder untuk mendapatkan ODTW dan partisipasi masyarakat dengan skor tertinggi, selain itu untuk mendapatkan strategi percepatan ekowisata di Sei Mempura dari analisis SWOT . Penentuan percepatan ekowisata dilakukan dengan membangun model *overlay* dengan pembobotan. Pada model builder, telah disiapkan fungsi *overlay* aritmatik dan dilakukan *overlay* dengan pembobotan.

2. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh diolah dengan cara tabulasi data dan kemudian dianalisis sesuai dengan jenis data dan tujuan penelitian. Analisis data meliputi:

Biofisik (Objek dan Daya Tarik Wisata)

Data mengenai objek dan daya tarik wisata (ODTW) diolah dengan menggunakan Pedoman Penilaian Daya Tarik Wisata. Data mengenai daya tarik wisata akan dihitung dengan menggunakan persamaan (Romani.2006):

$$S = N \times B$$

Dimana : S = skor

N = jumlah nilai unsur-unsur pada kriteria

B = Bobot nilai

Klasifikasi penilaian disusun berdasarkan jumlah total dari penilaian ODTW. Selang dari klasifikasi penilaian akan dihitung dengan menggunakan persamaan (Oktadiyani.2006):

$$\text{Selang} = \frac{S_{\text{maks}} - S_{\text{min}}}{K}$$

Dimana : Selang : Nilai selang dalam penetapan selang klasifikasi penilaian

Smaks : Nilai skor tertinggi

Smin : Nilai skor terendah

K : Banyaknya klasifikasi penilaian

3. Analisis Spasial

Analisis spasial akhir dilakukan dengan *model builder* dengan mengoverlay (tumpang susun) semua penilaian yaitu penilaian ODTW, kesiapan pengembangan CBE dan kesiapan masyarakat dalam pengembangan/percepatan ekowisata. Analisis tersebut digunakan untuk analisis SWOT dalam rangka mendapatkan strategi prioritas dalam pengembangan/percepatan Sei Mempura sebagai ekowisata di kabupaten Siak. Tahapan analisis spasial untuk mendapatkan hasil penilaian objek dan daya tarik wisata dan kesiapan pengembangan CBE serta kesiapan masyarakat dalam pengembangan/percepatan ekowisata.

4. Strategi Pengembangan

Penentuan strategi prioritas dalam pengembangan ekowisata berbasis masyarakat menggunakan pendekatan analisis SWOT (*strength, weakness, opportunity dan threat*) berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi. Dari hasil pemaduan analisis kedua faktor tersebut diperoleh gabungan strategi terbaik bagi pengembangan ekowisata berbasis masyarakat di wisata sei Mempura.

D. Pembahasan

1. Pengembangan Ekowisata Sei Mempura Kabupaten Siak

Lebih setengah luas wilayah Kabupaten Siak merupakan lahan gambut. Jenis tanah di wilayah Kabupaten Siak menunjukkan jenis tanah organosol dan humus. Jenis tersebut dapat ditemukan di seluruh wilayah kecamatan dan sebagian berupa jenis tanah podsolik merah kuning terdapat di Kecamatan Siak.

Potensi sumberdaya alam Kabupaten Siak di Sei Mempura dijadikan objek ekowisata dan potensial tidaknya dikembangkan harus ditentukan secara komprehensif dan holistic oleh suatu tim terpadu dengan menggunakan metoda pendekatan yang multi-interdisipliner, lintas sektoral. Amat disayangkan, jika penanaman modal atau yang ingin mengkomersialkan suatu objek wisata alam, hanya memakai keindahan panorama sebagai satu-satunya kriterium untuk menentukan prospektif tidaknya pengembangan dan pemasarannya. Berhasil tidaknya suatu keindahan alam dijadikan sebagai objek wisata dan dikomersialkan, membutuhkan banyak sekali persyaratan. Termasuk

perijinan dan kesiapan penduduk untuk melibatkan diri secara positif dan kreatif dalam usaha kepariwisataan.

2. Analisis Potensi Objek Ekowisata

Data dan informasi yang diperoleh tentang setiap objek wisata yang potensial, dan berdasarkan pemikiran untuk mengelolanya secara kawasan, dilakukanlah analisis SWOT sebagai berikut:

2.1. Objek Ekowisata Kawasan wisata Istana Assyiriah Hasyimlah Sultan Siak

Istana Kerajaan Siak Sri Indrapura terletak di Kota Siak Sri Indrapura dan merupakan tempat tinggal Sultan Syarif Kassim II. Istana Kerajaan Siak bernama Astanah Asserayah Hasyimiyah merupakan bangunan bergaya arsitektur kombinasi Eropah, Arab, dan India yang hingga saat ini masih terawat dengan baik. Daya tarik obyek wisata Istana Kerajaan Siak adalah berbagai benda peninggalan sejarah yang dimiliki oleh dinasti 12 raja Siak sejak dua abad yang lalu. Kawasan desa Sei Mempura sudah dikembangkan Pemkab Siak sejak beberapa tahun lalu. Desa Sei Mempura pernah menjadi pusat Kerajaan Siak di bawah kepemimpinan Sultan Abdul Djalil Muzaffar Syah. Sultan Siak ke-2 itu memerintah tahun 1746-1765. Beliau juga dimakamkan di Mempura, sehingga diberi gelar Marhum Mempura.



Gambar: Istana Siak

Tabel .1. Analisa SWOT Objek Ekowisata Kawasan wisata Istana Assyiriah Hasyimlah Sultan Siak

| | Kekuatan /S | Kelemahan/ W |
|----------|---|---|
| Internal | <ul style="list-style-type: none"> • Kawasan ekowisata ini dekat dengan ibukota Kabupaten Siak/ 5 menit dengan kondisi jalan sangat bagus dan dicapai dengan mobil. • Ada terdapat kisah menarik tentang sejarah istana Siak. | <ul style="list-style-type: none"> • Belum tersedia sarana bagi wisatawan, tidak tersedianya pendopo/joglo untuk duduk dan bernaung. • Belum tersedia fasilitas untuk bermain bagi anak-anak dan fasilitas lainnya, seperti, rumah makan, di beberapa tempat strategi pada sebagian besar objek wisata pada kawasan ini • Terkesan panas jika terik dan akan basah |

| | | |
|---|---|--|
| Eksternal | | <p>kuyup jika hujan datang</p> <ul style="list-style-type: none"> Masyarakat belum sepenuhnya siap mendukung kepariwisata-an. |
| Peluang /O | Strategi S / O | Strategi W/O |
| <ul style="list-style-type: none"> Berpeluang untuk dikembangkan Objek wisata yang baik bagi keluarga, dan para pelajar baik lokal maupun luar daerah. Berpeluang menjadi rangkaian kunjungan wisata Sei Mempura Kab. Siak | <ul style="list-style-type: none"> Menyebarkan informasi tentang keunikan serta keindahan alam di kawasan Sei Mempura tersebut kepada masyarakat luas, termasuk para pelajar di wilayah Sei Mempura dan di luar Sei Mempura. Mendukung dan mendorong para jurnalis melakukan pemberitaan mengenai kawasan tersebut. | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan upaya investasi baik dari swasta maupun pemerintah guna peningkatan sarana dan prasarana wisata. Sarana bermain untuk anak-anak sangat penting untuk dikembangkan. Peningkatan intensitas penyadaran masyarakat bahwa kegiatan wisata memberikan kebaikan baik interaksi pola pikir dan ekonomi. |
| Tantangan / T | Strategi S / T | Strategi W / T |
| <ul style="list-style-type: none"> Sei Mempura sebagai daerah kunjungan wisata untuk menikmati istana Assyiriah Hasyimlah Sultan Siak yang lebih baik dan popularitas yang lebih baik. | <ul style="list-style-type: none"> Pembinaan SDM pariwisata. Paket kunjungan wisata perlu di upayakan dengan kerja yang kuat dengan lembaga pemasaran wisata. Ketersediaan dan penyebaran brosur dan <i>leaflet</i> yang menarik. | <ul style="list-style-type: none"> Kerjasama antar kepariwisataan Sei Mempura dan kepariwisataan Kabupaten Siak. Meningkatkan fasilitas wisata dengan standart baik. |

Sumber: Hasil Penelitian 2014

2.2. Objek Ekowisata Kawasan Balai Kerapatan Tinggi dan Mesjid Raya

Gedung Balai Kerapatan Tinggi (Balai Rung Sri) dengan arsitek khas yaitu dua arah pintu masuk yaitu dari sungai dan dari darat (jalan raya). Gedung ini dibangun pada tahun 1886 dan dipergunakan untuk sidang perkara dan juga berfungsi sebagai tempat pertabalanan Sultan. Gedung ini memiliki tiga tangga untuk naik ke lantai atas (lantai 2), dimana sidang selalu dilaksanakan.

Balai Kerapatan merupakan bangunan kuno yang cukup antik, berjarak 150 meter dari Istana Siak. Bangunan ini dulunya digunakan oleh raja sebagai tempat persidangan pelaku kejahatan. Sekitar 100 meter dari bangunan ini terdapat masjid megah yang sebelumnya digunakan raja untuk melaksanakan sholat jum'at. Sekitar masjid ini terdapat Makam Raja-Raja Siak.

Tabel 2. Analisa SWOT Objek wisata kawasan Balai Kerapatan Tinggi dan Mesjid Raya

SISTEM KENDALI KECURANGAN (SiKencur) MENATA BIROKRASI BEBAS KORUPSI

| | | |
|--|--|--|
| <p><i>Internal</i></p> <p><i>Eksternal</i></p> | <p>Kekuatan /S</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menawarkan budaya rukun antar umat beragama. • Ada terdapat kisah menarik tentang sejarah Balai Kerapatan Siak yang merupakan eks Kesultanan dengan etnik Melayu yang identik dengan nuansa Islami. | <p>Kelemahan/ W</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belum tersedia sarana bagi wisatawan, tidak tersedianya pendopo/joglo untuk duduk dan bernaung. • Gerakan untuk menggalakkan kunjungan wisata ke kawasan ini terasa masih kurang. • Potensi kepariwisataan belum tersentuh dengan sempurna sebagaimana layaknya objek wisata maju. • Belum tersedia tempat istirahat untuk sekedar minum sambil menikmati daya tarik di beberapa objek ekowisata di kawasan ini. |
| | <p>Peluang /O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjadi kunjungan objek ekowisata bagi pelajar/siswa. • Menjadi objek wisata bagi masyarakat umum dengan muatan religius.. • Menjadi pemicat wisatawan datang ke Sei Mempura. | <p>Strategi S / O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mewujudkan konservasi Balai Kerapatan dan Mesjid Raya disertai fasilitas wisata lainnya yang dapat menjadi maskot di kawasan ini. • Meningkatkan penyebaran informasi keindahan dan keunikan objek-objek wisata di kawasan ini baik melalui mass media maupun melalui perantara jurnalis pariwisata. |
| <p>Tantangan / T</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objek wisata di Sei Mempura telah memberi kepuasan bagi wisatawan/ pelancong dengan jarak tempuh yang lebih dekat dari Pekanbaru. • Rendahnya dukungan masyarakat dan | <p>Strategi S / T</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menawarkan produk dengan kemasan wisata dan menggalang kerjasama yang baik dengan lembaga kepariwisataan di Sei Mempura dan Propinsi. • Melakukan pembinaan kepada masyarakat | <p>Strategi W / T</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan peningkatan fasilitas kepariwisataan disemua objek wisata di kawasan ini. • Peningkatan fasilitas sarana perhubungan dab telekomunikasi. • Meningkatkan jalinan kerja-sama dengan semua lembaga kepariwisataan. |

| | | |
|---------|-------------|--|
| swasta. | dan swasta. | |
|---------|-------------|--|

Sumber: Hasil Penelitian 2014

2.3. Objek Ekowisata Kapal Kato

Kapal Kato Kesultanan Siak merupakan sebuah kapal besi dengan bahan bakar batu bara yang dimiliki oleh Sultan Siak. Kapal ini selalu dinaikinya pada saat-saat berkunjung ke daerah-daerah kekuasaannya, atau saat Sultan Siak melakukan kunjungan kerja ke daerah bawahannya, atau pun juga sekedar untuk berpesiar. Kapal kato ini memiliki bobot 15 ton terbuat dari besi berlapis tembaga, panjangnya 12 meter. Monumen Kapal Kato ini terletak di pinggir sungai Siak merupakan sosok monumen bersejarah yang dapat dikenang untuk generasi mendatang. Hampir 52 tahun tenggelam di perairan Sungai Siak, sejak 29 Desember 1993 telah diangkat ke darat dapat disaksikan di depan Istana Siak.

Tabel .3. Analisa SWOT Objek Ekowisata Kapal Kato

| | | |
|---|---|--|
| Internal | Kekuatan /S | Kelemahan/ W |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Wisatawan dapat menikmati pesona Kapal Kato . • Ada terdapat kisah menarik tentang sejarah Kapal Kato. | <ul style="list-style-type: none"> • Objek wisata yang berada pada kawasan ini belum memperoleh sentuhan sebagaimana kaidah-kaidah wisata. • Belum diidentifikasi dan dipromosikan oleh instansi kepara wisataan kepada masyarakat luas. • Fasilitas layaknya mendukung kepariwisata sangat kurang memadai. |
| Eksternal | | |
| Peluang /O | Strategi S / O | Strategi W/O |
| <ul style="list-style-type: none"> • Merupakan kawasan objek wisata yang dapat dirangkai dengan kawasan objek wisata lainnya baik di Sei Mempura maupun Kabupaten lainnya. • Merupakan kawasan yang cocok bagi wisatwan yang menyenangi Kapal Kato. | <ul style="list-style-type: none"> • Perlu pembinaan menuju masyarakat yang mendukung kepariwisataan. • Menggali lebih dalam tentang objek wisata dan menyusun informasi yang akurasi tinggi serta kemasn yang menarik. | <ul style="list-style-type: none"> • Perbaikan dasilitas saran perhubungan menuju objek wisata dan penyediaan transportasi angkutan umum. • Penyediaan sarana fasilitas kepariwisataan. • Identifikasi dan pengembangan objek ekowisata lebih di tingkatkan. |
| Tantangan / T | Strategi S / T | Strategi W / T |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wisatawan yang menyenagi sejarah masih sangat rendah peminatnya. • Objek wisata | <ul style="list-style-type: none"> • Pembinaan masyarakat sedini mungkin terhadap kesadaran menjaga kelestarian Kapal Kato. • Melakukan jalinan | <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan perhatian masyarakat, swasta, pemerintah tentang kepariwisataan. • Menjalin hubungan |

| | | |
|--|---|--|
| yang hampir sama dengan Istana Siak yang lebih dahulu dikenal wisatawan. | kerjasama yang kuat dengan lembaga pemasaran kepariwisataan baik di tingkat Provinsi maupun Kabupaten lainnya. <ul style="list-style-type: none"> • Mendorong para siswa/siswi untuk melakukan kunjungan wisata sekaligus peningkatan pemahaman sejarah perjuangan. | yang lebih erat dengan instansi kebudayaan serta instansi sarana dan prasarana wilayah. <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan upaya penyediaan fasilitas kepariwisataan. • Menjalin kerjasama yang erat dengan masyarakat dan swasta serta ilmuan di bidang wisata. |
|--|---|--|

Sumber: Hasil penelitian 2014

2.4. Objek Ekowisata Jembatan Siak

Jembatan ini akan anda lewati saat memasuki Kota Siak. Jembatan yang namanya diambil dari nama istri Raja Siak Sultan Syarif Hashim ini memang relatif baru namun sudah menjadi primadona di Siak . Bagaimana tidak, jembatan sepanjang 1,2 km memang memiliki daya tarik tersendiri sebagai tempat wisata, diantaranya adalah jalannya yang lebar (4 jalur) designnya yang didominasi warna kuning dengan jalan pedestrian di samping kiri kanannya. Selain itu terdapat dua menara setinggi masing-masing 80 meter yang dilengkapi dengan dua buah lift untuk menuju puncak menara.

Tabel. 4. Analisa SWOT Objek Ekowisata Jembatan Siak

| | | |
|--|--|---|
| Internal Eksternal | Kekuatan /S | Kelemahan/ W |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Kawasan ekowisata ini dekat dengan Kota Pekanbaru dengan jarak tempuh 2 jam, kondisi jalan sangat bagus dan dicapai dengan mobil. • Wisatawan dapat menikmati jalan yang lebar designnya yang didominasi warna kuning dengan jalan pedestrian di samping kiri kanannya. | <ul style="list-style-type: none"> • Sentuhan kepariwisataan belum terlihat di hampir semua objek wisata di kawasan ini. • Fasilitas pendukung kepariwisataan sangat kurang memadai, seperti restoran. • Masyarakat belum sepenuhnya siap mendukung kepariwisata-an. |
| Peluang /O | Strategi S / O | Strategi W/O |
| <ul style="list-style-type: none"> • Berpeluang untuk diarahkan kepada kawasan agrowisata buah durian. • Kawasan ekowisata ini berada pada lintasan ke Pekanbaru, sehingga | <ul style="list-style-type: none"> • Perlu promosi lebih luas tentang keunggulan komoditi pertanian yang sangat spesifik dari wilayah ini seperti durian. • Aksesibilitas perlu ditingkatkan baik jalan utama maupun jalan menuju setiap objek wisata. | <ul style="list-style-type: none"> • Pembinaan masyarakat menuju pemilikan kesadaran tinggi terhadap alam dan sejarah. • Hubungan yang lebih baik dengan instansi sarana dan prasaran wilayah, |

| | | |
|--|--|--|
| <p>berpeluang untuk mendatangkan wisatawan dari Pekanbaru.</p> <ul style="list-style-type: none"> Berpeluang untuk dikembangkan sebagai objek wisata sejarah. | <ul style="list-style-type: none"> Menjalin hubungan erat dengan instansi kepurbakalaan. | <p>kepariwisataan dan swasta/pemodal.</p> <ul style="list-style-type: none"> Diperlukan sentuhan kepariwisataan yang intensif sesuai dengan kaidah-kaidah konsep ekowisata. |
| Tantangan / T | Strategi S / T | Strategi W / T |
| <ul style="list-style-type: none"> Wisatawan dengan minat seperti daya tarik yang dimiliki pada saat ini masih sangat rendah. | <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan sinergi antar beberapa instansi pemerintah yang berkepentingan dengan kepariwisataan. Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang kelebihan daerahnya dan upaya melestarikannya. | <ul style="list-style-type: none"> Perlu dilakukan kerjasama yang baik dari semua pihak yang berkepentingan dengan wisata untuk merencanakan pengembangan dan pemasaran lokasi wisata di kawasan ini. |

Sumber: Hasil Penelitian 2014

2.5. Objek Wisata Pengelaran Seni

Pengembangan ekowisata di Kabupaten Siak merupakan bagian dari apa yang sudah tertuang dalam visi misi Kabupaten Siak. Oleh karenanya diharapkan seluruh *stakeholder* terkait memberikan komitmennya untuk bersama-sama mengembangkan wisata Siak. Kedepan diinginkan kunjungan wisata akan memberi stimulasi bagi pengembangan pariwisata Siak yang tentunya dapat memberikan tambahan pendapatan pula bagi masyarakat Kabupaten Siak.

Keberadaan budaya sebagai aset bangsa, tidak lepas dari sejarah yang lurus dan benar, merupakan peninggalan gagasan masa lampau, antara lain yaitu budaya yang bersumber di Kerajaan-kerajaan se Nusantara yang kemudian dikenal dan dibakukan sebagai Keraton yang diayomi oleh pemimpin komunitas Keraton dengan sebutan Raja, Sultan, Penembahan, Pangeran Ratu, Datuk, Kedatuan, Sultan, Saoraja, Penglingsir Puri, Pemangku adat bekas Kerajaan yang telah hilang fisik bangunannya.

Tabel 5. Analisa SWOT Objek Ekowisata Pergelaran Seni

| | | |
|-----------|--|---|
| | <u>Kekuatan /S</u> | <u>Kelemahan/ W</u> |
| Internal | <ul style="list-style-type: none"> Pergelaran seni menjadi ikon pariwisata daerah seperti: tari zapin, seni syair, teater lawak dan sebagainya. | <ul style="list-style-type: none"> Sentuhan kepariwisataan belum terlihat di hampir semua objek wisata di kawasan ini. Fasilitas pendukung kepariwisataan sangat kurang memadai, seperti: kebudayaan seni dan sejarah melayu. Masyarakat belum sepenuhnya siap mendukung kepariwisataan. |
| Eksternal | <ul style="list-style-type: none"> Pergelaran seni berdampak positif bagi kemajuan dan kesejahteraan daerah. | |

| Peluang /O | Strategi S / O | Strategi W/O |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Berpeluang untuk diarahkan kepada kawasan agrowisata. Berpeluang meningkatkan kebudayaan dalam pergelaran seni. Berpeluang untuk dikembangkan sebagai objek wisata kebudayaan . | <ul style="list-style-type: none"> Mewujudkan kebudayaan pergelaran seni sebagai maskot di kawasan ini. Meningkatkan penyebaran informasi keindahan dan keunikan kebudayaan seni di kawasan Sei Mempura ini baik melalui mass media maupun perantara jurnalis pariwisata. | <ul style="list-style-type: none"> Pembinaan masyarakat menuju pemilikan kesadaran tinggi terhadap kebudayaan seni.. Diperlukan sentuhan kepariwisataan yang intensif sesuai dengan kaidah-kaidah konsep ekowisata. Himbauan kepada semua forum cerdas pandai dan tokoh masyarakat bahu membahu menumpahkan pemikiran guna memajukan daerah, khususnya dibidang seni budaya dan pariwisata |
| Tantangan / T | Strategi S / T | Strategi W / T |
| <ul style="list-style-type: none"> Wisatawan yang menyenangi budaya seni sangat rendah peminatnya. Rendahnya dukungan masyarakat dan swasta tentang kebudayaan seni. | <ul style="list-style-type: none"> Pembinaan masyarakat sedini mungkin terhadap kesadaran pergelaran seni. Mendorong para siswa/siswi untuk melakukan kunjungan wisata sekaligus peningkatan pemahaman kebudayaan melayu dan sejarah. | <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan perhatian masyarakat, swasta, pemerintah tentang kebudayaan seni. Menjalin hubungan yang lebih erat dengan instansi kebudayaan. Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitarnya. |

Sumber: Hasil Peneliti 2014

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis maka dapat di tarik simpulan bahwa:

- Potensi Kawasan wisata Sei Mempura selain ekowisata yang potensial dikembangkan juga cukup banyak jumlahnya, antara lain yang berkaitan dengan budaya, sejarah dan taman kota buatan serta agrowisata. Objek dan lokasi kepariwisataan yang potensial sangat menyebar di hampir seluruh wilayah Kabupaten Siak.
- Perkembangan kepariwisataan di Sei Mempura Kabupaten Siak umumnya belum mendapat sentuhan yang optimal sesuai kaedah-kaedah kepariwisataan, demikian pula dengan kemasan dan pemasarannya. Dalam kaitan pengembangan dan percepatan Sei Mempura Kabupaten Siak sebagai kawasan ekowisata pemerintah setempat sudah melakukan pengembangan kawasan ekowisata yang dilakukan oleh tim binamulia seperti pembangunan jalan dan jembatan sebagai Kelurahan Sei Mempura khususnya kawasan FSE Kabupaten Siak, lalu Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak juga telah membangun pengairan dan DAM sungai Mempura untuk kawasan ekowisata.
- Faktor berpengaruh yang menghambat pertumbuhan dan pengembangan kepariwisataan di Sei Mempura Kabupaten Siak antara lain: keterbatasan mutu SDM, masyarakat dan Pemerintah, rendahnya kepedulian para investor swasta, rendahnya kunjungan wisatawan ke Siak, Aksesibilitas, Fasilitas kepariwisataan, serta keterbatasan informasi.

2. Saran

Hal-hal yang sebaiknya dilakukan oleh pihak Pemerintah Kabupaten Siak untuk masyarakat dalam jangka waktu pendek adalah:

1. Diadakan pelatihan memandu wisatawan untuk menjadi *local guide*, pelatihan berbahasa Inggris sebagai media komunikasi, pelatihan kewirausahaan, menggalakkan event-event budaya local dan olahraga yang mendukung kepariwisataan sesuai daya dukung setiap kawasan Sei Mempura yang dikembangkan.
2. Didasarkan kepada analisa SWOT, sangat direkomendasikan pengembangan Pariwisata melalui skala prioritas, sebagai berikut:
 - Prioritas I adalah Kawasan wisata Istana Hasyimlah Sultan Siak, dengan alasan be;um tersedia sarana pendukung berupa penginapan/hotel, rumah makan dan fasilitas lainnya yang cukup memadai. Disamping itu kawasan ini memiliki daya pikat yang tinggi.
 - Prioritas II adalah Kawasan Pariwisata Jembatan Siak, dengan alasan memiliki kedekatan dengan objek wisata Kabupaten Siak.
 - Prioritas III, IV dan V adalah Kawasan Pariwisata Balai Kerapatan Tinggi dan Mesjid Raya, Kapal Kato dan Pergelaran Seni.
3. Kegiatan pengembangan kepariwisataan sesuai dengan tahapannya (identifikasi, perencanaan, pengembangan infrastruktur, pengelolaan dan pemasarannya) agar melibatkan masyarakat. Pembinaan berkelanjutan dalam rangka peningkatan mutu SDM kepariwisataan termasuk di dalamnya maupun diluar Sei Mempura Kabupaten Siak, nasional maupun internasional. Serta Menjalin hubungan secara sinergi antar semua lembaga kepariwisataan baik didalam maupun diluar Kabupaten Siak, regional, nasional maupun internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik J, Weber HF. 2006. *Perencanaan Ekowisata* , Dari Teori ke Aplikasi . Yogyakarta : Pusat Studi Pariwisata (Puspar) UGM dan ANDI Press.
- Denman R. 2001. Guidelines For Community Based Ecotourism Svelopment. UK:WWFInternational.<http://www.asset.panda.org/download/guidelinesen> [11 Jan 2009].
- Departemen Kebudayaan dan Pariwisata. 2008. Laporan Akhir Kajian Tindak Lanjut Penilaian Daya Tarik Wisata. Kerjasama Direktorat Produk Pariwisata, Direktorat Jenderal Pengembangan Destinasi Periwisata, Departemen Kebudayaan dan Periwisata dengan *Innovative Development for eco Awareness*. Jakarta.
- Fandeli C. 2002. *Perencanaan Kepariwisata Alam*. Yogyakarta: Fakultas Kehutanan Universitas Gajah Mada.
- Fandeli C, Mukhlisin. 2004. Kebijakan Pengembangan Ekowisata: *Pengembangan Ekowisata Dengan Paradigma Baru Pengelolaan Areal Konservasi*. Fakultas Kehutanan UGM. Yogyakarta; UKSDA Jogja dan Pustaka Pelajar.
- Ife J, Frank T. 2008. Community Development: *Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi* (Terjemahan) . Edisi ke-3 . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Indonesian Ecotourism Network (INDECON) . 2008, Rancangan Standarisasi Pengembangan Community Based Ecotourism (CBT). *Makalah Konvensi Wisata Hasil Kerjasama ECEAT (European Centre for Ecotourism and Agricultural Tourism)* dengan INDECON di Nusa Dua Bali 13-16 Maret 2008. “Menciptakan Mata Rantai Penyedia (*Supply*) Pariwisata Berbasis Masyarakat di Kawasan Asia Selatan dan Asia Timur”.
- Jaya, I N.S. 2009. *Tehnik-Tehnik Pemodelan Spasial dalam Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan*. Bogor: Laboratorium Inventarisasi Sumberdaya Hutan Departemen Manajemen Hutan Fakultas Kehutanan. Institut Pertanian Bogor.
- Jaya, I N.S. 2002. *Aplikasi Sistem Informasi Geografis untuk Kehutanan*. Bogor. Fakultas Kehutanan. Institut Pertanian Bogor.
- Kamus Bahasa Indonesia, 2008

- Oktadiyani P. 2006. *Alternatif Strategi Pengelolaan Taman Wisata Alam Kawah Kamojang Kabupaten Bandung Propinsi Jawa Barat*. (Skripsi). Departemen konservasi Sumberdaya Hutan dan Ekowisata. Bogor, Fakultas Kehutanan. Institut Pertanian Bogor.
- Qomariah L. 2009. *Pengembangan Ekowisata Berbasis Masyarakat DI Taman Nasional Meru Betiri (Studi Kasus Blok Rajegwesi SPTN I Sarongan)*. (Skripsi). Departemen Konservasi Sumberdaya Hutan dan Ekowisata .Bogor: Fakultas Kehutanan. Institut Pertanian Bogor.
- Romani S. 2006. *Penilaian Objek dan Daya Tarik Wisata Alam serta Alternatif Perencanaannya di Taman Nasional Bukit Duabelas Provinsi Jambi*. (Skripsi). Departemen Konservasi Sumberdaya Hutan dan Ekowisata. Bogor: Fakultas Kehutanan. Institut Pertanian Bogor.
- Sekartjajarini S. 2004. *Ekowisata: Batasan dan Pengertian*. Dalam Seri Ekowisata. Jakarta: IdeA.
- Sudiyono. 2008. *Ekowisata Desa: Pembangunan yang Berpihak Kepada Masyarakat Desa*. Makalah Konvensi Wisata Hasil Kerjasama ECEAT (*European Centre for Ecotourism and Agricultural Tourism*) dengan INDECON di Nusa Dua Bali 13-16 Maret 2008. “*Menciptakan Mata Rantai Penyedia (Supply) Periwisata Berbasis Masyarakat di Kawasan Asia Selatan dan Asia Timur*”.
- Suwantoro G. 2003. *Dasar-dasar Pariwisata*. Yogyakarta: ANDI
- [WTO] World Tourism Organization. 2004. *Indicators of Sustainable Development for Tourism Destination*. A Guidebook.
- Yoeti OA. 2008. *Ekonomi Pariwisata: Introduksi, Informasi, Dan Implementasi*. Jakarta [ID]: Kompas.

**UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING MELALUI JENDELA INFORMASI PRODUK
PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) DI TAWANGMANGU KARANGANYAR**

Nani Irma Susanti¹⁾, Etty Indriani²⁾, Anggoro Panji³⁾

¹⁾ Dosen Manajemen STIEAUB Surakarta

²⁾ Dosen Magister Manajemen STIEAUB Surakarta

³⁾ Dosen Manajemen STIEAUB Surakarta

Jl. Mr. Sartono 97 Cengklik, Nusukan, Surakarta.

e-mail : ¹⁾irma_sumaryanto@yahoo.com ²⁾ettyaub@yahoo.co.id ³⁾anggoro_panji@yahoo.com

Abstrak

Kemasan produk merupakan jantungnya pemasaran, jendela informasi yang sangat berguna bagi konsumen. Melalui kemasan konsumen dapat melihat secara rinci hal-hal yang terkait produk, misalnya apakah produk tersebut sudah lulus uji kesehatan atau belum, halal atau tidak, siapa pemilik dari produk tersebut, dan lain sebagainya, masyarakat juga bisa secepatnya mencari produk tersebut dengan mengenali tanda atau merknya.

Usahakecil yang ada di di Tawangmangu perlu diberikan pendidikan dan pelatihan tentang bagaimana membuat kemasan yang menarik pada produknya, bagaimana mendaftarkan kemasan dan merk yang telah dibuatnya agar identitas tersebut dapat dilindungi secara hukum, bagaimana produk tersebut dapat diterima oleh konsumen, terutama yang beragama muslim melalui pemberian labelisasi dan sertifikasi halal dari Majelis Ulama Indonesia.

Sektor usaha mikro kecil merupakan usaha yang menjanjikan baik bagi masyarakat dan pemerintah, dengan adanya Usaha Mikro Kecil (UMK) masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan, sedangkan bagi pemerintah UMK dapat mengurangi pengangguran, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan memberikan kontribusi pendapatan asli daerah (PAD). Berbagai program yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengembangkan Usaha Mikro Kecil (UMK) diantaranya memberikan bantuan modal, bantuan peralatan dan berbagai bantuan lainnya, akan tetapi belum ada bentuk bantuan dalam pengembangan *softskill* seperti kegiatan manajemen modern bagi Usaha Mikro Kecil (UMKM).

Kata Kunci : *UMK, Kemasan, Merk, Manajemen Modern*

1. PENDAHULUAN

Kecamatan tawangmangu adalah daerah tujuan wisata, karena lokasinya yang berada di dataran tinggi dengan udara yang sejuk. Sayangnya penduduk di desa Tawangmangu sangat tergantung pada hasil alamnya. Merasa alam dapat memberikan dan memenuhi semua kebutuhan hidup sehingga motivasi untuk pendidikan masyarakat Tawangmangu rendah. Masyarakat Tawangmangu dalam mencari penghasilan selain dari bertani, yang kemudian akan menjual hasil taninya, juga menjual bunga, tanaman hias dan tanaman buah-buahan. Masyarakat dengan usaha yang tradisional juga membuat makanan dari hasil alam seperti jagung rebus, pisang rebus/goreng kacang rebus dan berbagai macam keripik dari umbi-umbian yang dihasilkan dari hasil bercocok tanam.

Ada 1.100 PKL di Tawangmangu yang dibagi menjadi PKL daerah dekat kantor kecamatan sejumlah ±540 dan ± 560 PKL bawah atau batas dari daerah Balekambang sampai pasar tawangmangu. PKL atas menjual makanan warung makan sedangkan PKL bawah selain menjual makanan juga menjual souvenir, buah-buahan, tanaman hias dan makanan oleh-oleh. Sebagian masyarakat menjual hasil pertanian dan makanan olahannya dengan sangat sederhana, yaitu mendatangi tempat penginapan, di halaman hotel atau di depan pintu masuk area wisata. Dengan hanya di bungkus plastik dan diberi kertas foto copy merk dan dilipat ujung plastik dengan menggunakan panas api lilin. Ada beberapa yang sudah menggunakan alat perekat dan plastik serta sticker yang sudah baik, tetapi tetap saja masih jauh dari sempurna. Diperuntukan oleh-oleh hanya untuk wisatawan lokal, kemasan tidak dapat bersaing dengan kemasan import.

1.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah upaya memberdayakan PKL Sdomukti Bawah Tawangmangu melalui:

1. Adaptasi teknologi yang rendah pada produk yang dihasilkan
2. Display dari produk sehingga meragukan dari sisi kebersihan dan estetika

1.2 Tujuan

- a. Membantu menerapkan adaptasi teknologi pada produk yang dihasilkan
- b. Membantu menerapkan display dari produk sehingga dapat meyakinkan konsumen khususnya wisatawan dan masyarakat yang berkunjung akan produk PKL Sido Mukti Bawah bahwa produk mereka terjamin kebersihannya.

1.3 Manfaat

e. Bagi PKL Sidomukti Bawah

Diharap dapat Meningkatkan kualitas dan kuantitas usaha masyarakat dan dengan perbaikan kemasan dapat meningkatkan kesejahteraan PKL Sidomukti Bawah

f. Bagi PT

PT akan semakin mantap dalam transfer ilmu, karena adanya umpan balik sebagai hasil integrasi mahasiswa dengan masyarakat sehingga kurikulum PT dapat disesuaikan dengan tuntutan pembangunan, dosen mendapatkan berbagai kasus di lapangan untuk bekal dalam proses transfer ilmu di kelas maupun penelitian. Dapat menjalin dan meningkatkan kerjasama dengan instansi lain dalam mewujudkan pembangunan bangsa yang seutuhnya

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. UMKM

Sektor usaha mikro kecil menengah merupakan usaha yang cukup menjanjikan baik bagi masyarakat dan bagi pemerintah, dimana dengan adanya Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) ini masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan dengan menghasilkan pendapatan bagi rumah tangga, sedangkan bagi pemerintah UMKM dapat mengurangi pengangguran, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan memberikan kontribusi pendapatan asli daerah (PAD) bagi daerah. Berbagai program yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengembangkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) diantaranya memberikan bantuan modal, bantuan peralatan dan berbagai bantuan lainnya, akan tetapi belum ada bentuk bantuan dalam pengembangan softskill seperti kegiatan manajemen modern bagi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

B. KEMASAN

Pengemasan merupakan [sistem](#) yang terkoordinasi untuk menyiapkan barang menjadi siap untuk [ditransportasikan](#), [didistribusikan](#), disimpan, dijual, dan dipakai. Adanya wadah atau pembungkus dapat membantu mencegah atau mengurangi kerusakan, melindungi [produk](#) yang ada di dalamnya, melindungi dari bahaya pencemaran serta gangguan fisik ([gesekan](#), benturan, [getaran](#)). Di samping itu pengemasan berfungsi untuk menempatkan suatu hasil [pengolahan](#) atau produk [industri](#) agar mempunyai bentuk-bentuk yang memudahkan dalam [penyimpanan](#), pengangkutan dan [distribusi](#). Dari segi promosi wadah atau pembungkus berfungsi sebagai perangsang atau daya tarik pembeli. Karena itu bentuk, warna dan dekorasi dari kemasan perlu diperhatikan dalam perencanaannya.

Budaya kemasan sebenarnya telah dimulai sejak manusia mengenal system penyimpanan bahan makanan. Sistem penyimpanan bahan makanan secara tradisional diawali dengan memasukkan bahan makanan ke dalam suatu wadah yang ditemuinya. Dalam perkembangannya di bidang [pasca panen](#), sudah banyak inovasi dalam bentuk maupun bahan pengemas [produk pertanian](#). Temuan kemasan barudanberbagai inovasi selalu dikedepankan oleh para produsen produk-produk pertanian, dan hal ini secarapastimenggesermetodepengemasan tradisional yang sudahadasejak lama di Indonesia.

Usaha kecil menempati posisi strategis dalam perekonomian di Indonesia yang tidak perlu diragukan lagi. Dari segi penyerapan tenaga kerja, sekitar 90% dari seluruh tenaga kerja Indonesia bekerja pada sektor usaha kecil. Peran usaha kecil yang sangat besar pada masa resesi ekonomi tahun 1998 dan selama proses pemulihan ekonomi semakin mengukuhkan posisi usaha kecil sebagai pelaku ekonomi yang sangat penting. Usaha kecil mempunyai tempat yang sangat strategis bagi perekonomian suatu bangsa, tetapi tetap saja usaha kecil khususnya di Indonesia sering mengalami kendala yang sangat klasik, seperti : i). Kekurangan modal; ii). Teknologi dan ke iii) pemasaran produk, sehingga muncul pertanyaan mendasar, yaitu bagaimana sektor usaha kecil di Indonesia dapat didorong menjadi usaha berskala besar, pada akhirnya mampu meningkatkan perekonomian Nasional. Kondisi riil yang ditunjukkan oleh hampir seluruh daerah Kabupaten/Kota di Indonesia menggambarkan bahwa

kegiatan usaha kecil selalu dilanda fenomena sulit berkembang. Hal ini terlihat dengan membanjirnya produk pangan dari luar negeri yang banyak ragamnya, mulai dari yang bemitra dengan perusahaan di Indonesia (toll manufacturing), produk impor legal dan produk impor illegal. Jika dicermati dengan baik, ternyata produk tersebut banyak dihasilkan oleh usaha kecil dari luar negeri. Kesemuanya mempunyai kesamaan, yaitu mempunyai memiliki manajemen kemasan prima, baik dari segi tampilan maupun kualitas produknya.

C. KEMASAN DAN PROFIL DIRI

Kemasan produk impor yang dihasilkan dari usaha kecil tersebut mempunyai desain yang menarik dan terbuat dari bahan yang baik. Hal ini tidak terlepas dari fakta bahwa semua produk impor dari luar negeri yang dihasilkan oleh usaha kecil tersebut mempunyai merk yang sangat variatif yang telah didaftarkan di kantor Hak kekayaan intelektual dari negaranya masing-masing serta terjaminnya kebersihan atau kesehatan dari produk tersebut dengan adanya label sehat dari departemen kesehatan dari negaranya masing-masing. Selain itu, walaupun produk tersebut produk impor yang dibuat oleh usaha kecil, namun mereka selalu melirik pangsa pasar kaum muslim, di mana mereka juga mencantumkan produk tersebut dengan label halal. Hal-hal tersebut secara langsung mempengaruhi atau menarik konsumen untuk membelinya. Kondisi berbeda terjadi pada usaha kecil di Indonesia, sebagian besar usaha kecil di Indonesia justru tidak mengemas produksi dengan kemasan yang prima. Hal ini dikarenakan sikap dan perilaku mereka yang menganggap bahwa faktor kemasan bukanlah faktor utama dan pertama dalam pemasaran produk. Mereka hanya berorientasi pada cita dan rasa dari produk tersebut, sehingga produk dari usaha kecil di Indonesia selalu tidak memperhatikan kemasannya. Padahal kemasan dari suatu produk merupakan jantungnya pemasaran, karena kemasan produk itu merupakan jendela informasi yang sangat berguna bagi konsumen. Melalui kemasan produk, konsumen dapat melihat secara rinci hal-hal yang terkait produk, misalnya apakah produk tersebut sudah lulus uji kesehatan atau belum, halal atau tidak, siapa pemilik dari produk tersebut, dan lain sebagainya. Di kemasan produk, konsumen atau masyarakat juga bisa secepatnya mencari produk tersebut dengan mengenali tanda atau merknya. Merk yang terdapat pada suatu kemasan produk, menurut Abdulkadir Muhammad mempunyai fungsi yaitu untuk membedakan barang atau jasa produksi perusahaan lain yang sejenis. Selain fungsi di atas, fungsi merk dapat dilihat juga dari sudut pandang produsen, pedagang dan konsumen. Dari pihak produsen, merk digunakan untuk jaminan nilai hasil produksinya, khususnya mengenai kualitas kemudian pemakaiannya. Dari pihak pedagang, merk digunakan untuk promosi barang-barang dagang/jasanya guna mencari dan meluaskan pasaran. Dari pihak konsumen, merk digunakan untuk mengadakan pilihan barang/jasa yang akan dibelinya atau digunakannya. Dengan demikian, tidaklah dapat dibayangkan, apabila suatu produk tidak memiliki merk, tentu produk yang bersangkutan tidak akan dikenal oleh konsumen. Oleh karena itu terlepas dari adanya faktor keterpaksaan daripada kebutuhan, sangatlah tepat bila bangsa Indonesia melakukan pengaturan merk melalui peraturan perundang-undangan sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap merk, mengingat begitu pentingnya merk dalam lalu lintas perdagangan barang maupun jasa. Selain itu, pengaturan merk dengan UU No. 15 Tahun 2011 tentang merk juga dimaksudkan untuk memberikan landasan perlindungan hukum yang efektif guna mencegah berbagai bentuk pelanggaran berupa penjiplakan, pembajakan atau peniruan atas sebuah merk. Dengan demikian, prinsip pengaturannya adalah adanya pengakuan kepemilikan hak atas merk. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Pasal 3 UU No. 15 Tahun 2001 tentang Merk menyatakan bahwa hak atas merk adalah hak eksklusif yang diberikan negara kepada pemilik merk yang terdaftar dalam Daftar Umum Merk untuk jangka waktu tertentu dengan menggunakan sendiri merk tersebut atau memberikan izin kepada pihak lain untuk menggunakannya. Dari bunyi ketentuan pasal 3 di atas, terlihat bahwa negara, melalui UU Merek, hanya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap merk yang telah terdaftar. Tidak kalah pentingnya dengan merk dalam pemasaran produk adalah labelisasi halal. Mengingat penduduk Indonesia mayoritas muslim, maka labelisasi adalah menjadi sangat urgen yang harus ada pada satu kemasan produk. Agar masyarakat yang menjadi konsumen itu percaya bahwa suatu produk itu halal, maka produk yang dikemas oleh usaha kecil tidak "hanya" cukup mencantumkan kata "halal" saja, namun kata "halal" yang dicantumkan dalam kemasan produk harus mendapatkan ijin dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang berkompeten mengeluarkan label halal tersebut. Oleh karena itu, pemberian labelisasi halal pada satu kemasan produk yang dibuat oleh

usaha kecil harus diuji terlebih dahulu oleh Majelis Ulama Indonesia terhadap kebenaran halal atau tidaknya suatu produk. Oleh karena itu, usaha kecil yang ada di Indonesia khususnya di Tawangmangu perlu diberikan pendidikan dan pelatihan tentang bagaimana membuat merk yang menarik pada produknya, bagaimana mendaftarkan merk yang telah dibuatnya agar merk tersebut dapat dilindungi secara hukum, bagaimana produk tersebut dapat diterima oleh konsumen yang beragama muslim melalui pemberian labelisasi dan sertifikasi halal dari Majelis Ulama Indonesia. Sehingga jika semuanya itu telah terpenuhi pengusaha kecil yang ada di Kota Mataram dapat mengemas produknya semenarik mungkin. Dari kemasan tersebut nanti berisi tentang informasi-informasi penting yang dibutuhkan oleh calon konsumennya. Sektor usaha mikro kecil menengah merupakan usaha yang cukup menjanjikan baik bagi masyarakat dan bagi pemerintah, dimana dengan adanya Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) ini masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan dengan menghasilkan pendapatan bagi rumah tangga, sedangkan bagi pemerintah UMKM dapat mengurangi pengangguran, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan memberikan kontribusi pendapatan asli daerah (PAD) bagi daerah. Berbagai program yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengembangkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) diantaranya memberikan bantuan modal, bantuan peralatan dan berbagai bantuan lainnya, akan tetapi belum ada bentuk bantuan dalam pengembangan softskill seperti kegiatan manajemen modern bagi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

D. Merk

Menurut definisinya (UU no. 15 tahun 2001), merek adalah adalah tanda berupa gambar, nama, kata, huruf, angka-angka, susunan atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang dan jasa.

Setiap Produk Perlu Merk (Berta, 2003) karena: (1) Merek memudahkan perusahaan memproses pesanan dan menelusuri masalah (2) Merek memberi ciri unik dan perlindungan hukum (3) Merek dapat membangun dan menjaga kesetiaan konsumen (4) Merek dapat membantu dalam segmentasi pasar (5) Merek dapat membangun citra perusahaan (6) Merek dapat membantu produk baru diterima lebih cepat dan mudah oleh pasar

Penerimaan konsumen terhadap sebuah merk dalam benak mereka, dimana ditunjukkan dari kemampuan mereka mengingat dan mengenali kembali sebuah merk dalam kategori tertentu (Aaker, 1999)

Brand image adalah persepsi konsumen terhadap sebuah merk yang dibangun oleh pengalaman mereka terhadap merk tertentu sehingga membentuk asosiasi-asosiasi (Plummer, 2002)

ada 5 level sikap konsumen terhadap merk sebuah produk, dari yang terendah sampai yang tertinggi, yakni : (1) Pelanggan akan mengganti merk, terutama untuk alasan harga - tidak ada kesetiaan (2) Pelanggan puas, dan tidak ada alasan untuk mengganti merk - Pelanggan puas, dan merasa rugi bila mengganti merk (4) Pelanggan menghargai merk tersebut dan menganggapnya sebagai teman/partner (5) Pelanggan terikat pada merk tersebut

Strategi Penentuan Merk:

1. Produk tanpa merk, biasanya ditempuh oleh unit usaha yang masih kecil karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Konsekuensinya, perusahaan tidak dapat membangun loyalitas atau kesetiaan konsumen
2. Produk dengan merk khusus, diberikan pada produk yang memiliki keunikan dibanding produk sejenis. Konsekuensinya bisa berdampak 'buruk' bagi saudara-saudaranya (produk lain sejenis) dalam perusahaan yang sama
3. Merk untuk lini produk / merk keluarga produk. Sejumlah produk yang masih berhubungan akan diberi merk yang sama. Konsekuensinya, merk dapat dibangun secara bersama, namun bila salah satu produk gagal atau mendapat kesan negatif dari konsumen, produk lainnya akan terkena dampaknya
4. Kombinasi dari strategi yang ada

Disamping itu, dalam penentuan merek, sebaiknya memperhatikan poin-poin berikut ini (Antonius, 2006, dan sumber lainnya) : (1) Merek sebaiknya mudah diucapkan (2) Merek sebaiknya mudah diingat (3) Merek sebaiknya mudah dikenali (4) Merek sebaiknya didesain dengan menarik (5) Merek sebaiknya menampilkan manfaat produk (6) Merek sebaiknya dapat menonjolkan citra perusahaan (7)

Merek sebaiknya menonjolkan perbedaan dengan produk sejenis lainnya (8) Merek sebaiknya tidak melanggar 'aturan/adat, (9) Membuat merk harus berfikir jangka panjang, merk bukan untuk keperluan usaha sehari dua hari...tapi selamanya (10) Merk terlindungi dengan baik (didaftarkan ke pemerintah)

3. METODE

- a. Bersifat pemberian materi secara teoritis
- b. Pelatihan
- c. Penyelesaian Kasus dari Lapangan

Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan menggunakan metode survei, ceramah, praktek pelatihan dan diskusi-konsultasi. Survei dilakukan dengan wawancara '*user need assesment*' kepada pengurus Paguyuban PKL Sidomukti dan beberapa anggota PKL, dasar untuk mendapatkan data, jenis dan kebutuhan anggota PKL dalam menjual produknya agar dapat bersaing.

Metode ceramah, praktek pelatihan dan diskusi-konsultasi dilakukan selama kegiatan pelatihan. Secara rinci metode yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Ceramah, penjelasan diberikan kepada peserta dalam hal pengeksploasian lebih dalam terhadap kemasan yang sekarang mereka pakai dan kemasan yang baik dan dapat meningkatkan nilai produk mereka.
- b. Penjelasan disertai langsung dengan praktek pelatihan dengan membandingkan kemasan yang mereka gunakan dan kemasan yang beredar di pasaran, teknik pengolahan produksi, teknik mengemas, teknik pelabelan, teknik pemilihan warna.
- c. Selama pelatihan peserta difasilitasi dalam melakukan diskusi-konsultasi untuk membahas permasalahan yang timbul dalam pengolahan produksi, kemasan dan merk serta media pemasaran sederhana.
 - c. Tempat Pelatihan
Di Kantor Kecamatan Tawangmangu Karanganyar
 - d. Pendamping Pemateri
4 orang mahasiswa terdiri dari mahasiswa Jenjang S-1 Manajemen dan Akuntansi serta jenjang D3 Keuangan Perbankan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. 65% peserta yang diundang hadir.
2. Terlaksananya seluruh kegiatan
3. 100% peserta dapat memahami dan menerima bahwa kemasan yang mereka miliki belum dapat bersaing dan berharap dibimbing dan didampingi oleh tim pengabdian.
4. Pernyataan kepuasan dari anggota PKL.

B. Pembahasan

Berbagai pendapat yang disampaikan peserta pelatihan dalam kegiatan menunjukkan bahwa para peserta masih sangat perlu untuk mendapat pelatihan mengemas hasil produksinya untuk meningkatkan kualitas agar dapat bersaing di pasar global. Hal ini dirasa sangat penting mengingat penguasaan pemahaman akan produk dan pemasaran tidak dapat dilepaskan dari kemampuan untuk dapat mengikuti perkembangan pasar yang setiap detik berkembang dengan pesat dalam dunia bisnis. Selain belum sempurnanya proses produksi dan kemasan dari produk yang dihasilkan, masalah dana menjadi kendala sehingga anggota PKL sulit untuk berkembang.

Dana yang tersedia dengan mudah hanya dari rentenir yang berasal dari Jawa Timur.

Bagi anggota PKL yang pendidikannya sebagian besar masih rendah kemudahan dan kesederhanaan dalam memperoleh dana dari rentenir menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan walaupun hasilnya sama sekali merugikan.

Secara tidak langsung akan berdampak pada wisatawan yang datang, juga pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Dengan kemasan produk yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen sudah akan bisa meningkatkan penjualan dan jika ditambah elemen lainnya seperti lokasi itu akan menciptakan

kombinasi penjualan yang mematenkan Contoh sederhana hanya menggunakan strategi tempat strategis adalah penjual kaki lima, jika anda tanya berapa omset dalam sebulan mungkin akan terkejut.



Jika seandainya melihat produk dengan berbagai kemasan seperti gambar di atas, mana kemungkinan besar yang membuat perhatian konsumen tertuju? Atau ketika konsumen pertama kali melihat gambar tersebut sekarang, kemasan produk mana yang membuat konsumen tertuju?

Kemungkinan besarnya adalah Zanana Chips, Karena terlihat Kontras. Ketika konsumen melihat gambar tersebut dari smartphone atau Laptopenya, kemasan mana yang mudah terbaca dan teringat?

Yang tampak hanya Zanana Chips dan yang bisa terbaca. Seandainya sedang di jalan dan melihat toko disebelah jalan yang menjajakan prodak-prodak di atas kemungkinan besar hanya Zanana Chips yang masih terbaca walau cukup jauh.

Jika konsumen sedang di jalan dan melihat toko disebelah jalan yang menjajakan prodak-prodak di atas, Prodak mana yang mudah dikenali?

Pasti Zanana Chips, dengan logo pisang, berwarna kuning dan nama yang berorientasi Banana (pisang). Kemasan Prodak yang lain tidak jelas prodak apa, mungkin juga ada yang menyangka pembasmi serangga.

Jika target pasar adalah pemuda atau remaja, prodak mana yang membuat konsumen remaja bangga menjinjingnya atau setidaknya tidak malu saat menjinjingnya? Pilihan pada Zanana Chips, bahkan dengan sengaja konsumen akan memamerkannya kepada orang lain.



membandingkan dengan kemasan lain yang tidak *full packaging*, ketika membelinya kemungkinan besar akan menyimpannya dalam plastik atau tas saja, karena tidak menarik sama sekali.

Selain kualitas prodak seperti rasa produk, konsumen juga butuh eksistensi (aktualisasi diri) atau bikin bangga dengan apa yang dibelinya.

Jika dilihat dari studi kasus di atas, hanya dengan Kemasan yang unik bisa membuat penjualan meningkat dalam seketika. Kemasan yang unik akan langsung dilirik atau konsumen pasti memberikan perhatian.

Setelah perhatian didapat maka konsumen akan mulai menilai jika kemasannya membuat penasaran kemungkinan besar dia sudah berencana membeli produknya.

Kemasan yang unik juga memberikan kepercayaan.

Jika Zanana Chips kemasannya tidak menarik atau sama dengan kemasan lainnya, apakah konsumen percaya bahwa produk tersebut enak? Kemasan yang unik membuat konsumen tergoda, atau terlihat enak.

Kemasan unik juga membuat rasa kebanggaan saat membawanya.

Secara singkat Fungsi Kemasan ada 3:

1. Memberikan perhatian

Jika perhatiannya saja tidak didapatkan, jangan harap konsumen mau mencoba produk kita.

2. Bikin Penasaran

Jika perhatian didapat, selanjutnya membuat konsumen penasaran dengan isinya.

3. Menggoda

Terlihat lezat, jika tampilannya tidak menggoda membuat konsumen tidak tergerak untuk mencoba.

4. Keterpercayaan

Apakah konsumen percaya jika seandainya ada yang mengaku-ngaku orang kaya tapi pakaiannya compang-camping dan pakai sandal?

Walau ada orang yang percaya tapi kebanyakan akan ragu. Kemasan yang unik membuat orang percaya bahwa produk tersebut enak, tidak heran masyarakat sering merasa tertipu saat membeli produk karena kemasannya bagus.

5. Kebanggaan

Jika kemasannya membuat bangga, otomatis akan menunjukkannya kepada konsumen lain dan secara tidak sadar promosi gratis. Bandingkan jika kemasannya jelek walau rasanya enak, konsumen terpaksa menyembunyikannya dalam tas, sayang karena produk hanya tersimpan di tas tanpa bisa dilihat oleh masyarakat.

Cara membuat kemasan yang unik:

Unik bukan berarti selalu bagus, karena kemasan bagus belum tentu laku juga jika desainnya ramai dan membingungkan. syarat atau kriteria unik:

1. Simple

Jangan terlihat ramai, contoh zanana dan produk Apple

2. Kontras

Seperti zanana, saat disandingkan dengan yang lain harus terlihat berbeda.

3. Mudah terbaca

Saat dari jauh produk harus mudah terbaca, seperti kasus zanana tadi

4. Mudah dikenali

Jangan sampai produk yang dibuat susah dikenali bias saja disamakan pembasmi tikus. Dengan hanya membuat kemasan yang Unik sudah membuat produk laris seketika.

5. KESIMPULAN

- a. Produk yang dihasilkan oleh PKL Sidomukti bawah belum memenuhi kriteria kemasan dan merk yang dapat bersaing baik secara lokal apalagi secara nasional.
- b. Kegiatan pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan peserta dalam mengolah produknya. Terutama penguasaan menggunakan kemasan yang baik dan benar untuk mendukung proses profesional dan proses lain yang terkait sehingga peserta dapat mengoptimalkan performa *produknya* yang belum dikenal untuk meningkatkan mutu produk sehingga dapat ikut dalam persaingan dan mempermudah konsumen atau wisatawan mengenal dan mengingat produknya. Wisatawan tidak akan ragu untuk mengkonsumsi hasil produk yang dijual dan ditawarkan serta diujakan oleh anggota PKL Sidomukti Bawah.
- c. Motivasi peserta pelatihan untuk memperbaiki produknya dan mengemas produknya dengan lebih baik sangat tinggi.

6. SARAN

- a. Berangkat dari kesimpulan tersebut, maka disarankan agar PKL Sidomukti Tawangmangu Bawah lebih diperhatikan/diprioritaskan dalam hal pelatihan dan pendampingan dalam berbagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan perguruan tinggi. Masih banyak pihak yang membutuhkan adanya kegiatan pengabdian pada masyarakat oleh perguruan tinggi, untuk membantu peserta meningkatkan beragam kompetensi yang dibutuhkan guna meningkatkan kualitas manusia Indonesia melalui produk yang dihasilkan.
- b. Pedagang kaki lima (PKL) Sidomukti bawah sebaiknya dalam organisasi legal yang dapat memperoleh bimbingan dari dinas terkait, wadah yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat seperti koperasi agar ada kegiatan ekonomi dan pembelajaran berorganisasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.
- c. Untuk kebutuhan dana pemerintah daerah dapat bersynergi dan berkolaborasi dengan stake holder
- d. Adanya synergi antara pemerintah daerah, pemerintah pusat dan dunia usaha serta perguruan tinggi untuk bersama mendampingi PKL agar memiliki ketrampilan yang masuk kategori ahli sehingga dapat disajikan/diperlihatkan saat proses produksinya. Sehingga wisatawan mendapatkan produk yang benar-benar baru, walau sudah ada tanggal kadaluwarsanya, tetapi produk yang dijual adalah produk yang memiliki ciri khas daerah yang harus memiliki keunggulan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

<https://id.wikipedia.org/wiki/Pengemasan>

<http://www.bayuwin.com/2015/10/bagaimana-kemasan-unik-akan.html>

<http://www.bayuwin.com/2015/11/desain-kemasan-prodak-grobak-yang.html>

M.Hafiz Anshari1, Erna Prihandiwati, Aditya Maulana Perdana Putra, 2015, “Gambaran Pengetahuan Pedagang Makanan Kaki Lima Tentang Penggunaan Kertas Bekas Di Wilayah Benua Anyar Banjarmasin”, Akademi Farmasi ISFI Banjarmasin

Pasal 90 UU Merek

EFEKTIVITAS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR URUSAN AGAMA DI KABUPATEN SRAGEN
EFFECTIVENESS ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT OFFICE OF RELIGIOUS AFFAIRS IN SRAGEN REGENCY

Nurwafi Hamdan

Siti Fatonah

hamdanwafi@yahoo.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta

2017

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menguji dan menganalisis efektivitas komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kabupaten Sragen. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur regresi linier berganda, uji instrument, uji linieritas dan uji hipotesis yang meliputi regresi linier berganda, Uji Parsial (uji t), Uji serempak (uji F), dan koefisien determinasi. Populasi atau responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen sejumlah 80 pegawai. Hasil Uji Hipotesis : kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Nilai R^2 total sebesar 0,988 ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 98,8% dan sisanya 1,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kompetensi, stres kerja. Dengan melihat hasil analisis, baik pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja, merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

.Abstract

The purpose of this study is to know, test and analyze the effectiveness of organizational commitment to job satisfaction, organizational culture and work discipline in improving the performance of employees at the Office of Religious Affairs in Sragen regency. The analysis technique in this research is multiple linear regression analysis, instrument test, linearity test and hypothesis test which consist of multiple linear regression, partial test (t test), simultaneous test (F test), and coefficient of determination. Population or respondents in this study are employees in the Office of Religious Affairs Sragen regency a number of 80 employees. Hypothesis Test Results: job satisfaction has no significant effect on organizational commitment. Organizational culture has a significant effect on organizational commitment. Work discipline has a significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Organizational commitment has a significant effect on employee performance. F test results can be concluded together variable job satisfaction, organizational culture, work discipline and organizational commitment have a significant effect on employee performance in Office of Religious Affairs of Sragen regency. The total R^2 value of 0.988 means that the performance of employees in the Office of Religious Affairs of Sragen Regency is explained by job satisfaction variable, organizational culture, work discipline and organizational commitment of 98.8% and the remaining 1.2% described other variables outside the research model as an example of competence, Work stress. By looking at the results of the analysis, both direct and indirect influences, the direct influence of organizational culture on performance is the most effective or dominant influence on performance when compared to other paths.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dari sebuah organisasi. Pegawai sebagai sumber daya utama organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasa terlayani dengan baik dan pegawainya pun juga puas atas prestasinya. Karena jika masyarakat merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi organisasi perlu menciptakan kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja untuk menciptakan komitmen kerja pegawainya. (Amin, 2013)

Menurut Handoko (2013:76), pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu mengevaluasi hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah, keinginan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif pada organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi. Menurut Mahsum (2006:25) kinerja (*performance*) adalah "Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi".

Kantor Urusan Agama di Kabupaten Sragen merupakan kantor yang mempunyai motto "Memaksimalkan pelayanan prima terhadap masyarakat dengan ikhlas". Dengan hal tersebut maka visi Kantor Urusan Agama di Kabupaten Sragen adalah "Unggul dalam pelayanan keagamaan yang melahirkan masyarakat berakhlakul karimah". Untuk mewujudkan visi tersebut maka misi Kantor Urusan Agama di Kabupaten Sragen adalah: meningkatkan kualitas SDM, meningkatkan sarana dan prasarana, peningkatan kualitas di bidang kepenghuluan, keluarga sakinah, kemitraan umat, produk halal, ibadah sosial, dan hisab rukyat., meningkatkan pelayanan informasi di bidang kemasjidan, ZIS, wakaf, haji, dan umroh dan meningkatkan koordinasi antar sektoral dan lintas sektoral.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja penting untuk dilakukan evaluasi, hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2011: 68) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas perkerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi kepuasan kerja, (Bernadin dan Russel, 2013), selanjutnya yang merupakan unsur dalam meningkatkan kinerja Pegawai secara optimal dan sesuai dengan *Job description* yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang secara langsung dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan organisasi. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al. (2009:67), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasional pegawai akan berkurang.

Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2015:271) adalah "Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan". Dalam rangka memahami kepuasan kerja pegawai, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja.

Suatu organisasi akan semakin maju dan berhasil selain ditentukan oleh budaya, yang didukung oleh komitmen yang tinggi dari para pegawainya juga sangat ditentukan oleh kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang baik dari seorang pegawai tidak akan muncul dengan mudah, kinerja

yang baik akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu, dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu atau produktifitasnya rendah. Kinerja pegawai akan muncul apabila pegawai merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Dalam kehidupan sehari-hari Pegawai tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya, agar kepribadian tersebut mengarah terhadap sikap dan perilaku yang positif, maka harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang pegawai yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar didalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya yang sudah ada dalam organisasi seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya (Dessler, 2014:34).

Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki organisasi untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut organisasi kepada pegawai. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku pegawai sehingga yang dilakukan pegawai merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima pegawai dengan baik dan pegawai mampu mengikuti budaya yang ada, maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Dewasa ini, organisasi harus mempunyai budaya organisasi yang kokoh untuk mengarungi dan bertahan ditengah dinamika persaingan antar organisasi. (Robins, 2015)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja, merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan pegawai Kantor Urusan Agama di Kabupaten Sragen terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dengan adanya pegawai yang bersikap disiplin, akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak akan terjadi penumpukan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja penting untuk dilakukan penelitian lebih mendalam demi tercapainya tujuan Kantor Urusan Agama di Kabupaten Sragen.

Rivai (2009:77) terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu: “*retributive discipline, corrective discipline, individual right perspective, and utilitarian perspective*”, disiplin *retributive* yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, disiplin korektif berusaha membantu pegawai mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat, perspektif hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner dan perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya. Wallach (2013:23) memberikan pengertian disiplin sebagai berikut disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wangsit Ariyo Prabowo (2014), Prakoso, Hastadin (2013) Prakoso, Hastadin (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wangsit Ariyo Prabowo (2014) Davik Indardjo (2014), Nugroho Setyawan (2014), Putri (2013), Prakoso, Hastadin (2013), Hernowo dan Farid (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristiningsih (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Adanya kesenjangan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan melalui komitmen organisasi yang merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Dengan melihat fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik tentang efektivitas komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kabupaten Sragen.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel independen (X), dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari kepuasan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), variabel intervening adalah komitmen organisasi (X_4/Y_1) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y_2). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen sejumlah 80 pegawai. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel dengan pertimbangan karena peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden.

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct dan indirect effect*) atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.11.

Hasil Regresi Persamaan Pertama

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,453 | 2,443 | | 3,460 | ,001 |
| | Kepuasan Kerja | ,117 | ,068 | ,118 | 1,720 | ,090 |
| | Budaya Organisasi | ,678 | ,065 | ,708 | 10,368 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | -,187 | ,061 | -,186 | -3,054 | ,003 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel IV.12.

Hasil Regresi Persamaan Kedua

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5,765 | 1,399 | | -4,120 | ,000 |
| | Kepuasan Kerja | ,124 | ,037 | ,123 | 3,346 | ,001 |
| | Budaya Organisasi | ,600 | ,054 | ,620 | 11,090 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,162 | ,034 | ,159 | 4,697 | ,000 |
| | Komitmen Organisasi | ,378 | ,061 | ,374 | 6,189 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.13

Hasil Uji F Persamaan 1

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 250,594 | 3 | 83,531 | 97,135 | ,000 ^a |
| | Residual | 65,356 | 76 | ,860 | | |
| | Total | 315,950 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel IV.14

Hasil Uji F Persamaan 2

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 304,610 | 4 | 76,152 | 312,482 | ,000 ^a |
| | Residual | 18,278 | 75 | ,244 | | |
| | Total | 322,887 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.15

Koefisien Determinan Persamaan 1 (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,891 ^a | ,793 | ,785 | ,927 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Tabel IV.16

Koefisien Determinan Persamaan 2 (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,971 ^a | ,943 | ,940 | ,494 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Tabel IV.17

Koefisien Korelasi

Correlations

| | | Kepuasan Kerja | Budaya Organisasi | Disiplin Kerja | Komitmen Organisasi | Kinerja |
|---------------------|---------------------|----------------|-------------------|----------------|---------------------|---------|
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,616 | -,466 | ,640 | ,677 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | ,616 | 1 | -,454 | ,866 | ,947 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | -,466 | -,454 | 1 | -,563 | -,391 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | ,640 | ,866 | -,563 | 1 | ,900 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,677 | ,947 | -,391 | ,900 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,118 X_1 + 0,708 X_2 - 0,186 X_3 +$$

Keterangan:

- 9) Nilai β_1 sebesar 0,118 dengan hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila jika Kepuasan kerja ditingkatkan, maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat.
- 10) Nilai β_2 sebesar 0,708 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen juga akan meningkat.
- 11) Nilai β_3 sebesar -0,186 hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka Komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen akan menurun. Sehingga disiplin kerja yang sudah berjalan dipertahankan saja, agar kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen tidak menurun.

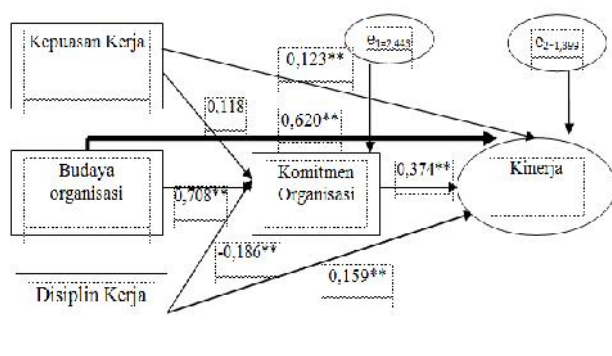
Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,123 X_1 + 0,620 X_2 + 0,159 X_3 + 0,374 X_4 +$$

Keterangan:

- 12) Nilai β_1 sebesar 0,123 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen, apabila Kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 13) Nilai β_2 sebesar 0,620 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 14) Nilai β_3 sebesar 0,159 hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila Disiplin kerja ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen akan meningkat.
- 15) Nilai β_4 sebesar 0,374 hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila Komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen akan meningkat

Model Hasil Analisis:



Gambar IV.1 Hasil Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui Komitmen organisasi.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga jalur ini efektif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sumarmo (2014), Wangsit Ariyo Prabowo (2104), Reza Amelia (2013), Eka Kris Diana Devi (2009), Amin Kuncoro (2007), Chen et. al (2006), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Upaya-upaya peningkatan Kepuasan kerja secara kongkrit, perlu ditingkatkan lagi dengan cara:

- a. Para atasan meningkatkan dukungan kepada pegawai.
- b. Organisasi meningkatkan penghargaan setelah penyelesaian pekerjaan.
- c. Pegawai mendukung kegiatan dalam organisasi.

Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen dapat tercapai secara maksimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Komitmen organisasi

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar hasilnya dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga jalur ini efektif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wangsit Ariyo Prabowo (2104), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013), Eka Kris Diana Devi (2009), Amin Kuncoro (2007), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel budaya organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga penggunaan variabel intervening tidak efektif.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Wangsit Ariyo Prabowo (2104), Amin Kuncoro (2007), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sehingga upaya untuk meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja efektif. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas budaya organisasi terletak pada butir pertanyaan 3,4 dan 5 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap budaya organisasi, langkah kongkrit yang dilakukan adalah:

- a. Pegawai meningkatkan keadilan yang sama.
 - b. Setiap pegawai berusaha meningkatkan kinerjanya di Organisasi.
 - c. Organisasi selalu meningkatkan penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Komitmen organisasi.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga jalur langsung efektif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Wangsit Ariyo Prabowo (2104) Davik Indardjo (2104), Nugroho Setyawan (2104), Putri (2013), Prakoso, Hastadin (2013), Hernowo dan Farid (2007), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel disiplin kerja adalah kurang efektif, karena pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. .

Dalam analisis ini maka jalur langsung disiplin kerja terhadap kinerja adalah efektif, langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas disiplin kerja terletak pada butir pertanyaan 4, 2 dan 3 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap disiplin kerja, langkah kongkrit yang dilakukan adalah:

- a. Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu.
- b. Pegawai selalu hadir dengan dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.

Kesimpulan

5. Hasil Uji Hipotesis
- a. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Hipotesis 1 tidak terbukti.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Hipotesis 2 terbukti.
 - c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Hipotesis 3 terbukti.
 - d. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Hipotesis 4 terbukti.
 - e. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Hipotesis 5 terbukti.
 - f. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Hipotesis 6 terbukti.
 - g. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen. Hipotesis 7 terbukti.
6. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 312,482$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen.
7. Nilai R^2 total sebesar 0,988 ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 98,8% dan sisanya 1,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kompetensi, stres kerja..
8. Dengan melihat hasil analisis, baik pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja, merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut:

5. Budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi karena budaya organisasi sebagai faktor paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja, upaya yang dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Meningkatkan keadilan yang sama, misalnya pimpinan dapat memperlakukan pegawainya secara adil dan tidak berpihak.
 - b. Setiap pegawai berusaha meningkatkan kinerjanya di organisasi, misalnya meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan cara mengikuti pelatihan, seminar atau workshop.
 - c. Organisasi selalu meningkatkan penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi.
6. Sebaiknya kepuasan kerja lebih ditingkatkan kembali, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara:
 - a. Para atasan memberikan dukungan kepada pegawai.
 - b. Organisasi memberikan adanya penghargaan setelah penyelesaian pekerjaan.
 - c. Pegawai mendukung kegiatan dalam organisasi.
7. Disiplin kerja sebaiknya ditingkatkan kembali, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara:
 - a. Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu.
 - b. Pegawai selalu hadir dengan dengan waktu yang telah ditentukan.
 - c. Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.
8. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Sragen sebaiknya memilih variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara langsung daripada melalui komitmen organisasi, karena berpengaruh lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Kuncoro, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, gaya kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 2009. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Liberty
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson (2013),” *Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218
- Bernardin H. John and Russel, Joyce C.A., 2013. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura
- Challagalla dan Shervani, 2012. “*Dimensional and type of supervisory control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction*”. *Journal of Applied Psychology*, 650-890.
- Chen et. al, 2012, “*Organization Communication, organizational commitment, and job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America*”, *Leadership and Organizational journal*, 27(4), p. 242-249.
- Daft, 2009. *Organizational Culture*. Yogyakarta.BPFE
- Davik Indardjo. 2104, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten*. Tesis STIE-AUB Surakarta
- Dessler, G. 2014, *Human Resource Management*, Eight Edition, Prentice Hall International Inc:USA.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 2013: *Statistik Induktif*, Edisi: 4, Yogyakarta: BPFE
- Dyah Sumarmo . 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali*. Tesis STIE-AUB Surakarta
- Eka Kris Diana Devi, 2009. *Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Semeru Karya Buana Semarang*. *Jurnal Ekonomi-Manajemen- Akutansi*, Undip. Semarang, No26. Th. XVII, pp.117-127.
- Fuad Mas'ud, 2014, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan penerbit-Undip.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 1, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donnelly, James H, 2012. *Organisasi, Perilaku Struktur, proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alihbahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta
- Handoko Hani, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Melayu, 2007. *Manajemen Edisi 2*, BPEE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan SP Melayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Henricus Maxiu Riky Atmansyah (2014), *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 1 Jogonalan Klaten*, Tesis Program Magister STIE-AUB Surakarta
- Humphreys, J.H.(2012).” *Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing*” *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No.6, pp.487-502
- Iva Chandraningtyah.,et.al (2013), Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). Tesis STIE AUB Surakarta
- Juerkewick, 2009. “*Motivation in Public and private organization: A Comparative Study*” *Academy of Managemnet Journal*, Vo.31, p.1543-1567.
- Kris Diana Devi Eka, 2009. “*Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Semeru Karya Buana Semarang*”, *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, No. 26, Th. XVII, pp. 117-127.
- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik& J Stuart (2012), “*Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization*, *journal of marketing-focused management*, Vol.5, pp.149-163.
- Luthans F., 2006, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, “A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: Degree of Participation and Comparison Site Contracts”, *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),EdisiBahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi, 2009. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu, 2011, *Perilaku dan budaya organisasi*, Bandung:PT.Refika Adinata.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2001*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu,Edisi Indonesia, PT Salemba Empat, Jakarta.
- McNeese-Smith, Donna, 2012, *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment*, *Hospital & Health Service Administration*, Vol.41:2, Summer, 160-175.
- Molenaar, Keith, 2012, *Corpoarte Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety*. Profesional Safety.
- Mondy, R.W.& Noe.R.M.2012. *Human Resource Management*. Sixth Edition. USA:Ally & Bacon Inc.
- Mowday, R.T.,Porter, L.W., & Streers, R.M (2012). *Employee-organization linkages : The psycology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Scademic Press.
- Nachrowi, 2012, *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press
- Nitisemito, Alex. 2010, *Management Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, sasamito Bros, Bandung.
- Pabundu, Tika. 2014, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Sekolah*. Jakarta: Buni Akasara.
- Peraturan Pemerintah RI. No.46 tahun 2011. *Penilaian prestasi kerja pegawai*. Jakarta
- Porter and Streers, 2012, *Management, New York: The Free Press*
- Prakoso, Hastadin (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Iguana Timber Di Sidoarjo*. Tesis STIE-AUB Surakarta
- Reza Amelia (2013), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. <http://journal.fekon.unand.ac.id/> *Jurnal FE. Universitas Andalas. Vol. 1 (2013) No. 1*
- Riduwan, 2009, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2009. *Perfomance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins S. P.,2015, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins Stephen P., 2011. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

- Schein E., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco Jossey Bass.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV. Munandar Baru.
- Sekaran U, 2012. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sonc, Inc
- Siagian, S.P. 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Siswanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. pp.118
- Toha, Miftah, 2010, *Penelitian Organisasi, Komunikasi Dasar dan Aplikasinya*, CV.Rajawali, Jakarta.
- Veithzal Rivai, dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafind
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta. Wibowo, 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wallach E. J., 2013, "Individual and Organizations: The Culture Match", *Training and Development Journal*, 37: 2, 29-36.
- Wangsit Ariyo Prabowo (2014), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Tunas Harapan Plupuh Kabupaten Sragen*. Tesis STIE-AUB Surakarta
- Yukl, Gary. 2009. *Kepuasan kerja dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada SMKN 1 Wonogiri)**

SUHARTINI

ANWAR HAMDANI

suhartinismegi@gmail.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

2017

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan kerja Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen organisasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis jalur, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK N 1 Wonogiri sejumlah 70 orang dengan metode sensus. Uji t pada persamaan Pertama menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. Uji t pada persamaan Kedua menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Wonogiri, sedangkan lingkungan kerja tidak signifikan. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi Kinerja melalui komitmen organisasi. Nilai R^2 total sebesar 0,611 artinya variable kinerja guru SMK N 1 Wonogiri dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variable independen dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 61,1 % dan sisanya sebesar 38,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja

ABSTRACT

This empiric research to aims are analysed to know direct and indirect influence: environment work and culture organization to performance through commitment organization. Data collecting with questionery. Data analysed with validity test, reliability test, path analysis, partial test, simultaneously test, R square Coeffisien determinat and correlation analysis. Data collecting with questionnaire. The data obtained as much 70 responder with sensus. Data analysed with validity, reliability test, partial test, simultaneously test, r square and path analysis. The result of t test 1 show environment work and culture organization have a positive and significant effect on commitment organization. Result of t test 2 show environment work have a positive and insignificant effect on performance. Culture organization and commitment organization have a positive and significant effect on performance. F test result show that simultaneously independent variable leadership and culture organization through commitment organization have a positive and significant on performance. R square test result show that total $R^2 = 0,611$ its meaning variable of performance explained leadership and culture organization to performance through commitment organization equal to 61,1% so the rest equal to 38,9% explained a other dissimilar factor outside model of this research.

Key word: environment work, culture organization, commitment organization and performance.

PENDAHULUAN

Berbagai perubahan yang terjadi pasca reformasi dewasa ini menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya dalam sebuah instansi. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Oleh karena itu diperlukan cara-cara yang strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia, memelihara dan meningkatkan kinerjanya.

Penilaian kinerja merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja dapat diartikan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dapat memberi kontribusi kepada pengembangan organisasi melalui pendekatan strategis dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan.

Kinerja guru memiliki peran yang vital dalam pengembangan berkelanjutan untuk kualitas anak didik yang menimba ilmu. Anak didik yang merupakan input dari sekolah dengan melalui proses pendidikan, akan menghasilkan anak didik berkualitas, tidak bisa lepas dari keberadaan guru dalam mengajar dan mendidik. Jadi untuk menghasilkan output yang berkualitas, guru dituntut untuk berkinerja baik.

Kinerja dari guru tidak terlepas dari komitmen dari guru itu sendiri. Guru yang memiliki komitmen tinggi, akan berusaha meningkatkan kinerjanya, namun guru yang tidak memiliki komitmen tinggi dalam kerja akan cenderung bekerja dengan tanpa memperhatikan hasil kerjanya.

Kinerja guru SMK Negeri 1 Wonogiri, menurut pengamatan peneliti, belum optimal. Hal ini ditandai pada saat mengajar, guru masih ada yang mengalihkan materi pelajaran atau menghentikan sementara pelajaran). Demikian pula, guru yang sering terlihat pada saat berkomunikasi dengan sesama guru, tidak membicarakan masalah yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, maupun hal lain yang dapat meningkatkan kinerja maupun kualitas sekolah, namun cenderung berkomunikasi pada hal-hal yang tidak bermanfaat untuk pengembangan ilmu.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana kerja termasuk sikap rekan sekerja di lingkungan guru. Situasi dan kondisi lingkungan punya pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Komunikasi antar perorangan dalam suatu kelompok akan berpengaruh pada perilaku individu. Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh sikap pimpinan.

Menurut Timpe (2009: 61), lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana kerja termasuk sikap rekan sekerja di lingkungan pekerjaan. Situasi dan kondisi lingkungan sangat dominan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas para guru. Menurut Supardi (2010: 37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya.

Hubungan antara lingkungan kerja di mana guru melakukan aktivitasnya dengan kinerja tampaknya juga mempunyai keeratan yang signifikan. Dengan demikian lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memegang peran dalam kinerja guru. Lingkungan yang kondusif cenderung memberikan kenyamanan bekerja demikian pula sebaliknya. Penelitian sebelumnya dari Binawan dan Gunarsih (2007), Vera Parlinda dan Wahyuddin (2007), Erlining Indriastuti (2008), Sartono (2008), Sudirman (2013), Dwihartanta (2016) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Hentry Sukmasari (2011) menghasilkan yang berbeda dimana lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja, maka budaya organisasi juga perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi di SMKN 1 Wonogiri merupakan tradisi yang positif yang menjadi pedoman berperilaku. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja, memiliki keeratan hubungan kuat. Budaya organisasi sebagai ruh dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Robbins (2011:290) secara spesifik mengemukakan sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh budaya organisasi dalam suatu organisasi, antara lain budaya organisasi akan membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi guru, dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi, dapat membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Ketika perilaku yang baik terbentuk maka akan menimbulkan budaya organisasi yang baik pula. Budaya organisasi yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja guru yang paling produktif. Sekolah akan semakin maju dan berhasil selain ditentukan oleh budaya yang didukung oleh komitmen yang tinggi dari para guru dan pegawainya juga sangat ditentukan oleh kenyamanan dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Dari suatu budaya organisasi dan lingkungan kerja akan menumbuhkan suatu komitmen bagi pegawai. Komitmen organisasi akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan tugas yang dipercayakan padanya. Menurut Porter (dalam Davis,

2009:167), komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relasi dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam bekerja. Keberhasilan pegawai dalam mengelola aktivitas dalam mencapai kinerja yang tinggi harus didukung oleh komitmen organisasi yang kuat, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Pentingnya faktor komitmen organisasi sebagai pendorong perilaku sangat signifikan, karena mempunyai andil sebagai penentu kinerja. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dipengaruhi oleh Komitmen organisasi dalam bekerja. Keberhasilan pegawai dalam mengelola aktivitas dalam mencapai kinerja yang tinggi harus didukung oleh Komitmen organisasi yang kuat, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diteliti "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada SMKN 1 Wonogiri)"

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi sebanyak 70 orang dan diambil sampel sebanyak 70 orang dengan metode survai.. Data yang digunakan adalah data primer melalui angket. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening, kinerja guru sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebagai variabel independen.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:

Persamaan 1:

$$Y_1 = {}_1X_1 + {}_2X_2 +$$

Persamaa . 2:

$$Y_2 = {}_3X_1 + {}_4X_2 + {}_5Y_1 +$$

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.12

Hasil Regresi Persamaan Pertama

| Variabel | Standardized Coefficients Beta | t _{hitung} | Sig |
|-------------------------------------|--------------------------------|---------------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,329 | 3,083 | 0,003 |
| Budaya Organisasi (X ₂) | 0,524 | 4,902 | 0,000 |
| Konstanta = -2,325 | F Test = 57,112 Sig F = 0,000 | | |
| | R ² = 0,630 | | |

Tabel IV.13
Hasil Analisis Persamaan II

| Variabel | Standardized Coefficients Beta | t _{hitung} | Sig |
|---------------------------------------|--------------------------------|--|-------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,111 | 0,917 | 0,362 |
| Budaya Organisasi (X ₂) | 0,350 | 2,650 | 0,010 |
| Komitmen Organisasi (X ₃) | 0,375 | 2,890 | 0,005 |
| Konstanta = 13,690 | | F _{Test} = 31,619 Sig F = 0,000 | |
| R ² = 0,590 | | | |

Tabel IV.14
Hasil uji t Persamaan I dan II

| Pers | Pengaruh Antar Variabel | t | sig | Ket |
|------|--|-------|-------|------------------|
| I | Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi | 3,083 | 0,003 | Signifikan |
| | Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi | 4,902 | 0,000 | Signifikan |
| III | Lingkungan Kerja → Kinerja | 0,917 | 0,362 | Tidak Signifikan |
| | Budaya Organisasi → Kinerja | 2,650 | 0,010 | Signifikan |
| | Komitmen Organisasi → kinerja | 2,890 | 0,005 | Signifikan |

Tabel IV.15
Hasil Uji F Persamaan I dan II

| Keterangan | F _{hitung} | Sig. |
|--------------|---------------------|-------|
| Persamaan I | 57,112 | 0,000 |
| Persamaan II | 31,619 | 0,000 |

Koefisien Determinasi

1) Koefisien Determinasi Persamaan I

Hasil uji koefisien determinasi persamaan I dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,630.

e₁ dari persamaan 1

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,630} = \sqrt{0,270} = 0,608$$

2) Koefisien Determinasi Persamaan II

Hasil uji koefisien determinasi persamaan II dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,590.
 e_2 dari persamaan 2

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,590} = \sqrt{0,410} = 0,640$$

3) Koefisien Determinasi Total (R^2)

$$R^2 \text{ total} = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$= 1 - (0,270 \times 0,410) = 1 - 0,389 = 0,611$$

Nilai R^2 total sebesar 0,611 artinya variabel Kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri dapat dijelaskan variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 61,1 % dan sisanya sebesar 38,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi kerja.

Tabel IV.16
Uji Korelasi

| Correlations | | | | | |
|---------------------|---------------------|------------------|-------------------|---------------------|--------------|
| | | Lingkungan Kerja | Budaya Organisasi | Komitmen Organisasi | Kinerja Guru |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,719* | ,705* | ,627* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | ,719* | 1 | ,760* | ,715* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | ,705* | ,760* | 1 | ,719* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | ,627* | ,715* | ,719* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel IV.17
Pengaruh langsung, tidak Langsung dan Total Pengaruh

| Keterangan | Pengaruh | | Total pengaruh |
|--------------------------------------|--------------|--------------------|---------------------------------------|
| | Langsung | Tidak langsung | |
| Lingk. Kerja → kinerja | 0,111 | | |
| Budaya Org → kinerja | 0,350 | | |
| Ling.Kerja → Komitmen Org. → kinerja | | 0,329x0,375=0,123 | 0,111+(0,329x0,375)=0,111+0,123=0,234 |
| Budaya Org → Komitmen Org. → kinerja | | 0,524x0,375= 0,197 | 0,350+(0,524x0,375)=0,350+0,197=0,547 |

Hasil analisa jalur diperoleh hasil berikut:

Persamaan I

$$Y_1 = 0,329 X_1 + 0,524 X_2$$

Sig (0,003)** (0,000)**

Keterangan :

Y_1 = Komitmen Organisasi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

** = Signifikansi

Persamaan II

$$Y_2 = 0,111 X_1 + 0,350 X_2 + 0,375 X_3$$

Sig (0,362) (0,010)** (0,005)**

Ket :

Y_2 = Kinerja Guru

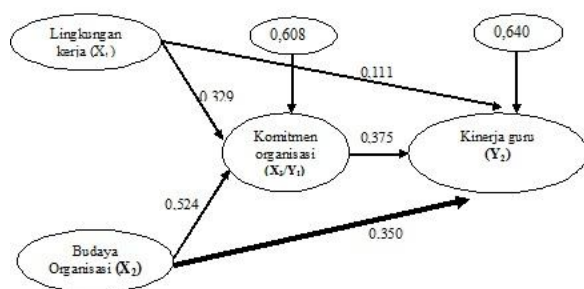
X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Komitmen Organisasi

** = Signifikansi

Model Hasil Analisis:



Gambar 3

Pengaruh langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri. Hal ini karena pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan penggunaan Komitmen Organisasi sebagai intervening adalah tidak efektif untuk variabel Budaya Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudirman (2013), Sugiyarto (2009) dan Kusumawati (2008) yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini mendukung Sedarmayanti (2008: 75) yang menyatakan Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi sehingga budaya organisasi merupakan aspek subyektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Budaya Organisasi di SMKN 1 Wonogiri memiliki 1) tujuan yang jelas dalam setiap pemberian tugas sudah terlaksana baik; 2) Cara kerja profesional sudah diterapkan dengan baik; 3) Penegakan peraturan dengan mengutamakan ketaatan pada peraturan yang ada sudah berjalan baik.

Upaya untuk meningkatkan Budaya Organisasi yang berdampak pada peningkatan Kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri, dapat dilakukan dengan cara:

- Mempertahankan dan terus meningkatkan kejelasan setiap pemberian tugas baru,
- Cara kerja profesional dipertahankan dan selalu ditingkatkan untuk peningkatan kinerja guru, misalnya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru yang melanjutkan studi yang lebih tinggi, selalu mendorong guru untuk terus menghasilkan karya-karya ilmiah misalnya membuat lembar kerja siswa, melakukan penelitian dan yang menunjang profesional seorang guru.
- Penekanan terhadap ketaatan terhadap peraturan yang ada, misalnya kesesuaian jam mengajar seperti peraturan yang telah ditetapkan, tidak melakukan korupsi waktu mengajar, masuk kelas tepat waktu, cara pembelajaran sesuai dengan kurikulum.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri. Koefisien pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, sehingga untuk meningkatkan kinerja lebih efektif melalui jalur tidak langsung.

Dari analisis jalur diperoleh temuan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan adanya fasilitas ibadah yang teduh dan menentramkan sangat bermanfaat dan menunjang kinerja guru, penerangan ruang kelas dan ruang kerja yang baik membuat guru mampu menjalankan tugas kewajiban mengajar secara baik, dan media komunikasi yang ada sangat mendukung dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Siagian (2008) yang menyatakan lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana kerja termasuk sikap rekan sekerja di lingkungan pekerjaan. Situasi dan kondisi lingkungan sangat dominan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang memadai akan membuat guru betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja guru akan meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Ary Setyastu Jatmika Dwihartanta (2016) yang memberikan hasil penelitian adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian ini menolak hasil penelitian Hentry Sukmasari (2011) menyimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Langkah langkah yang diambil dalam meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi, dengan cara :

- a. Meningkatkan komitmen organisasi dengan menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat atau fasilitas ibadah yang dimiliki agar tetap teduh dan menentramkan yang berdampak pada kinerja guru.
- b. Meningkatkan komitmen organisasi dalam menjaga kebersihan dan tetap berfungsinya penerangan ruang kelas dan ruang kerja secara baik sehingga mampu berdampak pada kinerja guru.
- c. Meningkatkan komitmen organisasi dengan menjaga media komunikasi yang dimiliki dan mengembangkan media komunikasi yang sangat mendukung dalam bekerja sehingga berdampak peningkatan kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa :
 - a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru SMKN 1 Wonogiri.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru SMKN 1 Wonogiri.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri.
 - d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri.
 - e. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri.
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja.
3. Nilai R^2 total sebesar 0,611 artinya variabel kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri dapat dijelaskan lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dengan komitmen organisasi

sebagai variabel intervening sebesar 61,1% dan sisanya sebesar 38,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja merupakan jalur paling efektif.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan satu instansi yaitu SMK N 1 Wonogiri.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat dengan komitmen organisasi sebagai intervening.

Saran

Dari penelitian ini dapat diberikan saran bahwa untuk meningkatkan kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri,

1. Meningkatkan budaya organisasi dengan cara:
 - a. Meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri atas penerapan kejelasan setiap pemberian tugas baru, misalnya setiap hari senin setelah upacara dilakukan briefing
 - b. Meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri dengan cara kerja profesional guru, misalnya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru yang melanjutkan studi yang lebih tinggi, selalu mendorong guru untuk terus menghasilkan karya-karya ilmiah misalnya membuat lembar kerja siswa, melakukan penelitian dan yang menunjang profesional seorang guru.
 - c. Meningkatkan budaya organisasi untuk peningkatan kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri melalui penekanan terhadap ketaatan terhadap peraturan yang ada, misalnya kesesuaian jam mengajar seperti peraturan yang telah ditetapkan, tidak melakukan korupsi waktu mengajar, masuk kelas tepat waktu, cara pembelajaran sesuai dengan kurikulum.
2. Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara:
 - a. Menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat atau fasilitas ibadah yang dimiliki agar tetap teduh dan menentramkan, misalnya melakukan kontrol kontinue pada petugas kebersihan dan yang disertai tanggung jawab menjaga kenyamanan tempat ibadah.
 - b. Menjaga kebersihan dan tetap berfungsinya penerangan ruang kelas dan ruang kerja secara baik, misalnya selalu melakukan kontrol ruangan kerja guru maupun kelas.
 - c. Menjaga media komunikasi yang dimiliki dan mengembangkan media komunikasi yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya terjalannya komunikasi melalui Whatsapp dalam group untuk memudahkan informasi.
3. Meningkatkan komitmen organisasi dengan cara:
 - a. Meningkatkan perasaan seperti berada di rumah sendiri meskipun bekerja di kantor, misalnya memelihara sekolah seperti rumahnya sendiri layaknya sekolah tempat bekerja merupakan rumah kedua.
 - b. Meningkatkan perasaan mempunyai arti sebagai pegawai di tempat bekerja, misalnya mendapat tugas tertentu yang menyenangkan.
 - c. Meningkatkan perasaan menjadi bagian / handarbeni di tempat saya bekerja misalnya ikut memelihara fasilitas sekolah secara kontinue

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. Mohamad. 2010. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty
- Binawan, Nur Tjahjono dan Gunarsih, Tri., 2008, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Terigah, *Jurnal Daya Saing*, Universitas Muhamadiyah Surakarta, Vol.9, No. 1.hal. 15-22.
- Davis, Gordon B, 2009. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A*. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo

- Dharma, Surya dan Haedar Akib. 2012. The Influence of Job Satisfaction on Work Performance: a Theoretical Approach. *Usahawan*.No. 2. TH XXXIV. hal. 30– 33
- Dwihartanta, Ary Setyastu Jatmika. 2016. pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten klaten melalui komitmen organisasi. *Tesis*.STIE-AUB Surakarta.
- Gede dan Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* vol 6 173 No. 2 Agustus 2012.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang
- Gujarati, Damodar. 2007. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hastuti, Endang Widhi (2015), Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dankepuasan Kerja (Studi pada SMPN 2 Weru Kabupaten Sukoharjo). *Tesis*. STIE-AUB Surakarta
- Heru, Agus. 2006. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. *Tesis*. STIE-AUB Surakarta
- Hessel, Nogi Tangkalisan. 2007. *Manajemen Publik*. Grasindo. Jakarta
- Indriastuti, Erlining. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Karanganyar. *Tesis*. Magister Manajemen. Surakarta: STIE AUB.
- Kuncoro, Mudrajad, 2010, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi I, AMP YKPN, Yogyakarta
- Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *tesis*. STIE-AUB Surakarta
- Luthans, S. Fried. 2015. *Organization Behaviors*. Mc. Graw Hil. International Book Company. Japan
- Makmuri, Muchlas. 2015. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marjono, Sri. 2015. Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dan motivasi (studi pada SMK Muhammadiyah Watukelir Kabupaten Sukoharjo). *Tesis* STIE-AUB Surakarta.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- McKenna & Nic Beech. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2010, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Palmer and O Brian. 2010. Influence OfLeadership, PhysicalWork Environment, AndCompensationOf EmployeesPerformance AgainstAmericanChemicalIndustry. *Human Resources Review*, Illionis No 10.XII 2010.
- Parlindadan Wahyudin. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta". *Jurnal Daya Saing*. 4 (2). pp. 86-101. Magister Manajemen. UMS.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2010 dan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara No.2/SE/1980
- Prawirosentono, Suyadi. 2009, *PerilakuOrganisasi*, Bumi Aksara, Jakarta

- Rahmanto. 2010. Pengaruh Budaya organisasi Kepemimpinan, kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi, dan Komitmen Organisasi dan dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. *Tesis*. Surakarta: STIE-AUB Surakarta
- Riduwan, 2015, *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindra Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujiatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sair, Pran Sony, 2010. Influence Leadership and Work Environment on Performance Through Employee Job Satisfaction and Motivation At the Hotel Association of Thailand. *Human Resources Review*, Illionis No 12.XII 2010.
- Saptono, Surya. 2009. Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja, komunikasi terhadap motivasi dan disiplin kinerja pegawai pada PDAM Wonogiri. Tesis STIE-AUB Surakarta
- Sartono. 2008. Pengaruh Kepemimpinan profesionalisme, Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Universitas Sebelas Maret Surakarta. Tesis. STIE-AUB Surakarta
- Sarwono, 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS,. Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sudirman, 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Dan Budaya Organisasi, kompensasi, lingkungan kerja Terhadap Kinerja Melalui Kedisiplinan Dan Motivasi Pegawai Di Koperasi Simpan Pinjam Sarana Aneka Jasa Batur Ceper Klaten. *Tesis*. STIE-AUB Surakarta
- Sudirno. 2008. Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Komite Sekolah di Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah Pada Gugus Nusa Indah Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten. *Tesis*. STIE-AUB Surakarta, Surakarta.
- Sugiyarto, Anton. 2009. Pengaruh Budaya organisasi, Kepemimpinan, terhadap kedisiplinan dan komitmen organisasi serta dampaknya terhadap Kinerja pegawai pada Lingkungan Setda Wonogiri. *Tesis*. STIE-AUB Surakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmasari, Hentry. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama ruteng). *Jurnal tesis* Udinus Semarang
- Supardi, 2010, *Sumber daya manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Surya, Dharma dan Haedar Akib., 2005, The Influence of Job Satisfaction on Work Performance: a Theoretical Approach. *Usahawan*, No. 2, TH XXXIV, hal. 30 -33.
- Timpe, A. Dale. 2009, Franchise Job Satisfaction and Personality Effects Performance, Organization Commitment, Franchisor Relations and Intention to Remain. *Journal of Small Business Management*
- Timpe, A. Dale. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. PT Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Vebriana, Vivi Aryani dan Sony Kurniawan (2013). Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Di PT PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol 1 No 1 th 2013. Hal 89-95
- West, 2010, *Managemen*. Sevent Edition. South West Collect Publishing. Cincinnati Ohio. USA
- Wismawati, Endang, 2010, *Perilaku Dalam Organisasi*, Tarsito, Bandung.

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Effect of Competence and Compensation on Teacher Performance of SMKN 1 Wonogiri with Job Satisfaction as Intervening Variable

Retno Asiati

Anwar Hamdani

retnoasiati@yahoo.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

2017

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode survey. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sebagian populasi untuk sampel sebanyak 70 responden di Guru SMKN 1 Wonogiri. Data dalam riset ini akan diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linearitas, analisis jalur dan regresi berganda, uji t, uji F dan uji determinasi (R^2).

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *one shot methods* mendapatkan hasil yaitu seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Dari hasil uji linieritas menunjukkan bahwa model yang benar adalah model linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara simultan kompetensi, kompensasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa R^2 total adalah 0,864, artinya variabel kinerja guru dijelaskan oleh kompetensi, kompensasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 86,4,2% dan sisanya sebesar 13,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompetensi melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja Jalur langsung kompensasi terhadap kinerja guru merupakan jalur yang dipilih sebagai jalur yang paling efektif meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of the Competence, compensation and job satisfaction on teacher performance SMKN 1 Wonogiri

This study was a survey research. The used primary data was done by taking as seventy respondents at SMKN 1 Wonogiri. Data in this research wald be obtained directly from the results of questionnaires. The analytical tool used instrument test, linearity test, path analysis and regression with t test, F test and R^2 test.

Validity and reliability test was done using one shot methods get results, namely the entire item was declared valid and reliability. Linearity test results showed that the correct model is was a linear model.

This study result point that; 1) Competence has a positive and significant effect on job satisfaction, 2) Compensation has positive and significant effect to teacher work satisfaction, 3) Competence has a positive and significant effect on teacher performance, 4) Compensation has positive and significant effect to performance, 5) job satisfaction have positive and significant influence to teacher performance. The F test results could be concluded simultaneously that variable competence, job satisfaction compensation have positive and significant effect to teacher performance. Determination test result showed that the total value R Square (R^2) was 0.864, this mean that the teacher performance variable explained 86.4% by the competence, compensation and job satisfaction as an intervening variable and the remaining 13.6% described by other variables out of the research model. The results of path analysis the showed that; 1) the direct effect of competence to teacher performance. was higher than the indirect effect the competence was available via job satisfaction, 2)) the direct effect of compensation to teacher performance. was higher than the indirect effect the compensation was available via job satisfaction. That direct path of compensation against teacher performance was the most effective pathways improve teacher performance.

Keywords : Competence, compensation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi organisasi. Keputusan-keputusan sumber daya manusia yang sehat dan baik, perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Fenomena perubahan yang terjadi saat ini akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru karena guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan siswa. Tanpa adanya kinerja atau prestasi, peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai.

Kinerja dapat memberi kontribusi kepada pengembangan organisasi melalui pendekatan strategis dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan. Kinerja guru memiliki peran yang vital dalam pengembangan berkelanjutan untuk kualitas anak didik yang menimba ilmu. Anak didik yang merupakan input dari sekolah dengan melalui proses pendidikan, akan menghasilkan anak didik berkualitas, tidak bisa lepas dari keberadaan guru dalam mengajar dan mendidik. Jadi untuk menghasilkan output yang berkualitas, guru dituntut untuk berkinerja baik.

Menurut Meiner (*dalam As'ad, 2015:117*), *job performance* atau kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut *job performance* dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tanpa penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi/institusi, maka organisasi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya berdasarkan sumber daya yang dipunyainya. Secara umum, kinerja merupakan ukuran sebuah tujuan yang hendak dicapainya.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru di SMKN 1 Wonogiri adalah kompetensi. David McClelland, 2014: 323) mendefinisikan *competence as the underlying characteristics of a person that directly affect, or could be predicted, the performance is excellent. In other words, competence is what the outstanding performers do more often in more situations with better results, than what the average performers* yang artinya kompetensi (*competence*) sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.

Pada SMKN 1 Wonogiri, sebagai instansi yang berperan bagi masalah pendidikan, tampaknya masih harus berhadapan dengan persoalan kompetensi. Keahlian dan tingkat kompetensi masih memerlukan evaluasi dimana penentuan tingkat kompetensi masih banyak menghadapi kendala. Sulitnya mengetahui kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik di bidang yang menjadi pekerjaannya, informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam tugasnya, pandangan orang terhadap pegawai, karakteristik abadi dari seorang guru, karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku dan dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, semuanya merupakan sebab-sebab yang harus dievaluasi untuk mendapatkan guru yang kompeten.

Fenomena selain kompetensi, maka isu kompensasi tidak kalah penting karena adanya kompensasi yang baik, guru akan termotivasi dan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan pekerjaan dengan sebuah organisasi. Hasibuan (2011: 117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran instansi, tetapi jika para pegawai memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para pegawai bisa turun secara drastis karena memang

kompensasi itu penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai di antara para pegawai itu sendiri.

Kompensasi yang diterima guru sudah sesuai aturan dari pemerintah, namun kurang ditanggapi secara positif sehingga tidak menimbulkan hasrat untuk lebih bekerja secara produktif. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai semestinya dapat meningkatkan kinerja, namun dalam observasi pada SMKN 1 Wonogiri terlihat guru merasa biasa sewaktu menerima kompensasi setiap bulannya dan menganggap kompensasi yang diterima sudah semestinya menjadi hak pegawai.

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para guru sehingga diharapkan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Kompensasi ini akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* sesuai dengan yang diinginkan organisasi bagi guru yang ingin memberikan pengabdian terbaiknya pada organisasi. Kompensasi dapat menumbuhkan rasa puas dan tidak puas.

Kinerja dari guru tidak terlepas dari kepuasan kerja dari guru itu sendiri. Guru yang puas akan mempertahankan dan bahkan meningkatkan kerjanya, namun guru yang merasa tidak puas dalam bekerja dapat menurunkan kinerja guru tersebut. Kepuasan kerja guru merupakan perasaan emosional atas hasil kerja yang telah dicapai atau penilaian subyektif guru atas segala kebijakan yang dirasakannya. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan semakin giat dalam bekerja dan berusaha sebaik mungkin untuk mempertahankannya, sebaliknya guru yang merasa tidak puas cenderung memiliki motivasi yang rendah dan bekerja apa adanya dan memiliki keinginan untuk meninggalkan tanggung jawab dalam organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan sekolah berkaitan dengan perasaan guru.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu diteliti “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Wonogiri dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan *level eksplanatif* yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel sebagian populasi sebanyak 70 (tujuh puluh) responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:.

$$Y_1 = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + \text{(Persamaan I)}$$

$$Y_2 = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + \text{(Persamaan II)}$$

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.11.
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,539 | 3,522 | | 2,141 | ,036 |
| | Kompetensi | ,219 | ,107 | ,199 | 2,051 | ,044 |
| | Kompensasi | ,442 | ,076 | ,565 | 5,823 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel IV.12.
Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,561 | 5,401 | | 3,067 | ,003 |
| | Kompetensi | ,337 | ,163 | ,209 | 2,068 | ,043 |
| | Kompensasi | ,384 | ,138 | ,334 | 2,776 | ,007 |
| | Kepuasan | ,396 | ,181 | ,270 | 2,184 | ,033 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel IV.14
Hasil Uji F Persamaan 1

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 152,588 | 2 | 76,294 | 19,814 | ,000 ^a |
| | Residual | 257,984 | 67 | 3,851 | | |
| | Total | 410,571 | 69 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel IV.15
Hasil Uji F Persamaan 2

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 323,760 | 3 | 107,920 | 12,733 | ,000 ^a |
| | Residual | 559,383 | 66 | 8,475 | | |
| | Total | 883,143 | 69 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel IV.16
Koefisien Determinan (R^2) Persamaan 1

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,610 ^a | ,372 | ,353 | 1,962 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Tabel IV.17
Koefisien Determinan (R^2) Persamaan 2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,605 ^a | ,367 | ,338 | 2,911 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel IV.18
Koefisien Korelasi

| | | Correlations | | | |
|-----------------|---------------------|--------------|------------|----------|-----------------|
| | | Kompetensi | Kompensasi | Kepuasan | Kinerja Pegawai |
| Kompetensi | Pearson Correlation | 1 | ,058 | ,232 | ,291* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,635 | ,054 | ,015 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Kompensasi | Pearson Correlation | ,058 | 1 | ,576** | ,502** |
| | Sig. (2-tailed) | ,635 | | ,000 | ,000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Kepuasan | Pearson Correlation | ,232 | ,576** | 1 | ,511** |
| | Sig. (2-tailed) | ,054 | ,000 | | ,000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | ,291* | ,502** | ,511** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,015 | ,000 | ,000 | |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,199 X_1 + 0,565 X_2 + e_1$$

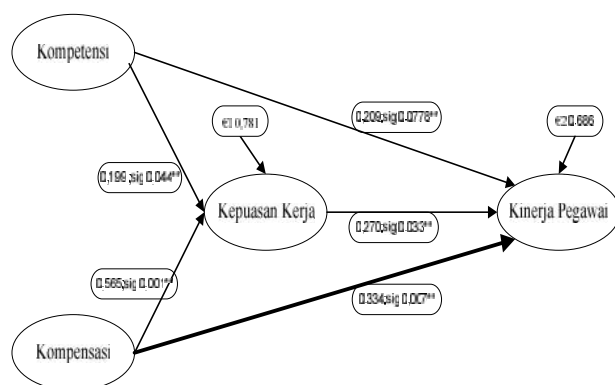
Sig (0,044)** (0,001) **

Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,209 X_1 + 0,334X_2 + 0,270 X_3 + e_2$$

Sig (0,043)** (0,007)** (0,033)**

Model Hasil Analisis:



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru lebih besar dari pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja. Karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, maka variabel kepuasan kerja tidak efektif sebagai mediasi variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mc. Clelland (dalam Sedarmayanti, 2011: 126) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan oleh penilai kebijakan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Ary Setyastu (2016), Anak Agung Gede dan Wayan (2012), Sri Marjono (2015) dan Eguh Setyo Suro (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi kinerjanya. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru sejalan dengan kinerja pegawai pada obyek penelitian terdahulu.

Berdasarkan indikator yang digunakan pada variabel kompetensi yang menonjol yaitu, nilai r_{hitung} pada kemampuan guru merencanakan dalam tugas belajar mengajar di sekolah (X1.1), kemampuan menyusun materi ajar dari berbagai sumber dan meresume (X1.3), mengevaluasi hasil proses belajar mengajar pada siswa (X1.6) dan menstimulasi siswa mengenai pokok pelajaran yang akan disampaikan (X1.4), maka langkah konkrit yang direkomendasikan terhadap *stakeholder* SMK Negeri 1 Wonogiri agar meningkatkan kemampuan guru dalam hal merencanakan KBM siswa, menyusun materi, mengevaluasi proses belajar mengajar dan kemampuan dalam memotivasi siswa. Untuk mewujudkan kemampuan tersebut pihak sekolah bisa memprioritaskan pendidikan dan pelatihan untuk guru, sehingga guru selalu bisa meningkatkan kompetensi sesuai program pendidikan di Indonesia.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini, membuktikan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru lebih besar dari pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja. Karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, maka variabel kepuasan kerja tidak efektif sebagai mediasi variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia adalah bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi. Kompensasi yang memadai akan membuat kedisiplinan ada. Semakin baik Kompensasi mengelola kedisiplinan berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan, maka akan membawa kedisiplinan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Palmer and O Brian (2010), Vebriana, Vivi Aryani dan Sony Kurniawan (2013), Yudha Suparta (2013), Sri Supatmi, (2014) menghasilkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Semakin baik kompensasi yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi sejalan dengan kinerja pegawai pada obyek penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka langkah konkrit yang direkomendasikan kepada Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Wonogiri agar selalu memberikan gaji guru sesuai dengan tanggung jawab dan pendidikannya, memberikan jenjang karier bagi pegawai yang memiliki kinerja baik, memberikan pujian kepada guru setelah tugas pekerjaan selesai dan memberikan hadiah dan penghargaan bagi guruyang berprestasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa:
 - a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Wonogiri atau Hipotesis 1 (H_1) terbukti.
 - b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Wonogiri atau Hipotesis 2 (H_2) terbukti.
 - c. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Wonogiri atau Hipotesis 3 (H_3) terbukti.
 - d. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Wonogiri atau Hipotesis 4 (H_4) terbukti.
 - e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Wonogiri atau Hipotesis 4 (H_4) terbukti.
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) disimpulkan secara simultan variabel kompetensi, kompensasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Wonogiri.

3. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Wonogiri.
4. Hasil uji koefisien determinasi total (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,864, artinya variabel kinerja guru dijelaskan oleh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 86,4% dan sisanya sebesar 13,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misalnya: lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, motivasi, kedisiplinan, karakteristik individu dan komitmen organisasi.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:
 - a. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompetensi melalui kepuasan kerja.
 - b. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3variabel, yaitu kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru misalnya: lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, motivasi, kedisiplinan, karakteristik individu dan komitmen organisasi..
2. Responden dalam penelitian ini dianggap tidak homogen, karena meskipun hanya menggunakan pegawai satu sekolah yaitu guru di SMK Negeri 1 Wonogiri, namun terdapat dua status kepegawaiannya yaitu pegawai PNS dan kontrak, sehingga hal ini akan menyebabkan biasanya jawaban mengenai kompensasi, persepsi pegawai akan berbeda antara PNS dan guru kontrak.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Pimpinan di SMK Negeri 1 Wonogiri antara lain :

1. Kompetensi guru di SMK Negeri 1 Wonogiri sudah menunjukkan kualitas yang baik namun perlu ditingkatkan lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan langkah: agar pimpinan selalu meningkatkan kemampuan guru dalam hal merencanakan KBM siswa, menyusun materi, mengevaluasi proses belajar mengajar dan kemampuan dalam memotivasi siswa. Untuk mewujudkan kemampuan tersebut pihak sekolah bisa memprioritaskan pendidikan dan pelatihan untuk guru, sehingga guru selalu bisa meningkatkan kompetensi sesuai program pendidikan di Indonesia.
2. Kompensasi guru di SMK Negeri 1 Wonogiri sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan langkah: agar pimpinan selalu memberikan gaji guru sesuai dengan tanggung jawab dan pendidikannya, memberikan jenjang karier bagi pegawai yang memiliki kinerja baik, memberikan pujian kepada guru setelah tugas pekerjaan selesai dan memberikan hadiah dan penghargaan bagi guruyang berprestasi.
3. Kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Wonogiri sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan langkah: agar pimpinan selalu memberikan kompensasi/gaji yang sesuai dengan keinginan, harapan dan kepuasan guru, menstimulasi guru agar senang dalam menjalani pekerjaannya berupa penghargaan terhadap guru yang dinilai berprestasi, atau menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan dan memberikan posisi guru yang sesuai dengan bidang dan keahliannya.
4. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi loyalitas pasien sehingga hasil penelitian yang dicapai bisa optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Gede dan Wayan, 2012. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan* vol 6 173 no. 2 agustus 2012.
- Ary, Setyastu, Dwihartanta, 2016, Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Klaten Melalui Komitmen Organisasi. Tesis, STIE-AUB Surakarta
- As'ad, Mohamad. 2015. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty
- Beach, Dale S. 2010. *The management of People at Work*. New York. Mac Milian.
- Erlining, Indriastuti, 2008. Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi. Lingkungan Kerja. Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Karanganyar. *Tesis*. STIE AUB Surakarta.
- Fuad, Mas'ud. 2015. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang
- Gibson, Ivancovich, dan Donelly. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Salemba Empat Jakarta
- Gita Sugiarti. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Hasibuan, S,P. Malayu., 2010. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans, S. Fried. 2015. *Organization Behaviors*. Mc. Graw Hil. International Book Company. Japan
- McClelland, David. 2014. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Moenir,. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Palmer and O Brian. 2010. Influence Of Leadership. Physical Work Environment. And Compensation Of Employees Performance Against American Chemical Industry. *Human Resources Review*. Illionis No 10. XII 2010.
- Parlinda, Vera dan Wahyudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Dayasaing*. 4 .2. pp. 86-101. Magister Manajemen. UMS.
- Pran Sony Sair 2010. Influence Leadership and Work Environment on Performance Through Employee Job Satisfaction and Motivation At the Hotel Association of Thailand. *Human Resources Review*. Illionis No 12. XII 2010.
- Prawirosentono, Suyadi, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Veithzal., 2011. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafika Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujiatmaka dan Benyamin Molan. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sri Marjono, 2015, Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Sarana Prasarana Dan Motivasi (Studi Pada SMK Muhammadiyah Watukelir Kabupaten Sukoharjo). Tesis: STIE-AUB Surakarta
- Sukadi, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus* Vol. 25 (2):217-231, 2013 ISSN 0852-1875
- Surya, Dharma dan Haedar Akib., 2010, The Influence of Job Satisfaction on Work Performance: a Theoretical Approach. *Usahawan*, No. 2, TH XXXIV, hal. 30 -33.
- Susanto. 2011. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta

- Titik, Eko,Widowati, 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT Pharos Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593
- Vebriana, Vivi Aryani dan Sony Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan. lingkungan kerja fisik. dan kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Di PT PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol 1 No 1 th 2013. Hal 89-95
- Wisjnu,Wardhono. .2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Bidang Perikanan Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. *Jurnal. Magister Manajemen, STIE AUB, Surakarta.*
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Widodo, Slamet. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervning Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. *Jurnal. Magister Manajemen, STIE AUB, Surakarta.*
- Widowati, Tutik Eko .2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Arsip Dan Dokumentasi Kabupaten Sragen. *Jurnal. Magister Manajemen, STIE AUB, Surakarta.*

Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Eko Meiningsih Susilowati, Jarot Santosa

STIE-AUB Surakarta

E-mail: susilowatieko7@gmail.com; jrtsnts@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap produktivitas. Data yang dipakai adalah data sekunder dari laporan tahunan (*annual report*). Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel yang digunakan adalah perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2015 yang meliputi perusahaan *infrastructure, utilities* dan *transportation*. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purpose sampling*. Variabel yang digunakan adalah variabel independen yaitu *intellectual capital* yang diproksikan *physical capital, human capital* dan *structural capital*. Variabel dependennya yaitu produktivitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah *physical capital* dan *structural capital* berpengaruh negatif terhadap produktivitas, sedangkan *humancapital* berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Kata kunci: *physical capital, human capital, structural capital*, produktivitas

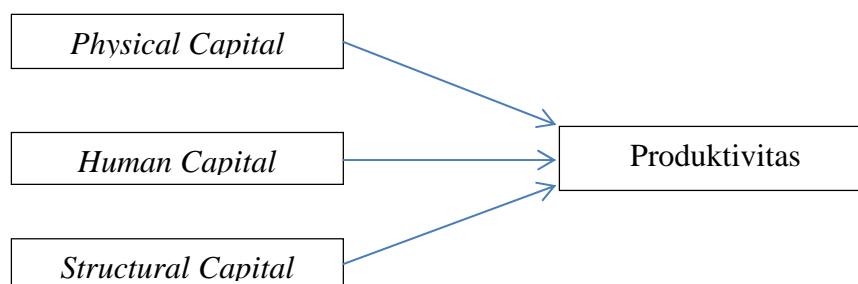
PENDAHULUAN

Persaingan global yang terjadi saat ini mengakibatkan banyak perubahan-perubahan. Misalnya dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Perubahan tersebut menyebabkan perubahan fundamental yang kuat yaitu mempengaruhi struktur organisasi, fungsi dan daya saing. Memiliki *intellectual capital* sangatlah penting, terlebih dengan perbaikan manajemen sehingga dapat memberikan keuntungan dan meningkatkan nilai pasar pada organisasi. Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan, dimana untuk pengukuran kinerja perusahaan diantaranya adalah dengan produktivitas. Dalam penelitian ini data diambil dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013-2015.

Penelitian yang dilakukan (Suhendah, 2012) memberikan bukti empiris bahwa *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan produktivitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Mehralian *et al*, 2012) menguji *intellectual capital* berhubungan dengan kinerja perusahaan di industri farmasi di Iran, dengan hasil bahwa *structural capital* menunjukkan hubungan positif dengan profitabilitas dan produktivitas dan korelasi negatif dengan penilaian pasar. *Physical capital* korelasi positif dengan profitabilitas dan korelasi negatif dengan produktivitas dan penilaian pasar. Tidak ada hubungan yang signifikan antara *human capital* dengan profitabilitas, produktivitas dan penilaian pasar. Penelitian yang dilakukan (Hermanus dan Luky, 2013) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara *physical capital* atau *capital employed, human capital* dan *structural capital* terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Physical capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap

profitabilitas, produktivitas dan penilaian pasar. Hasil ini menunjukkan bahwa pemanfaatan *physical capital* atau *capital employed* secara maksimal dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Purohit,2015) yang bertujuan untuk membuktikan secara empiris hubungan *intellectual capital*, nilai pasar dan kinerja keuangan pada perusahaan teknologi informasi dan perusahaan farmasi di negara India. Temuan empiris menunjukkan bahwa *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan,*structural capital* berpengaruh negatif terhadap produktivitas, sedangkan*capital employed*berpengaruh positif dan signifikan terhadappenilaian pasar.Penelitian yang dilakukan (Aledwan, 2014) hasil menemukan hubungan positif dan signifikan modal manusia dan modal struktural dengan nilai pasar perbankan.Tetapi tidak menemukan hubungan yang signifikan pengungkapan modal relasional dengan nilai pasar perbankan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Apakah terdapat pengaruh positif *physical capital* terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia? 2) Apakah terdapat pengaruh positif *human capital* terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia? 3) Apakah terdapat pengaruh positif *structural capital* terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis 1) Pengaruh *physical capital* terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. 2) Pengaruh *human capital* terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. 3) Pengaruh *structural capital* terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran pengaruh *physical capital*, *human capital* dan *structural capital* terhadap produktivitas .



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Obyek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data tersebut diperoleh dari Bursa Efek Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, sedangkan sampel yang digunakan adalah perusahaan *infrastructure, utilities* dan *transportation* pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015

Variabel Penelitian

a) Variabel independen

1. *Physical Capital*

Physical capital adalah suatu modal atau dapat dikatakan aset yang dimiliki perusahaan dalam bentuk nyata atau tidak nyata yang diusahakan oleh perusahaan secara maksimal guna menciptakan nilai bagi perusahaan.

2. *Human Capital*

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keahlian, dan kemampuan melakukan inovasi dalam menyelesaikan tugas yang meliputi nilai perusahaan, kultur dan filsafat (Bontis 2000). *Human capital* merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, ketrampilan, dan kompetensi dalam suatu perusahaan.

3. *Structural Capital*

Structural capital merupakan pengetahuan yang tetap berada dalam perusahaan yang memberi kemampuan perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang maksimal dan kinerja bisnis secara keseluruhan (Starovic dan Marr 2004).

b) Variabel dependen

Produktivitas

Drucker (1999a) menekankan bahwa produktivitas akan menjadi tantangan manajerial terbesar abad dua puluh satu. Produktivitas diartikan sebagai kemampuan organisasi dan bertujuan untuk meningkatkan proses produksi berbasis pengetahuan. Berdasarkan pemahaman ini, keunggulan kompetitif usaha akan semakin tergantung pada kemampuan organisasi untuk membuat pekerja lebih produktif.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut ini adalah penjelasan dalam tahapan pengujian yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitiannya adalah valid, dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya efisien (Ghozali 2011: 160). Uji asumsi klasik merupakan syarat dilakukannya analisis regresi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

2. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran umum mengenai data dan penyebaran data yang digunakan dalam penelitian. Penggambaran data meliputi rata-rata (mean), nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), dan nilai standar deviasi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi. Adapun persamaan untuk pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Model regresi untuk pengujian H1a, H1b, H2a dan H2b

$$ATO = \alpha + \beta_1 CEE + \beta_2 HCE + \beta_3 SCE + \dots$$

Keterangan:

ATO = *Asset Turn Over*

= *Alfa*

= *Beta*

VAIC = *Value added intellectual capital*

CEE = Koefisien efisiensi *capital employed (physical capital)*

HCE = Koefisien efisiensi *human capital* perusahaan

SCE = Koefisien efisiensi *structural capital* perusahaan

= Residual

4. Pengujian Signifikan Parameter Individual (Uji Statistisk t).

Uji statistik t merupakan pengujian masing-masing variabel independen yang dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji signifikansi-t dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%.

5. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----|----------|----------------|----|
| ATO | 11.9380 | 69.94903 | 39 |
| CEE | .1712 | .19384 | 39 |
| HCE | 127.4611 | 784.60580 | 39 |
| SCE | -.5633 | 2.56652 | 39 |

Pada Tabel 1 dapat dilihat jumlah data untuk masing-masing variabel adalah 39, sehingga jumlah pengamatan yang digunakan yaitu berjumlah 39. Variabel *physical capital* mempunyai rata-rata .1712 dan standar deviasi sebesar .19384. Variabel *human capital* mempunyai rata-rata 127.4611 dan standar deviasi sebesar 784.60580. Variabel *structural capital* mempunyai rata-rata -.5633 dan standar deviasi sebesar 2.56652. Variabel produktivitas mempunyai rata-rata .11.9380 dan standar deviasi sebesar 69.94903.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 17.881 | 15.696 | | 1.139 | .262 | | |
| CEE | -48.002 | 63.978 | -.133 | -.750 | .458 | .881 | 1.135 |
| HCE | .003 | .016 | .031 | .176 | .862 | .872 | 1.147 |
| SCE | -3.403 | 4.563 | -.125 | -.746 | .461 | .988 | 1.012 |

Pada Tabel 2 diatas dapat dilihat hasil regresi yaitu:

$$Y = a -48.002 + .003 -3.403$$

$b_1 = -48.002$, artinya variabel *physical capital* berpengaruh negative terhadap produktivitas, sehingga hipotesis 1 ditolak.

$b_2 = .003$, artinya *human capital* berpengaruh positif terhadap produktivitas, sehingga hipotesis 2 diterima.

$b_3 = -3.403$, artinya *structural capital* berpengaruh negative, sehingga hipotesis 3 ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .175 ^a | .031 | -.053 | 71.76217 | 2.040 |

Pada Tabel 3 dapat dilihat nilai R Square sebesar .031 yang mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 0,031. Artinya sedikit sekali produktivitas mampu dijelaskan oleh variabel *physical capital*, *human capital*, dan *structural capital*.

Penutup

Kesimpulan

1. Variabel *physical capital* berpengaruh negatif terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Variabel *human capital* berpengaruh positif terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Variabel *structural capital* berpengaruh negatif terhadap produktivitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
4. Hasil uji determinasi diketahui bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 0,031. Artinya sedikit sekali produktivitas mampu dijelaskan oleh variabel *physical capital*, *human capital*, dan *structural capital*.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel dengan periode yang lebih panjang, sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisir.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel yang lain misalnya profitabilitas dan penilaian pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aledwan, Baker. 2014. The Impact Of Basic Components Of Intellectual Capital On The Profitability Of Jordanian Commercial Banks. *Journal of Diversity Management*.7(1):
- Bontis, N., Keow, W. C. dan Richardson, S. 2000. Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*. 1(1): 85-100.
- Drucker, P.F. 1999a. Knowledge-worker productivity: the biggest challenge. *California Management Review*. 41(2): 79-94.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hermanus, IG dan Luky P. 2013. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas, Produktivitas Dan Penilaian Pasar Perusahaan Sektor Perbankan. *Jurnal Gema Aktualita 2* (2): 29-40.
- Mehralian, G., A. Rajabzadeh, HR. Rasekh. 2012. Intellectual capital and corporate performance in Iranian pharmaceutical industry. *Journal of Intellectual Capital* 13 (1): 138-158
- Purohit, Harsh; Tandon, Kamini. 2015. Intellectual Capital, Financial Performance and Market Valuation: A Study on IT and Pharmaceutical Companies in India. *IUP Journal of Knowledge Management*. 13(2) : 7-24.
- Suhendah, R. 2012. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas, Produktivitas dan Penilaian Pasar pada Perusahaan Yang Go Public di Indonesia pada Tahun 2005-2007. *Simposium Nasional Akuntansi 15*.
- Starovic, D. dan Marr, B. 2004. Understanding Corporate Value: Managing and Reporting Intellectual Capital. *Chartered Institute of Management Accountants*.