**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) (STUDI KASUS PADA PELAKU UMKM BIDANG KULINER DI KELURAHAN JAMBANGAN, KECAMATAN JAMBANGAN, SURABAYA)**

1) Ulviyatun Ni’mah, 2)Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM.

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengkaji pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) pada pelaku UMKM bidang kuliner di kelurahan jambangan, kecamatan jambangan, Surabaya. Sampel yang digunakan berjumlah 35 responden Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data pengolahan berupa data primer yang merupakan hasil dari penyebaran kuisioner. Data diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM, variable kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja UMKM dan variable kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja UMKM

Kata kunci: motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja UMKM

**Pendahuluan**

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) terbukti memberikan kontribusi positif terhadap upaya penanggulangan masalah ekonomi dan sosial di Indonesia. UMKM merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit UMKM yang terus meningkat, tentunya akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. Usaha mikro dan kecil yang dimaksudkan adalah perusahaan atau industri yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 sampai dengan 19 orang. Sedangkan Usaha Menengah merupakan perusahaan atau industri yang memiliki tenaga kerja 20 sampai dengan 99 orang (Tambunan: 2009:2). Menurut data BPS, pada tahun 2009 jumlah populasi UMKM telah mencapai 48,9 juta unit usaha. Sementara itu, jumlah tenaga kerjanya mencapai 91,8 juta orang (BPS, 2009).

Berdasarkan survei HSBC pada 2009 lalu, di tengah krisis finansial, sektor UMKM justru mencatat pertumbuhan yang baik. Dalam survei tersebut dinyatakan bahwa indeks kepercayaan UMKM di Indonesia masih di atas rata-rata. Indeks kepercayaan sektor ini masih berada di angka 101 poin atau satu tingkat di atas indeks netral sebesar 100 poin. Hal ini membuat UMKM menjadi level usaha yang paling banyak mendominasi dunia usaha di Indonesia, dan semakin mengukuhkan kekuatannya terhadap krisis. Hal ini juga berlaku bagi UMKM di Provinsi Jatim. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2012), di provinsi yang memiliki 38 kabupaten/kota ini terdapat 6.825.931 unit UMKM. Sejumlah UMKM itu mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 11.117.439 tenaga kerja. Di samping mampu memberi dampak positif secara langsung bagi masyarakat, UMKM juga mampu menyumbang PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) pada tahun 2015 sebesar 54,98% yang mencapai Rp 1.600 triliun (www.jatimprov.go.id).

Di balik kontribusi UMKM yang cukup baik terhadap perekonomian nasional, ternyata UMKM masih menyimpan segudang permasalahan yang sangat mendasar. Pada kenyataannya di lapangan, para pelaku UMKM masih menemui berbagai kendala dalam menjalankan dan mengembangkan usaha mereka. Beberapa kendala yang paling banyak ditemui para pelaku UMKM adalah kompetensi atau keahlian pelaku UMKM, akses pembiayaan, riset pasar, teknologi, serta inovasi produk. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan, SDM yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan, SDM yang bersedia bekerja sebaik mungkin melalui motivasi, penilaian karya, dan pemberian hadiah dan hukuman, serta SDM yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap pekerjaan. (Rivai & Sagala, 2011:12-13)

Jika permasalahan SDM pelaku UKM tidak ditangani secara tepat, maka hal ini akan menjadi bom waktu bagi keberadaan UMKM, terlebih dalam MEA yang memungkinkan negara-negara anggota melakukan perdagangan bebas. Pemberlakuan MEA menjadikan persaingan semakin ketat. UMKM pun bersaing dengan sesama UMKM dari negara lain anggota MEA, bahkan dengan perusahaan multinasional.

Perusahaan multinasional yang tentunya memiliki banyak kelebihan baik dari segi teknologi, manajemen, jaringan, dan sebagainya menjadi ancaman yang kuat bagi UMKM di Indonesia. Hal ini menuntut UMKM untuk bersaing dalam segala bidang agar tetap dapat bertahan di pasar. Semakin sadarnya konsumen terhadap kualitas, menjadi suatu dorongan tersendiri bagi para pelaku usaha untuk bersaing dalam menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas.

Di samping motivasi dan kompetensi, kepuasan kerja juga merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja suatu usaha. Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Rivai & Sagala, 2011:856).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) pada pelaku UMKM bidang kuliner di kelurahan jambangan, kecamatan jambangan, Surabaya.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Motivasi**

Motivasi mempunyai tiga komponen yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antar yang ia miliki dengan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan adalah inti dari motivasi. Tujuan itu sendiri adalah hal yang ingin dicapai oleh seorang individu. (Dimyati, 2006:79).

Dilihat dari sifatnya, motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar (Sardiman 2006:89)

Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai & Sagala, 2011:838).

**Kompetensi**

Istilah Kompetensi menurut Webster’s Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin competere yang artinya *to be suitable*. Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4), dijelaskan bahwa menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Spencer & Spencer dalam Moeheriono, 2010:4).Sementara itu, Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

**Kepuasan Kerja**

Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencermikan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan. Para peneliti yang memiliki nilai humanis yang kuat berpendapat bahwa kepuasan adalah tujuan resmi organisasi. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan absen dan pengunduran diri, namun menurut mereka, organisasi dibebani tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan pada karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

**Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 14). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015: 11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sementara itu, pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Pasolong, 2007: 176). Kinerja juga diartikan sebagai suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005: 178).

Berdasarkan uraian hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu:

1. Motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UMKM.Motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UMKM
2. Kompetensi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja UMKM

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan tersebut menjelaskan hubungan antar variabel melalui hipotesis dan secaraumum data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini meliputi semua pelaku UMKM bidang kuliner di Kelurahan Jambangan, Kec. Jambangan, Kota Surabaya yang berlokasi di Sentra PKL Jambangan. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang responden, yang semuanya merupakan UMKM terdata di Dinas Koperasi UMKM Kota Surabaya yang berlokasi di Sentra PKL Jambangan.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri pelaku UMKM untuk berwirausaha, menjalankan, dan mengembangkan usahanya. Terdapat beberapa indikator dalam motivasi (Sofyandi & Garniwa, 2007:101) diantaranya Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Kompetensi pelaku UMKM diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, serta sikap pelaku UMKM untuk mengelola dan menjalankan UMKM. Indikator-indikator kompetensi dijelaskan Hutapea dan Thoha (2008: 28) sebagai meliputi : Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill) dan Sikap (Attitude).

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pelaku UMKM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepuasan pelaku UMKM untuk bekerja sebagai pelaku UMKM. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2002:202) adalah kedisiplinan, moral kerja, dan turnover. Apabila ketiga hal tersebut kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya, jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover besar maka kepuasan kerja berkurang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dan merupakan sarana penentu dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi harus dapat diukur berdasarkan ukuran tertentu dan dalam kesatuan waktu. Indikator kinerja meliputi keuntungan, kondisi keuangan, hasil produk, mampu bersaing, jumlah pelanggan yang dimiliki, jumlah penjualan, kepuasan, dan pencapaian yang diperoleh pelaku UMKM tersebut dalam tahun 2016. Dharma (2012:83) mengemukakan beberapa indikator kinerja, yakni: konsisten; tepat; menantang; dapat diukur; dapat dicapai; disepakati; dihubungkan dengan waktu; berorientasikan kerja kelompok.

Sedangkan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepai seseorang atau sekelompok tentang kajadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel mempunyai nilai CITC lebih dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian untuk semua variabel adalah valid.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Berdasarkan pengujian reliabilitas nilai cronbach’s alpha lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir butir pertanyaan atau instrumen variabel penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Dari hasil uji normalitas data dengan meetode *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah sumbu Y dan tidak mengumpul di satu tempat saja. Titik-titik tersebut juga tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Stastistical program for social science*) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda



Sumber : Output SPSS

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = 6,262 + 1,111 X1 + 0,028 X2 + 0,318 X3

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Nilai t hitung untuk proses motivasi (X1) sebesar 9,145 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM (Y).

Nilai t hitung untuk proses kompetensi (X2) sebesar 0,186 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,854 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja UMKM (Y).

Nilai t hitung untuk proses kepuasan kerja (X3) sebesar 1,427 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,163, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja UMKM (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa tidak semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang berbunyi “motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UMKM,” tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis tidak diterima.

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Berdasarkan hasil penghitungan diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 27,981 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama motivasi (X1), kompetensi (X2), dan kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UMKM” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

 **Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,855. Koefisien sebesar 0,855 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebesar 85,5%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja UMKM.

Koefisien R2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,730. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja UMKM, secara bersama-sama adalah sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 73% kinerja UMKM, dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UMKM

Dari hasil uji simultan (uji F) dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Keeratan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebesar 0,855. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,855, yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebesar 85,5%. Sedangkan tanda koefisien korelasi positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja, maka semakin meningkatkan kinerja UMKM.

Dari hasil koefisien R2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,730. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 73% kinerja UMKM, dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja UMKM

Variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena motivasi yang dimiliki pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya telah memenuhi beberapa indikator motivasi. Yakni, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah sebesar 1,111 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan searah (positif) antara variabel motivasi dan kinerja UMKM. Dimana pada saat nilai motivasi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kinerja UMKM juga naik sebesar 1,111 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

Dari hasil uji dominan, diketahui bahwa nilai t hitung yang paling besar adalah motivasi (X1). Ini berarti bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja UMKM akan semakin meningkat. Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa motivasi terbagi menjadi dua, yakni intrinsik dan ekstrinsik. Dalam penelitian ini, apabila dikaitkan dengan kondisi di lapangan, maka dapat diketahui jika peningkatan motivasi dari dalam diri pelaku UMKM (intrinsik) dan motivasi dari pemerintah (ekstrinsik) dapat ditingkatkan, maka kinerja UMKM akan meningkat dan lebih baik lagi.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja UMKM

Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,854 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak diterima.

Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 0,028 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah (positif) antara variabel kompetensi dan kinerja UMKM. Dimana pada saat nilai kompetensi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kinerja UMKM juga akan naik sebesar 0,028 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah konstan.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UMKM

Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,163 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) adalah sebesar 0,318 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah (positif) antara variabel kepuasan kerja dan kinerja UMKM. Dimana pada saat nilai kepuasan kerja naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kinerja UMKM juga akan naik sebesar 0,318 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah konstan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM. Dari hasil koefisien R2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,730. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 73% kinerja UMKM, dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah sebesar 1,111 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan searah (positif) antara variabel motivasi dan kinerja UMKM. Nilai t hitung untuk proses motivasi (X1) sebesar 9,145 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja UMKM. Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 0,028 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah (positif) antara variabel kompetensi dan kinerja UMKM. Sedangkan nilai t hitung untuk proses kompetensi (X2) sebesar 0,186 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,854 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05, tidak signifikan. Sementara koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) adalah sebesar 0,318 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah (positif) antara variabel kepuasan kerja dan kinerja UMKM. Dimana pada saat nilai kepuasan kerja naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kinerja UMKM juga akan naik sebesar 0,318 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah konstan. Sedangkan nilai t hitung untuk proses kepuasan kerja (X3) sebesar 1,427 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,163, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak signifikan.
3. Kompetensi tidak terbukti berpengaruh secara dominan terhadap kinerja UMKM. Berdasarkan uji dominan yang dilakukan peneliti membuktikan, motivasi berpengaruh secara dominan dan signifikan terhadap kinerja UMKM dengan nilai t hitung sebesar 9,145. Sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai t hitung sebesar 0,186 dan 1,427

**Saran**

1. Bagi instansi pemerintah terkait

Mengingat kontribusi yang dihasilkan UMKM pada perekonomian daerah, penyediaan lapangan kerja, dan kehidupan sosial masyarakat, disarankan kepada pemerintah melalui Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surabaya, pemerintah kelurahan Jambangan, dan Kecamatan Jambangan untuk lebih memperhatikan keberlangsungan UMKM di daerahnya. Di antara hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja UMKM adalah dengan memberikan perhatian, pembinaan, dan pemberian program peningkatan kompetensi pada para pelaku UMKM.

1. Bagi para pelaku UMKM

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan para pelaku UMKM untuk meningkatkan kinerjanya, yakni dengan meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel-variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian yang dihasilkan dapat lebih komprehensif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo

Akdon & Riduwan, 2007. Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika. Bandung. Alfabeta

Alma, Buchari. 2009. Kewirausahaan. Bandung: Alfabeta

Azwar, Saifuddin. 2012. Reliabilitas dan Validitas, Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba

Badan Pusat Statistik. UMKM Indonesia. 2009

Badan Pusat Statistik. UMKM Jawa Timur. 2012

Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Bandung

Bohlander, George., and Scott Snell. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15th. ed. Mason, OH: South Western–Cengage Learning

Bucher, A.C., dan Krotee, L.M..2002. Management of Physical Education and Sport. Edisi ke-11. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media

Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. 21. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro

Gie, The Liang. 2004. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi

Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana

Hasan, Iqbal. 2006. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Cet. Ke-5. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara

Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT. Rajagrafindo

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Marihot, Manullang. 2001. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Mathis, R.L, Jackson, J.H,. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat

Moleong, Lexy J. 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mullins, Laurier J. 2005. Management and Organizational Bahavior. Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow.

Nurhajati. 2005. Paradigma Baru Pengembangan Usaha Kecil Menengah Untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi. Malang: UNISMA

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk

Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Rusdiana. 2014. Kewirausahaan (Teori dan Praktik). Bandung: CV. Pustaka Setia

Saiman, Leonardus. 2009. Kewirausahaan: Teori, Praktik dan Kasus-kasus. Jakarta: Salemba Empat

Sardiman, A.M,. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sekaran, Umar. 2006. Research Method for

Business International Edition Prantice Hall, USA

Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007.

Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1. Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2005. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cet. Ke-4. Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutopo,.H.B. 2006. Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya Dalam. Penelitian. Surakarta: Universitas Sebelas Maret

Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta

Tambunan, Tulus. UMKM Di Indonesia. 2009. Bogor: Ghalia Indonesia

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widiasarana

Tanzeh, Ahmad. 2011. Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

www.marsindonesia.com, diakses pada 3 Februari 2017, pukul 21.38

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KODE ETIK MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURABAYA SAWAHAN**

1) Shohibul Izar, 2) Dr. Pompong B Setiadi,SE,MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini mengangkat permasalahan terkait dengan pengaruh diterapkannya sistem kompensasi yang baru dan kode etik setelah modernisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pelaksana (termasuk Account Representative) di KPP Pratama Surabaya Sawahan. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian ekspalatoris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pelaksana KPP Pratama Surabaya Sawahan yang berjumlah 47 (Empat puluh tujuh) orang. Teknik análisis yang digunakan análisis jalur dengan bantuan software SPSS 16.0. Penelitian ini menghasilkan variabel eksogen, yaitu sistem kompensasi dan kode etik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 48,6% dan kode etik terhadap kepuasan kerja sebesar 33,5%. Sedangkan besarnya pengaruh langsung system kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 36,7% dan kode etik terhadap kinerja pegawai sebesar 30,1%. Selain berpengaruh secara langsung, variabel sistem kompensasi dan kode etik juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, masing-masing sebesar 18,2% dan 12,6%. Sehingga pengaruh total masing-masing variabel eksogen adalah 54,9% dan 42,7%.

Kata kunci : Sistem kompensasi, kode etik, kinerja pegawai dan kepuasan kerja

**Pendahuluan**

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) sebagai sebuah organisasi vertikal dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia memiliki posisi yang sangat strategis dalam pencapaian penerimaan Negara yang akan dituangkan dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara. Penerimaan negara saat ini tercatat hampir 85% adalah penerimaan yang berasal dari pajak, sisanya adalah penerimaan non pajak (profit BUMN, ekspor migas/nonmigas, dan sumber penerimaan lainnya). Dengan beban pekerjaan yang sangat berat tersebut, diperlukan suatu sistem manajemen yang mengatur sumber daya manusia sebagai operator sistem penerimaan negara yang benar-benar berkualitas.

Sejak tahun 2000, seiring dengan program modernisasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah, DJP menjadi salah satu pilot project (program percontohan) modernisasi birokrasi yang dilaksanakan di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditandai dengan pembentukan Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar yang melayani proses perpajakan untuk Wajib Pajak pembayar pajak terbesar di Indonesia. Mulai tahun 2007, secara bertahap dilakukan modernisasi secara menyeluruh pada seluruh Kantor Pelayanan Pajak yang ada di Indonesia. Modernisasi bukan hanya dilakukan atas sistem pelayanan, tetapi juga secara menyeluruh, termasuk sistem kepegawaian (sumber daya manusia) yang diperbarui.

Reformasi birokrasi di tubuh DJP kali ini yang lebih dikenal dengan kata modernisasi, tidak hanya sebatas peraturan (kebijakan) perpajakan seperti yang terdahulu, yakni Amandemen Undang-Undang Pajak, melainkan secara komprehensif dan simultan menyentuh instrumen perpajakan lainnya seperti sistem, institusi, pelayanan kepada wajib pajak, pengawasan terhadap pemenuhan kewajiban perpajakan, serta tak kalah pentingnya moral, etika, dan integritas petugas pajak.

Tujuan utama dari reformasi administrasi adalah untuk meningkatkan citra DJP melalui peningkatan integritas dan penerapan kode etik secara konsisten oleh para pegawai pajak. Sebagai upaya untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi serta untuk menciptakan aparatur yang bersih, profesional, dan bertanggung jawab, maka Kementerian Keuangan RI berupaya untuk melakukan reformasi birokrasi di seluruh jajarannya termasuk DJP. Program utama reformasi birokrasi Kementerian Keuangan meliputi:

1) Penataan Organisasi, terdiri dari: modernisasi, pemisahan fungsi, penggabungan fungsi, dan penajaman fungsi;

2) Peningkatan Sumber Daya Manusia, meliputi: diklat berbasis kompetensi, pembangunan *assesment center*, penyusunan pola mutasi, peningkatan disiplin, dan integrasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;

3) Penyempurnaan Tata Laksana, meliputi: analisis dan evaluasi jabatan, analisis beban kerja, dan penyusunan Standar Prosedur Operasi;

4) Perbaikan Struktur Remunerasi, meliputi: kenaikan Tunjangan Kinerja, sistem remunerasi berbasis kinerja yang ditetapkan berdasarkan *job grade* (Total 27 grade), dan Kompetitif terhadap *general market*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh sistem kompensasi dan kode etik melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sawahan.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Kompensasi**

Ruky (2006: 9) menyebutkan istilah ”imbalan” atau dalam bahasa Inggris Amerika disebut ”compensation”, mempunyai cakupan yang lebih luas dari upah dan gaji. Menurut beliau, imbalan/compensation atau remuneration mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti)

Dewan peneliti pengupahan nasional yang dikutip oleh Heidjrachman dan Husnan (2012: 38) memberikan definisi upah sebagai suatu penerimaan atau suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dikerjakan, yang berfungsi sebagai jaminan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Simamora (2006: 442) mengatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

**Kode Etik Pegawai**

Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diinginkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksana. Pedoman inilah yang dinamakan kode etik. Teori yang hampir sama dengan kode etik adalah disiplin kerja, dimana menurut Siagian (2006: 145): “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.” Hasibuan (2012: 193) menyebutnya dengan kedisiplinan, yaitu kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Keseuaian karakteristik individu akan mewujudkan seseorang berperilaku positif dalam artian disiplin, sebaliknya jika tidak sesuai cenderung berperilaku tidak disiplin (Robbins, 2011: 284). Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenamkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan, sikap, dan perilaku perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Davis, 2012: 112).

Kode etik merupakan aturan-aturan susila, atau sikap akhlak yang ditetapkan bersama dan ditaati bersama oleh para anggota, yang tergabung dalam suatu kumpulan atau organisasi (organisasi profesi). Oleh karena itu, kode etik merupakan suatu bentuk persetujuan bersama, yang timbul secara murni dari diri pribadi para anggota. Kode etik merupakan serangkaian ketentuan dan peraturan yang disepakati bersama guna mengatur tingkah laku para anggota organisasi. Kode etik lebih meningkatkan pembinaan anggota sehingga mampu memberikan sumbangan yang berguna dalam pengabdiannya di masyarakat (Wursanto, 2013: 21)

**Kepuasan Kerja**

Salah satu yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Maryoto, 2010: 142). Sementara itu Handoko (2001: 193) memberikan pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Locke (dalam Gibson 2006: 207) menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesuangguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi, maka orang tersebut semakin puas.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2012: 202).

Kepuasan kerja merupakan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Pengaruh tersebut positif karena individu yang puas atas pekerjaannya akan dengan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus-menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga semakin profesional melaksanakan tugas di dalam organisasi yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan dan kinerja perusahaan pada umumnya. Kepuasan kerja akan berpengaruh pada berbagai sikap perilaku produktif pekerja, yang ditandai dengan rendahnya tingkat kemangkiran maupun tingginya pencapaian kinerja, yaitu komitmen pekerja untuk berprestasi.

**Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan penilaian kinerja

Kinerja sering disebut pula dengan hasil kerja, prestasi kerja, atau performa, merupakan aspek yang penting untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi selama kurun waktu tertentu . Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, *performance*, yang berarti pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja (LAN dalam Kesumawati, 2008).

Menurut Rivai dan Basri (2005: 14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik. Hal ini berarti kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2006: 67) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, ketika membicarakan kinerja biasanya berpikir baik atau buruk. Artinya, apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik, dan jika sebaliknya maka kinerja tergolong buruk.

Bernardin (2003: 378) memberikan definisi tentang kinerja sebagai berikut :

“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period” (Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil yang diperoleh melalui fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu).

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sawahan.
2. Kode etik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sawahan.
3. Sistem kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sawahan.
4. Kode etik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sawahan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sawahan.

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan tersebut menjelaskan hubungan antar variabel melalui hipotesis dan secara umum data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Populasi pada penelitian ini meliputi pegawai di KPP Pratama Surabaya Sawahan sebagai pemangku jabatan pelaksana dengan masa kerja minimal 5 (lima) tahun yang berjumlah 47 orang. Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, maka digunakan sampling jenuh atau teknik sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Jalur (Path Analysis) untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel dependen dan independen.

Sistem kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan yang diberikan secara rutin setiap bulan kepada pegawai DJP sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka yang berbasis kompetensi, berupa: gaji dan Tunjangan Kinerja, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor: PP-6/2009 dan Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015. Item-item yang diukur meliputi: Kesesuaian gaji dengan golongan, Kesesuaian gaji dengan masa kerja golongan, Kesesuaian Tunjangan Kinerja dengan golongan, Kesesuaian Tunjangan Kinerja dengan pendidikan, Kesesuaian Tunjangan Kinerja dengan jabatan.

Kode etik pegawai DJP menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 1/PMK.3/2007 adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang mengikat pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta pergaulan hidup sehari-hari. Item-item yang diukur adalah: Profesionalisme, Transparansi, Akuntabilitas, Pengamanan data atau informasi, Pelayanan prima, Ketaatan atas perintah kedinasan, Ketaatan akan ketentuan jam kerja dan Ketaatan akan tata tertib kantor.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan mengenai kondisi kerja aktual (sesungguhnya) dengan harapan atau yang diinginkan. Item-item yang diukur dalam variabel ini meliputi: Jenis pekerjaan, Promosi, Rekan kerja, Supervisi, Lingkungan kerja, Fasilitas kerja.

Kinerja pegawai merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Item-item yang diukur sebagaimana telah ditentukan dalam Permenkeu Nomor: 190/PMK.01/2008 dan diatur pelaksanaanya melalui Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor: SE-117/PJ/2009 meliputi: Pelaksanaan pekerjaan, yaitu pencapaian atau realisasi atas rencana kerja yang telah ditetapkan, yang mengacu pada urjab dan petunjuk atasan, Ketidakhadiran, Kepatuhan terhadap jam kerja, Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan Kerja sama dalam melaksanakan tugas.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for Windows* diperoleh hasil bahwa dari 27 butir pertanyaan yang diajukan kepada responden, semua mempunyai korelasi yang cukup tinggi. Instrumen dikatakan valid karena mempunyai nilai korelasi ≥ 0,3.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Dari hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua instrumen adalah reliable, hal ini dikarenakan memiliki nilai koefisien yang diperoleh ≥ 0,60

**Analisis Jalur**

Berikut adalah tabel yang merangkum pengaruh tidak langsung Sistem Kompensasi) SIKOM ke Kinerja Pegawai (KIPEG) dan Kode Etik (KODET) ke Kinerja Pegawai (KIPEG) melalui Kepuasan Kerja (KEKER) :

Persamaan analisis jalur yang diperoleh dari penghitungan SPSS (standardized) adalah sebagai berikut:

Persamaan I : ZKEKER = 0,486 ZSIKOM + 0,335 ZKODET

Persamaan II : ZKIPEG = 0,367 ZSIKOM + 0,301 ZKODET + 0,375 ZKEKER

Tabel 5.1 Koefisien Signifikasi jalur

Sumber : Output SPSS

Dengan demikian dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui besarnya pengaruh total, yang merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sehingga besarnya pengaruh total variabel sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebsar 0,367 + 0,182 = 0,549 dan pengaruh total variabel kode etik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,301 + 0,126 = 0,427. Pengaruh total dari perhitungan di atas dapat diringkas dalam tabel berikut :

Tabel 5.2 Koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung

Sumber : Output SPSS

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya, maka pembehasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa arah pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif (searah) dan signifikan. Hal ini memberi arti bahwa sistem kompensasi (dalam bentuk materi /uang yang diterima secara rutin setiap bulan) yang diterapkan di DJP saat ini yang didasarkan pada golongan, masa kerja dan peringkat jabatan (berdasarkan golongan, pendidikan, dan jabatan) telah memberikan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai KPP Pratama Surabaya Sawahan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh As’ad (1995: 115), yaitu bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor finansial, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, meliputi: sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain-lain. Hasibuan (2000: 126) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah posisi jabatan karyawan.

Hipotesis yang menyatakan bahwa sistem kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti dalam penelitian ini. Sebagian besar pelaksana KPP Pratama Surabaya Sawahan adalah pegawai berusia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif singkat, sehingga berapapun imbalan yang diterima akan dirasa sudah memuaskan. Pegawai (dalam penelitian ini adalah pelaksana) merasa bahwa sistem kompensasi yang ada saat ini telah mencerminkan keadilan dan kelayakan, seperti yang dikemukakan oleh Rosvinintia (2008: 11) bahwa prinsip/dasar pemberian upah atau kompensasi yang adil, layak, dan lebih baik, akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Di samping itu pemberian imbalan di luar imbalan rutin ini akan menambah kepuasan kerja karyawan, seperti yang diungapkan oleh Simamora (2006: 141) bahwa sistem kompensasi yang efektif ada 2 (dua), yaitu harus adaptif/tanggap terhadap situasi dan harus memotivasi karyawan. Berkaitan dengan harus dapat memotivasi karyawan, lebih lanjut dikatakan bahwa sistem kompensasi selayaknya memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka dan memastikan perlakuan adil terhadap karyawan. Sistem kompensasi yang tidak memadai dan tidak adil akan menimbulkan ketiakpuasan karyawan, keluhan karyawan, dan pengorganisasian serikat pekerja. Sesuai dengan teori tersebut, maka selain gaji dan Tunjangan Kinerja, DJP juga telah memberikan insentif yang didasarkan pada kinerja kantor, imbalan prestasi, dan imbalan lainnya yang diberikan berdasarkan kegiatan, serta resiko jabatan yang tidak secara rutin diterima setiap bulan bagi pegawainya.

1. Pengaruh Kode Etik terhadap Kepuasa Kerja

Hasil penghitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa arah pengaruh kode etik terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya kode etik pegawai DJP, diantaranya adalah profesionalisme (integritas, disiplin, dan kompetensi), transparansi, akuntabilitas, pengamanan data dan informasi, pelayanan prima, ketaatan terhadap perintah atasan, dan kepatuhan akan jam kerja telah memberikan kepuasan kerja kepada pegawai KPP Pratama Surabaya Sawahan. Hal ini disebabkan kode etik merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja terpenuhi (Hasibuan, 2012: 202). Sesuai pula dengan apa yang dikemukakan Dessler (2009) bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya punya catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhaimin (2004). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh dari penerapan kode etik secara sungguh-sungguh bisa terjadi karena seorang pegawai menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan kerjanya, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian pada bawahan, jenis pekerjaan, sikap rekan kerja, kondisi kerja, promosi jabatan serta fasilitas kerja yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka semakin tinggi kesadaran pegawai dalam menerapkan kode etik, akan menghasilkan kepuasan kerja yang semakin meningkat. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur, dan jenis kelamin juga sangat menentukan tingkat kepuasan kerja, penerapan kode etik beserta sanksi yang tegas yang juga telah diberlakukan, memberikan kepuasan kerja pada pegawai KPP Pratama Surabaya Sawahan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang cukup signifikan, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2011: 285) bahwa kesesuaian dengan karakteristik individu akan mewujudkan seseorang berperilaku positif dalam artian disiplin, sebaliknya jika tidak sesuai cenderung berperilaku tidak disiplin.

1. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dengan arah yang positif (searah), yang artinya sistem kompensasi DJP dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil temuan sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, yaitu bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Sawahan dipengaruhi oleh variabel sistem kompensasi secara langsung dan variabel kepuasan kerja akan memperkuat pengaruh variabel sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007: 94), bahwa terdapat 6 (enam) tujuan sistem kompensasi yang baik, salah satunya adalah menghargai prestasi kerja. Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya yang akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa sistem kompensasi di DJP telah memadai, sehingga telah memberikan kepuasan dan memperbaiki kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2012: 126), salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah produktivitas karyawan (kinerja). Karena DJP memiliki standar penilaian kinerja pelaksana yang akan dievaluasi setiap semester, maka hasil evaluasi tersebut tentu saja akan mempengaruhi grade pelaksana, bisa dinaikkan ataupun diturunkan, yang berarti pula akan mempengaruhi Tunjangan Kinerja yang diterima. Atas dasar kondisi ini, maka pelaksana akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Simamora (2006: 141) mengenai sistem kompensasi dan evaluasi kinerja, yaitu bahwa insentif bayaran mempengaruhi tingkat kinerja dan tingkat upah dapat membuat bias proses evaluasi kinerja, serta evaluasi kinerja harus menjadi determinan signifikan dari kompensasi individu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai atau semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

1. Pengaruh Kode Etik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kode etik berkontribusi secara positif, signifikan, dan langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan dibentuknya kode etik pegawai DJP, yaitu untuk meningkatkan citra dan kinerja pegawai (Peraturan Menteri Keuangan No. 1/PMK.3/2007).

Dengan adanya kode etik maka setiap pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan rambu-rambu/aturan yang telah ditetapkan dalam kode etik pegawai, dalam hal ini adalah sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance). Apabila kode etik ini benar-benar dipahami dan diamalkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, maka kode etik/disiplin kerja akan memeberikan dampak kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soejono (2003: 67), bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus indikator disiplin kerja, yaitu: ketepatan waktu dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai prosedur. Kode etik pegawai DJP diantaranya berisi mengenai kehadiran di tempat kerja dan tanggung jawab atas pekerjaan. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kode etik berkontribusi terhadap kinerja pegawai, maka item di atas telah sesuai dengan komponen penilaian kinerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 190/PMK.01/2008 tentang disiplin kehadiran serta sikap dan perilaku terhadap pekerjaan (tanggung jawab). Kode etik yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, yang berarti terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kode etik berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya faktor kepuasan kerja akan memperkuat pengaruh kode etik terhadap kinerja pegawai. Kode etik sangat diperlukan untuk meningkatkan disiplin pegawai, sehingga tercipta kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, perilaku profesional, dan kelancaran pelaksanaan tugas yang berarti pula akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di samping itu penerapan kode etik dengan sebaik-baiknya akan memberikan kepuasan bagi individu pegawai baik akan hasil kerjanya, perilaku rekan kerja yang saling menghormati dan membantu, serta kondisi kerja itu sendiri. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran pegawai akan penerapan kode etik, maka akan semakin baik kinerja pegawai.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012: 202), yaitu kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) pegawai di waktu yang akan datang. Jadi hubungan kepuasan kerja dan kinerja menjadi suatu sistem yang berlanjut.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis bahkan bisa frustasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, dan sering absen, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai itu, sebaliknya semakin seorang pegawai merasa ketidakpuasan maka akan semakin buruk kinerjanya.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk mengetahui perbandingan antara apa yang dilakukan dengan apa yang diharapkan berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada seorang pegawai. DJP sebagai salah satu bagian dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia telah memiliki standar kinerja yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 190/PMK.01/2008 dan pelaksanaannya diatur dalam Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor: SE-117/PJ/2009.

Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Sawahan disebabkan sistem kompensasi yang dirasa layak dan telah cukup memberikan rasa keadilan bagi sebagian besar pegawai KPP Pratama Surabaya Sawahan, kesesuain jenis pekerjaan dengan kemampuan pegawai, adanya kesempatan pengembangan karir atau promosi, sikap rekan kerja yang baik dan kompak, atasan yang selalu memberikan arahan dalam pengambilan keputusan, lingkungan tempat kerja yang nyaman, dan fasilitas kerja yang sangat mendukung.

Hasil penelitian yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai KPP Pratama Surabaya Sawahan, maka akan semakin baik kinerjanya.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah semakin baik sistem kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.
2. Kode etik berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kode etik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja juga terbukti, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran akan penerapan kode etik, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
3. Sistem kompensasi berpengaruh langsung, tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja, artinya variable kepuasan kerja memperkuat kontribusi sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai. Positif artinya bahwa semakin baik sistem kompensasi, maka semakin baik kinerja pegawai. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dalam penelitian ini.
4. Kode etik berpengaruh langsung, tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung adalah melalui kepuasan kerja. Artinya bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh kode etik terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif artinya semakin tinggi kesadaran pegawai akan penerapan kode etik, maka semakin baik kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kode etik berpengaruh signifikan terbiukti dalam penelitian ini.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Positif artinya bahwa semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja, sebagai variabel *intervening*, memperkuat pengaruh sistem kompensasi dan kode etik terhadap kinerja pegawai.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Pembenahan pada sistem kompensasi yang lebih mencerminkan keadilan. Pemberian *reward* bagi pegawai yang benar-benar berprestasi akan dapat memberikan dorongan dan kepuasan bagi pegawai DJP.
2. Diperlukan adanya penanaman butir-butir kode etik dan nilai-nilai organisasi dengan lebih intensif dan dengan cara yang lebih mudah diterima, sehingga mudah untuk dihayati dan diamalkan, rekan kerja yang saling mengingatkan apabila terjadi pelanggaran kode etik, sehingga dengan terciptanya kedisiplinan maka akan tercipta kondisi kerja yang nyaman.
3. Disarankan juga agar pemberian Tunjamgan Kinerja tidak hanya didasarkan pada peringkat jabatan masing-masing pegawai, melainkan juga sebaiknya dengan berbasis kompetensi dan kinerja, sehingga setiap pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi yang lebih.
4. Di samping penanaman butir-butir kode etik, juga diperlukan adanya pengawasan dari atasan secara langsung, memberikan dorongan rasa memiliki organisasi, serta menerapkan kegiatan pendisiplinan korektif berupa pemberian sanksi *(punishment)* yang lebih tegas, agar dalam bekerja pegawai dapat melakukannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu disarankan agar atasan hendaknya berusaha memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk paling sederhana, yaitu pujian atas prestasi. Hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Atasan disarankan juga agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bawahannya melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan yang lebih tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amstrong, M, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Kompetindo, Jakarta

As’ad, M., 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberti, Yogyakarta

Azwar, Syaifuddin, 2007, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Bernadin., John H & Joyce E.A, 1993, *Human Resource Management*, International Edition, McGraw Hill, Inc, Singapore

Davis, Keith, 2006, *Fundamental Organization Behaviour*, Diterjemahkan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta

Dessler, Garry, 2009, *Managemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT Prenhallindo, Jakarta

Direktorat Jenderal Pajak, 2013, *Majalah Berita Pajak Vo. XXXIV No. 158 Edisi Maret*, Direktorat Jenderal Pajak, Jakarta

Direktorat Jenderal Pajak, 2009, *Panduan Pelaksanaan Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pajak*, Direktorat Jenderal Pajak, Jakarta

Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas

Diponegoro, Semarang

Gibson, James L., Invanovich, John M., *and* Donnelly, Jame H. Jr., 2006, *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani,MM, Bina Aksara, Jakarta

Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta

Harian Kompas Nomor 012 Tahun ke-43, Senin 9 juli 2013, Depkeu Jadi Percontohan Reformasi Birokrasi, Hal: 1

Hasibuan, Malayu SP., 2012, *Manajemen, Dasar, dan Masalah*, PT Gunung Agung, Jakarta

Hasibuan, Sayuti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Non Sekuler*, Muhammadiyah University Press, Surakarta

Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan, 1994, *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta

Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 289/KMK.01/2007 tentang *Peringkat Jabatan dan Penyempurnaan Struktur Remunerasi*

Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 20015 tentang *Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak*

Kesumawati, S, 2008, *Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai pada Jabatan Struktural di Direktorat Jenderal Pajak,* Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia****,*** PT. Refika Aditama, Bandung

Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Masyjui, Isnan, 2005, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Semarang

Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta

Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, III, 1996, *Human Resources Mangement*, Allyn and Bacon, Boston

Muhaimin, 2004, *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin KerjaKaryawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung*, Jurnal, Universitas Bina Dharma, Palembang

PMKNomor: 1/PMK.3/2007 tentang *Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pajak*

PMK Nomor: 190/PMK.01/2008 tentang *Pedoman Penetapan, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan dan Penurunan Jabatan dan Peringakat Bagi Pemangku Jabatan Pelaksana di Lingkungan Departemen Keuangan*

Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2008, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analisys)*, Alfabeta, Bandung

Rifai, A, 2008, *Model Peningkatan Kinerja Pegawai Account Representative pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Surabaya*, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya

Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek), PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta

Robbins, Stephen P, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 2, *Pearson Education* Asia, PT Prenhallindo, Jakarta

Rosvinintia, V, 2008, *Using Good Performance Management System To Attract, Motivate, And Retain Employee By Reward Program* , Certified Human Resources Professional , Jakarta

Ruky, Achmad S., 2011, *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

SE-117/PJ/2009 tentang *Tata Cara Penetapan, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan dan Penurunan Jabatan dan Peringakat Bagi Pemangku Jabatan Pelaksana di Lingkungan Departemen Keuangan*

Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung

Siagian, Sondang P, 2006, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, STIE YKPN, Yogyakarta

Soejono, Soekamto, 2003, *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Solimun, 2002, *Multivariate Analysis, Structural Equation Modelling (SEM)Lisrel dan Amos*, Cetakan Pertama, Universitas Negeri Malang, Malang

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R & D*, CV Alfabeta Bandung

Wherther B.W and Keith D, 1986, *Personal Management and Human Resources*, 2nd edition, Mc Graw- Hill Book Company, Singapore

Winardi, 2007, *Motivasi-Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wursanto, Ig., 2003, *Etika Komunikasi Kantor*, Kanisius, Yogyakarta

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2009, *SPSS Complete*, Salemba Infotek, Jakarta

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM HAJI SURABAYA**

1) Sugeng Suhariyadi, 2) Dr. Hj. Sri Rahayu, SE, MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini berawal dari adanya keluhan karyawan dan pelanggaran yang dilakukan karena adanya figur gaya kepemimpinan transformasional ditambah komitmen organisasi kurang berjalan dan remunerasi yang mengalami permasalahan pada waktu itu, sehingga berimbas pada kinerja karyawan yang menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Gaya Kepemimpinan Transfomasional, Komitmen Organisasi dan Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Haji Surabaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Analisis yang digunakan adalah linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil nilai sig 0.001 < 0.05, akan tetapi berbeda dengan uji t yang didapatkan hanya variabel bebas Komitmen Organisasi saja yang berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan yakni sebesar nilai sig 0.006 < 0.05 sedangkan untuk gaya kepemimpinan transformasional dan remunerasi kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Remunerasi, Kinerja Karyawan

**Pendahuluan**

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. Dengan adanya UU No 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang dilaksanakan dengan PP No 96 tahun 2012 tentang Pelayanan Publik, dengan melihat aturan yang mendasar ini maka faktor kepuasan pelayanan publik juga tidak terlepas dari unsur manusia sebagai operator didalam tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja karyawan yang maksimal. Seiring dengan hal tersebut di atas, dalam konteks birokrasi perlu adanya peningkatan aparatur atau sumber daya manusia bukan saja pada jumlah personel tetapi skill dan kompetensi yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi disebutkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan remunerasi karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kreitner & Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Blum (As’ad, 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada *value for money* (efectifity, efficiency, economy) (Mardiasmo, 2004). Value for money dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Rumah Sakit Umum (RSU) Haji Surabaya merupakan salah satu rumah sakit Pemerintah Daeah Tingkat I Jawa Timur. RSU Haji merupakan rumah sakit umum tipe B pendidikan. Dengan motto rumah sakit “melayani dengan salam dan senyum dalam pelayanan”, RSU Haji diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat. Pelayanan yang optimal tentunya didukung dengan kinerja karyawan yang optimal pula.

Di RSU Haji ini, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi berpengaruh pada belum optimalnya kinerja karyawan saat ini. Figur pimpinan RS saat ini dirasakan tidak karismatik sehingga komitmen organisasi belum bisa berjalan sesuai dengan rencana organisasi. Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh staff, serta keluhan tentang besarnya remunerasi yang diterima karyawan yang dianggap belum bisa meningkatkan kesejahteraan juga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Dalam pengertian umum kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran serta tingkah laku orang lain yang ada di bawah pengawasannya tanpa adanya pemaksaan. Dalam pelaksanaannya dilakukan dengan memotivasinya melalui suatu komunikasi seorang pemimpin harus dapat mengarahkan semua potensi sumber daya manusia secara maksimal dan seefektif mungkin ke arah tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak definisi mengenai kepemimpinan sama banyaknya dengan pembuat definisi. Salah satu definisi sederhana yang dikemukakan oleh (Cribbin,1990:51) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama melalui syarat-syarat perusahaan yang dicapai dengan pengalaman, sumbangan dan kepuasan kerja.” Definisi lain dikemukakan Hasibuan (1986:343) yang menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.” Sedangkan (Moenir,1998:18) mendefinisikan kepemimpinan adalah pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sikap, kemampuan, proses atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati, dan disayang oleh orang lain dan orang itu bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki oleh orang tersebut.

**Komitmen Organisasi**

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/ posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

**Remunerasi**

Landasan hukum remunerasi tertuang dalam UU no 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas KKN. UU no 43 tahun 1999 perubahan atas UU no. 8 tahun 1974 tentang pokok kepegawaian, dimana salah satu subtansinya mengatakan bahwa setiap PNS berhak mendapatkan gaji yang adil dan layak sesui dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Konvensi ILO no 100 tahun 1999 yang berbunyi “Equal Remuneration for jobs of equal value’’ (pekerjaan yang sama nilai/ bobotnya harus mendapat imbalan yang sama). Sehingga bila digarisbawahi memang Remunerasi merupakan hak dasar yng melekat pada pegawai/ karyawan karena beban kerja yang mereka kerjakan.

Arti secara harfiah remunerasi itu sendiri menurut kamus bahasa indonesia adalah imbalan atau gaji. Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi adalah Penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi mempunyai makna sangat strategis terhadap suksesnya reformasi birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhdap lembaga kinerja akan sangat bergantung oleh perubahan kultur birokrasi di dalam menjalankan tupoksinya. Sedangkan untuk mengubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan para anggotanya.

Prinsip dasar kebijaksanaan Remunerasi adalah adil dan proporsional, artinya kalau kebijaksanaan masa lalu menerapkan pola sama rata (generalisir), sehingga dikenal istilah adanya PGPS (Pinter Goblok Penghasilan Sama) maka dengan kebijaksanaan ini besar penghasilan (Reward) yang diterima oleh seorang pejabat akan sangat ditentukan oleh bobot dan harga jabatan yang disandangnya. Tujuan dari remunerasi birokrasi sendiri adalah menyiapkan dan menerapkan prinsip *merit, equity* yang kompetitif guna meningkatkan profesionalitas kinerja para aparatur negara sehingga diharapkan dapat mengurangi tingkat korupsi di wilayah kerjanya.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi, karena itu menjadi tugas penting bagi pihak manajemen untuk merumuskan kinerja lebih dahulu, yaitu menentukan hasil apa yang diharapkan dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Hubungan perilaku-prestasi meliputi berbagai tindakan, seperti pengidentifikasian masalah perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian pekerjaan pegawai serta menciptakan iklim motivasi bagi pegawai. Dan pihak manajemen harus memusatkan perhatian pada perilaku yang berhubungan dengan kinerja dan berusaha mencari cara untuk mencapai prestasi optimal.

*Performance* jika diterjemahkan dapat berarti kinerja yang juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja ataupun penampilan kerja. Pengertian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2002:67) adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sehingga kinerja merupakan catatan hasil (outcome) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu untuk menunjukkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Menurut (Robbins dan De Cenzo, 1996:328) kinerja pegawai dapat dinilai dari empat dimensi yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan akan pekerjaan dan ketergantungan pegawai terhadap supervisi.

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSU Haji Surabaya.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSU Haji surabaya.

H3 : Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pda RSU Haji Surabaya.

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan remunerasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSU Haji surabaya:

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey eksplanatif dengan paradigma studi asosiatif/ hubungan dengan analisis data kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah adalah pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Haji Surabaya sebanyak 38 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam populasi tersebut (Riduwan, 2004). Sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 38 orang/ responden. Sedangkan untuk pengisian kuisioner diambil dengan cara *accidental sampling* artinya mengambil responden yang sempat ditemui pada saat penelitian dan secara kebetulan memenuhi kriteria pada saat itu juga.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen.

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003), sehingga dalam perkembangannya dalam Bass dan Avilio (Yuki,1998) memberikan ciri gaya kepemimpinan transformasional diantaranya:

1. Kharismatik yakni mempunyai integritas perilaku/ persepsi terhadap kesesuaian antara perkataan dengan tindakan.
2. Inspiratif yakni mampu mengkomunikasikan suatu visi yang menarik terhadap pengikutnya oleh Bass dan Avilio (Yuki,1998)
3. Stimulasi Intelektual yakni meningkatkan kesadaran anggota terhadap permasalahannya dan membantu kreatifitas anggota untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan perspektif baru (Yuki,1998)
4. Perhatian secara individu yakni memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu di dalam organisasinya untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan sebagai pelatih ataupun penasihat (Yuki,1998)

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu menjadi dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki “komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”. Menurut Meyer dan Allen (1993) ada 3 komponen dalam Komitmen Organisasi yaitu:

1. *Affective Comitment* yakni apabila karyawan ingin menjadi bagian dari orgnisasi karena adanya ikatan emosional/merasa punya nilai yang sama dengan organisasi.
2. *Continuance Comittment* yakni apabila ada kemauan individu untuk tetap bertahan daalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan/ reward ekonomi.
3. *Normatif comittment* yakni apabila karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan keharusan yang dilakukan

Remunerasi merupakan jumlah kompensasi secara keseluruhan yang diterima pegawai atas hasil kerja/ jasa yang telah dikerjakan. Biasanya remunerasi merupakan penghargaan dalam bentuk uang, ada 2 jenis remunerasi yakni kompensasi merupakan semua hal yang diterima pegawai baik fisik dan non fisik akan tetapi tidak kena pajak dan komisi merupakan imbalan yang diberikan pada pegawai dengan perhitungan prosentase keuntungan atas sesuatu yang dijual. Adapun tentang remunerasi menurut Cacsio F.W (1990) merupakan penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi individu perlu disediakan Adapun 4 hal yang perlu diperhatikan diantaranya:

1. Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar.
2. Keadilan dengan pasar kerja eksternal
3. Keadilan dalam perusahaan.
4. Perlakuan individu oleh perusahaan terkait kebutuhan mereka

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Prawiro Sentono, 1999:27) ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Efektifitas dan efesiensi, Otoritas (kewenangan) dan tanggung jawab, Disiplin serta Inisiatif. Menurut (Robbin, 2006:260) ada 6 indikator yang berpengaruh untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya: (a) Kualitas (b) Kuantitas (c) Ketepatan Waktu (d) Efektivitas (e) Kemandirian (f) Komitmen kerja.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment* yaitu skor tiap item dikorelasikan dengan skor totalnya pada tingkat signifikasi (α<0.05). Berdasarkan Tabel penghitungan diketahui bahwa seluruh item pernyataan seluruh variabel yang dianalisis mempunyai nilai probabilitas r hitung (nilai sig) lebih kecil dari 0.05 (α). Hal ini berarti seluruh item yang digunakan layak atau valid

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner penelitian Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* >0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak. Hasil menunjukkan bahwa Ratio Skewness dan Ratio of Kurtosis semua variabel dalam penelitian ini, berada pada kisaran nilai antara -2 sampai dengan +2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar didaerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang dilakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 15 dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga persamaan regresi linier ganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Remunerasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), serta mengetahui besar pengaruhnya. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = 2,480 + 0,452 X1 + 0,061 X2 + 0,158 X3

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Uji Partial pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai sig = 0,842, maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara partial tidak berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) karena nilai sig 0,842 > 0,05 sehingga H diterima. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan mendasar tentang aturan PNS yang melekat sejak dimulainya pra jabatan para PNS itu sendiri diantaranya: adanya SOP yang telah ditetapkan ditiap-tiap unit, adanya Tupoksi yang melekat pada tiap Karyawan, adanya target khusus dalam pekerjaan yang harus diemban tiap karyawan untuk meningkatkan produktifitas jasa pelayanan. Sehingga dari pengaruh tersebut menjadikan gaya kepemimpinan trnsformasional secara partial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (siapapun pemimpin RS maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Uji Partial pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai sig = 0,006, maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Komitmen Organisasi (X1) secara partial berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) karena nilai sig 0,006 < 0,05 sehingga H0 ditolak.

Uji Partial pengaruh variabel bebas Remunerasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai sig = 0.086, maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Remunerasi (X3) secara partial tidak berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) karena nilai sig 0,086 > 0,5 sehingga H diterima. Hal ini disebabkan adanya aturan yang jelas tentang pendapatan tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan oleh Manajemen RS terutama untuk Indikator Kerja Unit yang tertuang dalam SOP Unit dan Indikator kerja Individu yang tertuang dalam tupoksi, disiplin kehadiran, disiplin finger print, disiplin apel, disiplin senam. Sehingga remunerasi dalam penelitian ini dapat dikategorikan pendapatan gaji bulanan akan tetapi bila dilihat secara hierarki lebih mendalam ada imbalan lain yang diterima selain pendapatan bulanan sehingga dalam hal ini remunerasi secara partial tidak mempunyai pengaruh dengan Kinerja Karyawan RS Haji Surabaya.

Dari hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Remunersi (X3) secara partial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Sedangkan variabel bebas Komitmen Organisasi (X2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga pengaruh dominan ini bisa dilihat juga pada nilai koefisien beta = 0,450 pada variabel bebas Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Berdasarkan hasil penghitungan dengan kriteria nilai signifikasi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Remunerasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dikarenakan nilai sig 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak.

**Pembahasan**

Adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dapat dibuktikan dengan uji F telah menjawab hipotesa bahwa “Diduga Gaya Kepemimpinan transformasional, Komitmen Organisasi dan Remunerasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Haji Surabaya”. Hal ini mengartikan bahwa penelitian ini dapat dijadikan referensi pihak Direksi selaku pimpinan tertinggi di Rumah Sakit Haji surabaya untuk dapat lebih meningkatkan Kinerja Karyawan, diantaranya dengan mengkombinasi gaya kepemimpinan yang kharismatik, inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian khusus dengan komitmen organisasi dalam kondisi affektif komitmen, continuance komitmen, normatif komitmen ditambah dengan perolehan remunerasi yang terukur dan adil sesuai tingkat kesulitan yang melekat pada Tupoksi karyawan. Sehingga harapannya pengelolaan dapat berjalan efektif meskipun dengan jumlah SDM yang terbatas. Menurut Siagian dalam Yuli (2005:167) Keterbatasan Sumberdaya Organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada. Menurut (Alma, 2010:193) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk mencapai tujuan organisasi secara efesien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya dan kesempatan untuk bekerja sebaik mungkin.

Adanya pengaruh secara partial yang signifikan dapat dibuktikan dengan uji T akan tetapi pengaruh partial hanya berlaku untuk variabel bebas. Komitmen Organisasi berpengaruh secara partial terhadap kinerja dan tidak berlaku untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan remunerasi mengapa hal ini terjadi, disini dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemungkinan jawaban responden untuk gaya kepemimpinan Transformsional dan remunerasi bukan masalah serius yang membuat kinerja karyawan menurun akan tetapi mereka lebih cenderung lebih menyadari perlunya Komitmen Organisasi yang dilakukan dengan jujur, ikhlas dan bertanggung jawab karena secara emosional karyawan merasa satu visi dalam organisasi (Rumah Sakit) sehingga karyawan beranggapan misi Rumah Sakit berhasil maka remunerasi mereka akan bertambah dengan sendirinya dan pimpinan akan mempermudah dan mendengarkan segala aspirasi karyawan bukan sebaliknya. Menurut Meyer dan Allen (1993) ada 3 Komponen dalam Komitmen Organisasi yaitu:

1. *Affective Comitment* yakni apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional sama dengan organisasi.
2. *Continuance Comitment* yakni apabila ada kemauan individu untuk bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan.
3. *Normatif comitment* yakni apabila karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keharusan yang harus dilaksanakan.

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara partial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bila dibandingkan dengan Komitmen Organisasi yang mempunyai pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan, dan apabila dilihat secara simultan maka Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Remunerasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh Rumah Sakit sebagai berikut:

1. Dari pengujian model regresi dengan menggunakan uji T diketahui bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.
2. Dari pengujian model regresi dengan menggunakan uji T diketahui bahwa variabel bebas Komitmen Organisasi (X2) secara partial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.
3. Dari pengujian model regresi dengan menggunakan uji T diketahui bahwa variabel bebas remunerasi (X3) secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.
4. Dari pengujian model regresi dengan menggunakan uji F diketahui bahwa Variabel bebas gaya kepemipinan trnsformasional (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan remunerasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.

**Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut diatas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Rumah Sakit Haji Surabaya Propinsi Jatim perlu meningkatkan dan mempertahankan terkait dengan Upaya peningkatan komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, kontinuan dan normatif sehingga tercipta kondisi atau lingkungan yang sehat, dinamis dan kompetitif (seperti diadakan kegiatan yang bersifat kebersamaan contoh outbond, ESQ dan lain sebagainya)
2. Upaya peningkatan dan dorongan atau support sangat penting dilakukan terkait dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Utamanya pimpinan terhadap pegawainya atau bawahannya, lebih-lebih dari sisi manajerial pimpinan diutamakan dan diperlukan selain sebagai pengawasan melekat dan sebagai pengambil kebijakan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan agar mengikuti perkembangan dinamika permasalahan di RS sehingga dalam penelitian serupa diperlukan penambahan variabel terikat ataupun variabel bebas sehingga diharapkan hasil penelitian bisa dimanfaatkan oleh pihak RS untuk rencana perbaikan jangka pendek maupun jangka panjang.
4. Untuk penelitian yang tidak mempunyai pengaruh signifikan dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional dan remunerasi, peneliti tidak akan melakukan penjelasan lebih mendalam disebabkan alasan yang sudah dijelaskan di dalam Bab V

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, Panji. 2001. Psikologi kepemimpinan. Cetakan ketiga. PT. Rineka Cipta, Jakarta

Arishansti, Klara Innata, (2007). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal Psikologi Volume 1 No. 1.

As’ad, Mochammad, (2003). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Liberty.

Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth, (1987), Measuring and Interpreting Organizational Culture. Management Communication Quartely Vol.1 No.2 pp 173-178.

Handoko, T. Hani, (1992), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta

Igalens J. Roussell, (1999), A Study of The Relationship between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction, Journal of Organizational Behavior, No.20 pp 1003-1025

Irawan, Prasetya (2004). Logika dan Prosedur Penelitian. Jakarta. STIA LAN Press.

Irianto, Agus, (2007) Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek kepemimpinan. Cetakan kelima. PT. Rineka Cipta. Jakarta

Kotter, John P. and Heskett, james L., (1992), Corporate Culture and Performance, New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.

Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, (1995), Organizational Behavior, Third Edition, Printed in The United State of America: Richard D. Irwin Inc.

Luthan, F, (1992), Organizational Behavior, Seventh Edition, Mc-Graw-Hill, New York.

Linz, Susan J., (2002), Job Satisfaction Among Russian Workers, William Davidson Institute Working Paper, Reseacrh Feelow Wlliam Davidson Institute University of Michigan pp. 8-15.

Luthans, Fred. (1995). Organizational Behavior, Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ., (1998), Organizational Behavior, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.

Lok, Peter, dan Crawford, John, (2004), The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment, The Journal of Management Development, Vol. 23 No. 4.

Mardiasmo, (2004). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta, Penerbit Andi.

Meyer dan Allen. (1991). “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”. Human Resources Management Review. Vol 01, pp. 61-89

Molenaa, Keith, (2002), Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety, Profesional Safety pp. 18-27

Mowday, R.T. and Porter, L.W. (1979). “The Measurement of Organizational Commitment”. J Voc Behavioural, No. 14, pg. 224-247 dalam Donald K. Freeborn. Satisfaction, Commitment, and Psycological Well-Being Among HMO Physicians.The Permanent Journal.

Nawawi, Hadari (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press. Yogyakarta

Nasarudin, (2001), Job satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce. Proceeding of 5 th Asian Academic of Management Conference Klantan Pahang pp. 270-276.

Riyono, B. (1996). ”Peranan orientasi nilai budaya pada kepuasan kerja” Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi: Psikologi dan Seni Suatu Perjumpaan vol 1pp 65-75.

Riduwan, (2007). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Cetakan Kelima. Bandung. Alfabeta

Robbins, Stephen P., (1996). Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.

Rosita, Dewi dan Amilin (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating, Jurnal JAAI Volume 12 No.1.

Simmons., E.S. (2005). “Predictors of organizational commitment among staff inassisted living” The Gerontologist vol 45 pp 196-205.

Situmorang, N.Z. (2000). Hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi negeri dan swasta di Jayapura. Tesis (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Program Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi Pascasarjana Universitas Indonesia Depok.

Sugiyono, Dr (2002), Metode Penelitian Administrasi, Bandung, Alfabeta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (2006), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung, Alfabeta

Uyanto, Stanislaus S, (2009), Pedoman Analisis Data dengan SPSS, Yogyakarta: Graha Ilmu.

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT.XYZ DI SURABAYA**

1) Suharnani, 2)Dr. H. Pompong B. Setiadi, SE., MM.

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.XYZ di SURABAYA. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yang merupakan sampel adalah seluruh pegawai pada PT. XYZ di Surabaya, dimana pada saat penelitian ini dilakukan berjumlah 39. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data pengolahan berupa data primer yang merupakan data dari hasil penyebaran kuisioner. Data diolah menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja Pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada vartabel pendidikan terhadap kepuasan kerja Pegawai dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja Pegawai

Kata kunci : Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Perputaran Persediaan dan Profitabilitas

**Pendahuluan**

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Husein (2003) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang gender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi toyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah masalah pemogokan kerja. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Salah satu bentuk upaya yang bisa dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai diantaranya adalah dengan menciptakan kondisi iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Untuk itu, diperlukan pemahaman tentang kebutuhan atau keinginan para pegawai. Salah satunya dengan melalui pengembangan pegawai, yaitu dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, promosi maupun mutasi (perpindahan) dari staf bagian satu ke bagian lain atau memperoleh jabatan yang lebih tinggi dan baik. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa pengembangan pegawai dalam meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja, perlu dilakukannya diklat secara berjenjang dengan lebih intensif dan terarah, dalam arti setiap pegawai masing-masing dapat memperoleh kesempatan yang sama dan proporsional untuk diikutsertakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga masing-masing pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan baik pula. Selain itu pula pegawai yang dipromosikan diharapkan dapat menunjukkan prestasi, serta pemindahan (mutasi) pada jabatan atau staf tertentu juga dapat meningkatkan kariernya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.XYZ di SURABAYA.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Promosi Jabatan**

Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

Adapun pengertian dari promosi ttu sendiri sebagaimana yang ditulis oleh Alex S. Nitisemito (1996:81): "Promosi adaiah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya". Sedangkan Manullang (2000:96) mengemukakan bahwa: "Promosi berarti penaikkan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi sesuatu badan usaha".

Beberapa definisi mengenai promosi jabatan menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:108) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi, bahwa:

"Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) *dan ressponsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar".

Menurut Edwin B. FJippo yang dikutip ofeh Mafayu S.P Hasibuan (2002:108) menyatakan bahwa : "A promotion insolves a change from one job to another job that is better in terms status and responbility. Ordinary We change to the higher job his accompanied by increased pay and privileges, but not always". Artinya promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak seialu demikian.

**Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganislr baik teknis maupun managerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Zainun (1996 : 73) pendidikan pada dasamya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Irianto, 2001 : 75), ia juga mengatakan bahwa nilai kopetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Siagian (1999 : 181-182), pertanyaan yang harus dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimlliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat.

Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik, 2000 :10). Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo, 1998 : 25). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Irianto (2001 : 75) dalam pengembangan SM (human resource development} bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

**Pelatihan**

Secara umum pelatihan merupakan bagian dan pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi. Moekijat (1993:3) juga menyatakan bahwa "pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori". Penyataan ini didukung Yoder (1962:368) yang mendefinisikan kalau kegiatan pelatihan sebagai upaya mendidik dalam arti sempit, terutama dilakukan dengan cara instruksi, berlatih, dan sikap disiplin.

Setelah mengetahui pengertian tentang manajemen dan manajemen sumber daya manusia, maka kini peneliti akan menguraikan mengenai pengertian tentang pelatihan dan hal-hal yang tercakup di dalamnya guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh dari konsep yang digunakan ini, adapun pengertian pelatihan itu sendiri menurut Nitesemito (1996:2) adalah sebagai berikut: " Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dan perusahaan yang bersangkutan".

**Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Setiap Pimpinan Organisasi perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak jika semua bawahannya merasa puas bekerja pada organisasi yang bersangkutan.

Namun tidak boleh dilupakan bahwa selain hal-hal yang bersifat teknis itu terdapat faktor-faktor lain yang sifatnya tidak teknis, melainkan bersifat psikologis, sosial-kultural dan intelektual. Karena itulah sangat relevan untuk menemukan jawaban yang tepat terhadap pertanyaan ; apa sesungguhnya yang mengakibatkan kepuasan kerja. Menurut Siagian (1995 :12JJ)

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konspetual penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Variabel promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan, berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. XYZ di Surabaya.
2. Variabel promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. XYZ di Surabaya.
3. Diantara promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. XYZ di Surabaya.

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Berdasarkan variabel-variabel yang hendak diteliti, penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh faktor promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. XYZ di Surabaya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. XYZ di Surabaya, dimana pada saat penelitian ini dilakukan berjumlah 39.

Menurut Arikunto (2013:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15 % dari jumlah populasinya. Dengan pernyataan ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 39 Pegawai pada PT. XYZ di Surabaya.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. Sebagai salah satu usaha pengembangan, promosi jabatan sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimanapun ia berada, oleh karena dengan promosi jabatan ia akan memperoleh hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelum promosi jabatan, baik material maupun non material (A.S Moenir 1993 :116). Indikator promosi jabatan terdiri dari : (a) Penempatan adalah kedudukan pegawai yang dipromosi jabatankan untuk ditempatkan sesuai dengan bidang kerjanya. (b) Perubahan adalah tugas lain yang diemban pegawai yang dipromosi jabatankan unuk mendapatkan kedudukan yang lebih baik (c) Pemindahan adalah menempatkan pegawai pada suatu kedudukan yang sebelumnya belum pernah ditempati (d) Pertukaran adalah melakukan perpindahan posisi pegawai tetapi masih dalam lingkup kantoryang bersangkutan.

Menurut Notoatmodjo (1998 : 4), pendidikan adalah upaya yang dilakukan sehingga terdapat perubahan yang mendasar dari individu sesuai dengan perencanaan karier yang dilakukan melalui beberapa bentuk, antara lain (a) Pendidikan formal adalah pendidikan yang diperoleh pegawai pada saat diangkat menjadi seorang pegawai negeri sesuai dengan ijazah yang dimiliki (b) Pendidikan lanjutan adalah pendidikan yang diperoleh karena adanya kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh ijin belajar.

Pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadt tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi. Adapun indikatornya adalah: (a) Diklat Perjenjangan adalah pelatihan yang diperoleh untuk meningkatkan keahlian dalam pelaksanaan kerja secara efektif dan efisien. (b) Diktat Khusus Teknis operasional adalah pelatihan yang diperoleh untuk meningkatkan ketrampilan dibidang administrasi.

Kepuasan kerja adalah penilaian seberapa jauh pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan dan tempat atau orang-orang yang dilayani sewaktu bekerja (Anoraga, 2001 : 81). Kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai hasil karya yang dapat ditunjukkan secara langsung untuk dapat meningkatkan loyalitas terhadap organsasi tempat bekerja melalui (a) Tantangan pekerjaan adalah pegawai harus benar-benar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan (b) penerapan sistem penghargaan yang adil adalah keberadaan pegawai dalam memberikan pelayanan tanpa membedakan satu sama lainnya (c) Kondisi yang sifatnya mendukung adalah iklim kerja yang dapat memberikan kenyaman kerja (d) Spesifikasi pekerjaan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan, namun masih dapat berinteraksi dan bekerjasama atau sama lainnya.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritik daiam bentuk skala Likert's. Pertimbangan menggunakan daftar pertanyaan karena pada penelitian survey, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk mengumpulkan data (Singarimbun, 1989). Daftar pertanyaan disusun mengkuti modal skala likert penentuan skornya adalah skor 1 sampai 5.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid/ sahih, sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai *alpha cronbach* melebihi 0,06. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah *reliable.*

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Dari hasil perhitungan untuk grafik normal probability plot, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya masih mengikuti arah garis diagonal. Jadi grafik ini menunjukkkan bahwa model regresi pada penetitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menujukan bahwa scater diagram plot yang terbentuk tidak terlihat adanya pola-pola tertentu yang diikuti, serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi pada penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Stastistical program for social science*) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = - 1,488 + 0,596 X, + 0,265 X2 + 0,210 X3

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Uji t digunakan untuk melihat peranan tiap variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikatnya. Pengujian koefisien korelasi parsial menggunakan uji t (t-test) yaitu dengan meiihat nilai probabilitas pada tiap-tiap variabel bebas.

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar 0.000 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar 0.009 < 0.05 maka HO ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada vartabel pendidikan (X2) terhadap kepuasan kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar 0.041 < 0.05 maka HO ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel pelatihan (X3) terhadap kepuasan kerja Pegawai (Y).

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F yang digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara bersama-sama. Dengan uji ini diharapkan dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara slgnifikan terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan uji F diperoleh niai F hitung 109,441 dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan (a = 5%) yaitu 0.000 < 0.05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel bebas yang meliputi : promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja Pegawai.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,951 atau 95,1% yaitu mendekati 1. Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel bebas yang meliputi: promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien determiner simultan (R2) adatah sebesar 90,4% artinya bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kepuasan kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi: promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 9,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

**Pembahasan**

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis analisis regresi berganda terstandarisasi seperti yang tersaji pada tabel sebelumnya, maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Untuk pengujian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja Pegawai, terbukti dan hipotesis tersebut dapat diterima. Dengan koefisien beta pada variabel promosi jabatan (X1) sebesar 0,596, menunjukkan bahwa dengan peningkatan promosi jabatan (X1) dari pimpinannya maka kepuasan kerja Pegawai dapat tercapai. Berdasarkan hasil analisa untuk promosi jabatan (X1) merupakan faktor yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai (variabel terikat)

1. Pengaruh pendidikan (X2) terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Sesuai hasil analisa regresi berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pendidikan (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara langsung dapat dibuktikan bahwa pendidikan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sekaligus membuktikan bahwa hipotesa kedua, dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Hal ini mengandung arti bahwa jika pimpinan ingin lebih meningkatkan kepuasan kerja, maka sangat penting bagi pimpinan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan dari Pegawai, mengingat setiap pegawai berasal dan latar belakang yang berbeda-beda.

1. Pengaruh pelatihan (X3) terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Untuk pengujian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan (X3) terhadap kepuasan kerja Pegawai, terbukti dan hipotesis tersebut dapat diterima. Dengan koefisien beta pada variabel pelatihan (X3) sebesar 0,210, menunjukkan bahwa dengan peningkatan pelatihan (X3) dari pimpinannya maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat juga.

**Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (x1), pendidikan(x2) dan pelatihan (x3) baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dari temuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menetapkan beberapa hal terkait dengan kesimpulan di penelitian ini seperti sebagai berikut ;

1. Promosi jabatan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai PT XYZ.
2. Pendidikan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT XYZ.
3. Pelatihan terbukti memiiiki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT XYZ.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai PT.XYZ.
5. Promosi jabatan (Xt) terbukti berpengaruh paling dominan secara signifikan dibandingkan variabel yang lain terhadap kepuasan kerja pegawai PT XYZ.

**Saran**

Hal-hal yang dapat dijadikan pertimbangan dan masukan dari hasil studi ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu diadakan pelatihan sumber daya manusia, selain promosi jabatan (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) juga diperlukan diadakannya program training terhadap pegawai PT XYZ. Hal ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
2. Promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada setiap pegawai secara psikologis akan mampu memberikan semangat bagi mereka untuk melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan mengembangkan potensi diri mereka, sehingga mereka memiliki kepercayaan diri dan selanjutnya memberi pengaruh secara langsung terhadap kinerja yang diharapkan akan lebih meningkat menjadi lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengambil topik yang relevan dengan hasil penelitian ini guna untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia

**DAFTAR PUSTAKA**

Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, 1993, “Tansformational Leadership And Organizational Culture,” Public Administration Quarterly, 17:1, 112-121.

Gibson, James L et al 2006, “Organizations (Behavior, Structure, Processes),” Twelfth Edition, McGrow Hill.

Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hanggraeni, Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hidayat, Syamsoel, 2012. Budaya Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pabrik Gula Krebet Baru Malang. Tesis

Luthans, Fred, 2006, “Perilaku Organisasi”, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta

Luthans, Fred, 1995, “Organizational Behavior”, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.

McNeese –Smith, Donna, 1996, “Increasing Employee Productivity, Job

Satisfaction, and Organizational Commitment ” Hospital & Health Services Administration, Vol. 41: 2, p. 160-175

Menon, Maria E, 2002,”Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding The Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus”, The International Journal of Educational Management, 16 February, 91-97.

Ndraha, Taliziduhu. 2002. Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Robbins, Stephen P, 1996, “Organizational Behavior Concept, Controversiest,

Application”, Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.

Robbins, Stephen P, 2006, “Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Schein, Edgar H, 2004, Organizational Culture and Leadership, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.

Sumantri, Alfani Dedi, 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember. Tesis

Tampubolon, Manahan. 2004. Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior). Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani, 2009. Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

**PERANAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KARIR PEGAWAI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA**

1) Mukhamad Ahsan Triono, 2) Dr.H.Pompong B.Setiadi,SE.,MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap karir pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah adalah pegawai yang bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 30 orang. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa penerapan kompetensi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya telah dilakukan dengan baik. Salah satunya dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, pengujian pekerjaan nyata, seminar dan peningkatan karir pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya dilakukan dengan cara penilaian kinerja terhadap masing pegawai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi. Penilaian SKP inilah yang menentukan adanya peningkatan karir pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya

Kata kunci : Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Perputaran Persediaan dan Profitabilitas

**Pendahuluan**

Di dalam era kompetisi seperti saat ini, organisasi apa pun, baik lembaga publik dan terlebih lembaga bisnis, keberhasilannya ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan perubahan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisme ekonomi, dan perubahan sosial politik di berbagai belahan negara. Kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi akan menjadi faktor sentral yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena proses-proses administrasi di dalam suatu organisasi merupakan rangkaian perbuatan manusia yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, mereka harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasaalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya, pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departement (HRD).

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)-nya. Oleh karena itu, peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah besar.

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam menghasilkan produksi tetapi juga memiliki peran sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi didalamnya. Namun itu semua tidak akan berhasil jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompetensi.

Kemudian adanya kondisi lingkungan bisnis saat ini dan di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi atau perusahaan. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *knowledge worker*, tingkat sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan semakin tinggi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila

didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan / keterampilan (*skill*) serta sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat penting dan berguna bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja atau penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik pimpinan maupun pekerja. Untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan, selain berharap pada kemampuan sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, organisasi juga perlu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi atau perusahaan menuju kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu, kinerja karyawan 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.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Adanya kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karir.

Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya merupakan salah satu lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial. Melalui visi yang akan dicapai dan dalam rangka mengemban misi perusahaan yang telah ditetapkan, Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya mengambil langkah strategis melalui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi yang disebut juga dengan CB-HRM (Competency Based Human Resources Management). CBHRM atau Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap karir pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

**Dasar Pemikiran Teoritis**

**Kompetensi**

Konsep kompetensi secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2012 : 202). Sedangkan secara etimologi, kompetensi menurut Sutrisno diartikan sebagai “Dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik”.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2012) megatakan bahwa Kompetensi adalah “Suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti

kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan”.

Pengertian kompetensi oleh Spencer dalam Moeheriono (2012 : 5) dapat didefinisikan sebagai “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam atau kriteria yang dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo seperti dikutip Fatimah (2015 : 9) mengemukakan bahwa “Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan

untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik”.

Kemudian menurut McAshan dalam Sudarmanto seperti dikutip oleh Fatimah (2015) bahwa “Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu”. Lain halnya menurut Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2012 : 203) mengemukakan kompetensi adalah “Suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu”.

**Penilaian prestasi kerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang. Penilaian kinerja menurut Handoko dalam Sidabutar (2016 : 10) adalah “Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan”.

Menurut Simamora dalam Sidabutar (2016) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah “Proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Sedangkan, penilaian kinerja menurut Dessler dalam Sidabutar (2016) adalah “Mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja dari pegawai tersebut”.

Penilaian kinerja sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya prestasi kerja karyawan secara individu maupun kelompok dapat mendukung produktivitas perusahaan. Penilaian kinerja dapat membantu seorang pimpinan dalam mengantisipasi dan mencegah ketidak puasan karyawan. Perubahan sikap karyawan merupakan tanda-tanda adanya perubahan dalam kepuasan kerja karyawan. Melihat pentingnya penilaian kinerjabaik bagi perusahaan maupun karyawan maka proses penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh.

**Karir pegawai**

Konsep karir menurut Collin dalam Kaswan (2014 : 11) berasal dari bahasa Latin dan Perancis. Istilah Karir pada awalnya menunjukkan pengertian pathway (jalan kecil) atau *racecourse* (lintasan balapan), lintasan atau pergerakan cepat manusia, kuda, burung elang, benda-benda angkasa atau serangkaian tindakan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan mencapai kinerja organisasi yang efektif melalui para pegawainya, konsep karir mengggambarkan engagement (keterlibatan dan keterikatan) individu dengan organisasi. Dari sudut pandang ini, karir memainkan peran penting dalam sistem penghargaan dan pengendalian organisasi dan manajemen karir lebih daripada orang mengelola karirnya sendiri. Sedangkan dalam kebijakan publik, karir digunakan terutama untuk memodifikasi istilah-istilah seperti “pendidikan” dan “bimbingan”.

Meskipun ada persamaannya, karir tidak sepenuhnya sama dengan pekerjaan atau *work*, *job*, *profession*, *employment*, *occupation*. Karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan / atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu lama. Pengertian karir tersebut diperkuat oleh Andrey Collin dalam Kaswan (2014 : 14) yang menyatakan Karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan polan dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan sera kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan”.

Secara umum dalam Kasmir (2016 : 151) dikatakan bahwa Karir adalah “Jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seseorang selama karyawan bekerja”. Sedangkan jenjang karir adalah “Tingkatan jabatan atau kepangatan yang ada di suatu perusahaan”. Dengan kata lain, menurut Kasmir (2016) bahwa Karir adalah “Jalan kehidupan pekerjaan seseorang karyawan selama hidupnya bekerja. Artinya selama seseorang bekerja akan mengalami perubahan jabatan atau kepangkatan. Karir seseorang dapat naik, tetap atau bahkan terkadang turun untuk beberapa periode”

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono dalam Rinaldi (2015 : 52) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi (X1), variabel penilaian prestasi kerja (X2) terhadap variabel karir pegawai (Y). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 90 orang

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sample Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana) mengingat jumlah populasi tidak begitu banyak dan waktu penelitian yang cukup singkat, maka berdasarkan riset para ahli dalam mengambil sampel digunakanlah sampel sebesar 30 responden

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Analisis Deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisisan data sehingga dapat diketahui gambaran data yang sedang diteliti.

Kompetensi kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Prestasi kerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Karir adalah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya : posisi pekerjaan, kewajiban pekerjaan, keputusan dan interprestasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan) dan aktifitas sepanjang rentang masa hidup seseorang.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik ini menggunakan angket atau kuesioner dalam suatu cara pengumpulan data adalah dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diukur dengan menggunakan skala *likert.*

1. Studi Dokumentasi

Dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan serta sumber-sumber lain seperti internet dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian

**Hasil dan Pembahasan**

**Penerapan Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya**

Kompetensi dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik yang berhubungan dengan tingkat kinerja suatau pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analitik, atau kepemimpinan. Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
2. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
3. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
4. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia

Kemudian apabila dilihat dari konsep kompetensi atau sebagai indikator kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak-senang, suka-tidak-suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Adapun dari penjelasan di atas, hal itulah yang juga digunakan oleh Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dalam menciptakan dan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Karena, jika pegawai bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya, maka akan terjadi ketidakseriusan pegawai dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam pekerjaan, lambatnya pemahaman akan materi maupun menghadapi masalah dalam pekerjaan, kejenuhan dalam bekerja bahkan dapat berpengaruh pegawai tersebut berhenti atau keluar dari pekerjaannya karena ketidakmampuan pegawai tersebut dalam pekerjaannya.

Penerapan kompetensi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai
2. Adanya seminar
3. Adanya simulasi kerja
4. Adanya pengujian kerja nyata
5. Adanya pengujian tertulis

Dengan adanya beberapa penerapan kompetensi yang dilakukan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya, diharapkan akan berdampak positif pada pegawai dan instansi sehingga dengan kompetensi yang sesuai, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik dan akurat.

**Peningkatan Karir Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya**

Dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan mencapai kinerja organisasi yang efektif melalui para pegawainya, konsep karir mengggambarkan engagement (keterlibatan dan keterikatan) individu dengan organisasi. Dari sudut pandang ini, karir memainkan peran penting dalam sistem penghargaan dan pengendalian organisasi dan manajemen karir lebih daripada orang mengelola karirnya sendiri. Sedangkan dalam kebijakan publik, karir digunakan terutama untuk memodifikasi istilah-istilah seperti “pendidikan” dan “bimbingan”.

Karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan. Sedangkan, apabila dikaitkan dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka karir pegawai tentunya menjadi suatu hal yang sangat diharapkan atau diinginkan oleh setiap pegawai. Karena dengan karir yang bagus, maka kesejahteraan pegawai pun juga ikut baik atau terangkat.Adapun peningkatan karir Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Penilaian diri karyawan ini tentu berfungsi untuk menilai pegawai dalam berbagai faktor selama bekerja. Adapun penilaian diri pegawaidi Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yaitu berupa adanya penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Adapun secara garis besar penilaian kinerja pegawai (Istilahnya: Sasaran Kinerja Pegawai, disingkat SKP) di instansi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya, ada beberapa poinnya seperti dibawah ini :

1. Awal tahun (Bulan Januari) pegawai wajib membuat kontrak kinerja selama setahun kedepan sesuai dengan jebatannya yang ditanda tangani pegawai yang bersangkutan, Kepala Seksi atau Kepal Sub.Bagian dan Kepala Bidang atau Kepala Bagian
2. Di tiap bulan Pegawai Wajib membuat Laporan Bulanan (contoh terlampit untuk bulan Januari, November dan Desember 2015) yang ditanda tangani pegawai yg bersangkutan dan Kepala Seksi atau Kepal Sub.Bagian
3. Di akhir Tahun Pegawai wajib membuat Laporan Tahunan terkait prestasi atau kinerja pegawai (Contoh terlampir File Name : DP3 2015 FAIZ) yang ditanda tangani pegawai yang bersangkutan, kepala seksi atau Kepal Sub.Bagian dan Kepala Bidang atau Kepala Bagian.

Dengan demikian, adanya penilaian kinerja terhadap masing-masing pegawai, tentu akan memberikan nilai positif terutama terhadap pengembangan karir pegawai tersebut. Sebab tujuan program pengembangan karir pada dasarnya untuk menyesyaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di instansi saat ini dan di masa mendatang

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa penerapan kompetensi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya telah dilakukan dengan baik. Salah satunya dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, pengujian pekerjaan nyata, seminar.

2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil kesimpulan yaitu bahwa peningkatan karir pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya dilakukan dengan cara penilaian kinerja terhadap masing pegawai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi. Penilaian SKP inilah yang menentukan adanya peningkatan karir pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya.

**Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak instansi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya dapat meningkatkan kompetens pegawai dengan memberikan berbagai macam ketrampilan / skill kepada pegawai sehingga kompetensi pegawai dapat tercapai dan pekerjaan instansi pun berjalan dengan lancar dan baik.
2. Diharapkan penilaia kinerja pegawai yang dilakukan melalui Sasaran KinerjaPegawai (SKP) dapat terus dipertahankan, karena hal tersebut sangat berperan penting dalam peningkatan karir pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi 2010,* Rineka Cipta, Jakarta

Fatimah, Siti Fira, 2015, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan),* Skripsi, Universitas Sumatera Utara

H. Husna Atiqah Ok, 2010, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan,* Skripsi, Universitas Sumatera Utara

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* Rajawali Press, Jakarta

Kaswan, 2014, *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesn dan Kepuasan,* Alfabeta, Bandung

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosda, Bandung

Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,* RajaGrafindo Persada, Jakarta

Nurainun, 2016, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Rektor Universitas Sumatera Utara,* Skripsi, Universitas Sumatera Utara

Rinaldi, Adji, 2015, *Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Intention To Leave Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan,* Universitas Sumatera Utara, Medan

Rosmadia, 2009, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Pemasyarakatan Wanita Klas II A Di Medan,* Tesis, Universitas Sumatera Utara

Sidabutar, Dewi Anita, 2016, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor PLN Area Medan),* Skripsi, Universitas Sumatera Utara

Subekhi, Akmad, et.al., 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia,* Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta

Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama,* Prenadamedia, Jakarta

STIE Mahardhika, *Pedoman Penyusunan Tesis,* Team Teaching, Surabaya

Yani, A., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Mitra Wacana Media, Jakarta

**PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN SUB SEKTOR PROPERTI & REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (Periode Penelitian 2014-2016)**

1) Riski Catur Fina Sari, 2) Dr.H.Pompong B.Setiadi.,SE.,MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah Current Ratio (CR), Return On Asset (ROA), Debt to Equity Ratio (DER), dan Earning Per Share (EPS) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap harga saham (CLP) dan rasio manakah yang paling dominan mempengaruhi harga saham (CLP) apabila diuji secara parsial. Objek pada penelitian ini adalah perusahaan sub sektor properti dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016 dengan populasi sebanyak 19 perusahaan. Dari 19 perusahaan yang terdaftar, 10 perusahaan dijadikan sampel dengan menggunakan purposive sampling. Analisis hasil data penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel independen tersebut yang meliputi Current Ratio dan Earning Per Share berpengaruh negatif sedangkan Return On Asset dan Debt to Equity Ratio berpengaruh positif terhadap Harga Saham. Current Ratio dan Debt to Equity Ratio berpengaruh signifikan sedangkan Return On Asset dan Earning Per Share tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham. Variabel Debt to Equity Ratio menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi harga saham.

Kata kunci : *Current Ratio*, *Return On Asset*, *Debt to Equity Ratio*, *Earning Per Share* dan Harga Saham

1. **Pendahuluan**

Persaingan global merupakan fakta kehidupan perekonomian, yang menjadikan semakin tingginya tingkat persaingan antar pelaku ekonomi. Hal tersebut membuat perusahaan memikirkan kembali masalah kinerja keuangan dan efisiensi guna menarik sebanyak mungkin investor yang ingin menanamkan saham di perusahaannya. Investor memandang pasar modal sebagai sarana yang efektif untuk menghimpun dana dari masyarakat, selain dana dari pihak luar negeri. Hal ini dimungkinkan karena pasar modal merupakan wahana yang dapat menggalang dana investasi jangka panjang dari masyarakat untuk disalurkan ke sektor-sektor usaha. Di dalam melakukan investasi yang sehat, seorang investor dan calon investor sebelumnya harus mempertimbangkan kondisi kesehatan perusahaan yang tercermin melalui kinerja perusahaan tersebut, termasuk juga kondisi perusahaan sejenis. Informasi kedua adalah menyangkut aspek teknis yang diketahui oleh para pelaku bursa berupa fluktuasi kurs, volume transaksi, kondisi bursa dan fluktuasi harga saham. Informasi keuangan yang terdapat pada Laporan Keuangan perusahaan memuat data historis dalam penilaian dan peramalan analisis investasi.

Menurut Hery (2016:113) menganalisis laporan keuangan berarti menilai kinerja perusahaan, baik secara internal maupun untuk dibandingkan dengan perusahaan lain yang berada dalam industri yang sama. Hal ini berguna bagi arah perkembangan perusahaan dengan mengetahui seberapa efektif operasi perusahaan telah berjalan. Analisis laporan keuangan sangat berguna tidak hanya bagi internal perusahaan saja tetapi juga bagi investor dan pemangku kepentingan lainnya.

Pada saat investor akan membeli saham suatu perusahaan yang telah go publik, investor akan menganalisis laporan keuangan perusahaan terutama yang berkaitan dengan masalah pengelolaan investasi dan kemampuannya dalam menghasilkan laba. Hal ini berarti bahwa dari laporan keuangan suatu perusahaan dapat diketahui kinerja perusahaan yang bersangkutan sebagai dasar pengambilan keputusan investasi. Fokus utama dari laporan keuangan adalah informasi mengenai prestasi suatu perusahaan yang diukur dengan laba dan komponen-komponennya. Tujuan umumnya adalah untuk memberikan informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan ekonomi perusahaan. Informasi akuntansi yang disajikan dalam neraca, laporan laba/rugi dan laporan keuangan lainnya dinyatakan dalam nilai *absolute*/mutlak. Salah satu kegunaan informasi akuntansi adalah untuk mengevaluasi dan menilai kinerja perusahaan.

Untuk menilai kondisi keuangan dan prestasi perusahaan, analisis keuangan memerlukan beberapa tolak ukur. Tolak ukur yang sering dipakai adalah rasio atau indeks, yang menghubungkan dua data keuangan yang satu dengan yang lainnya. Analisis dan interpretasi dari macam-macam rasio dapat memberikan pandangan yang lebih baik tentang kondisi keuangan dan prestasi perusahaan dibandingkan analisis yang hanya didasarkan atas data keuangan sendiri-sendiri yang tidak berbentuk rasio.

Hery (2016:138) mengemukakan rasio keuangan merupakan suatu perhitungan rasio dengan menggunakaan laporan keuangan yang berfungsi sebagai alat ukur dalam menilai kondisi keuangan dan kinerja perusahaan. Analisis rasio merupakan bagian dari analisis keuangan. Analisis rasio adalah analisis yang dilakukan dengan menghubungkan berbagai perkiraan yang ada pada laporan keuangan dalam bentuk rasio keuangan. Analisis rasio keuangan merupakan analisis yang paling sering dilakukan untuk menilai kondisi keuangan dan kinerja keuangan dan kinerja perusahaan dibanding dengan alat analisis keuangan lainnya.

Sudah dilakukan banyak penelitian untuk membuktikan bahwa rasio keuangan sebagai alat analisis kinerja keuangan yang dapat dilihat dari laporan keuangan namun pada penelitian ini peneliti akan meneliti pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham, yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran kepada para investor apakah cukup layakkah suatu saham dibeli dengan harga yang ditawarkan dengan potensi yang bisa kita perkirakan di masa depan akan memberikan keuntungan atau justru kerugian. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Perusahaan Sub Sektor Properti dan *Real Estate* Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Periode Penelitian 2014-2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham perusahaan sub sektor properti & *real estate* yang terdaftar di bursa efek Indonesia untuk periode penelitian 2014-2016.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Kinerja Keuangan**

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian prestasi atau kinerja suatu perusahaan perlu diukur agar dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal. Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Penilaian kinerja keuangan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu juga sebagai analisis bahan pertimbangan investor sebelum menanamkan modalnya. Sebelum memahami masalah penilaian kinerja lebih jauh, maka perlu dijelaskan pengertian kinerja keuangan. Menurut Munawir (2010:30), kinerja keuangan perusahaan merupakan satu diantara dasar penilaian mengenai kondisi keuangan perusahaan yang dilakukan berdasarkan analisa terhadap rasio keuangan perusahaan. Pihak yang berkepentingan sangat memerlukan hasil dari pengukuran kinerja keuangan perusahaan untuk dapat melihat kondisi perusahaan dan tingkat keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

**Rasio Likuiditas**

Rasio likuiditas berfokus pada hubungan antara aset lancar dan kewajiban lancar. Kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban lancar merupakan faktor yang penting dalam mengevaluasi kekuatan keuangan perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki aset kas untuk membayar pembelian tepat waktu akan kehilangan beberapa peluang untuk memanfaatkan potongan tunai dan akan menghadapi risiko kreditur menghentikan pemberian kredit.

Menurut Harahap (2009:301), rasio likuiditas merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Untuk dapat memenuhi kewajibannya yang sewaktu-waktu ini, maka perusahaan harus mempunyai alat-alat untuk membayar yang berupa aset-aset lancar yang jumlahnya harus jauh lebih besar dari pada kewajiban-kewajiban yang harus segera dibayar berupa kewajiban-kewajiban lancar. Adapun yang termasuk rasio likuidas meliputi Rasio Lancar (*Current Ratio*), Rasio Sangat Lancar (*Quick Ratio*), Rasio Kas (*Cash Ratio*).

**Rasio Solvabilitas (*Ratio Leverage*)**

Menurut Harahap (2009:306), rasio solvabilitas atau *leverage* merupakan rasio yang mengukur seberapa jauh perusahaan dibiayai oleh kewajiban atau pihak luar dengan kemampuan perusahaan yang digambarkan oleh ekuitas. Setiap penggunaan utang oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap rasio dan pengembalian. Rasio ini dapat digunakan untuk melihat seberapa resiko keuangan perusahaan. Adapun yang termasuk rasio Solvabilitas meliputi Rasio Hutang (*Debt Ratio*), Rasio Hutang Terhadap Modal (*Debt to Equity Ratio*), Rasio kelipatan Bunga yang Dihasilkan (*Time Interest Earned Ratio*), Rasio Laba Operasional terhadap Kewajiban (*Operating Income to Liabilities Ratio*).

**Rasio Aktivitas**

Menurut Harahap (2009:308), rasio aktivitas menggambarkan aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam menjalankan operasinya baik dalam kegiatan penjualan, pembelian, dan kegiatan lainnya. Rasio ini dinyatakan sebagai perbandingan penjualan dengan berbagai elemen aset. Elemen aset sebagai pengguna dana seharusnya bisa dikendalikan agar bisa dimanfaatkan secara optimal. Semakin efektif dalam memanfaatkan dana semakin cepat perputaran dana tersebut, karena rasio aktivitas umunya diukur dari perputaran masing-masing elemen aset.

Mengenai rasio-rasio aktivitas sebagaimana yang diutarakan, menurut Riyanto (2010: 334). Adapun yang termasuk rasio aktivitas meliputi Perputaran Persediaan (*Inventory Turnover*), Rata-Rata Periode Pengumpulan Piutang (*Day’s Sales Outstanding*), Perputaran Total Aset (*Total Asset Turnover*), Perputaran Modal Kerja (*Working Capital Turn Over*), Perputaran Aset Tetap (*Fixed Assets Turnover*).

**Rasio Profitabilitas**

Menurut Harahap (2009:309), rasio profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan mendapatkan laba melalui semua kemampuannya, dan sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, ekuitas, jumlah karyawan, jumlah cabang dan sebagainya. Adapun yang termasuk rasio aktivitas meliputi Margin Laba Bersih (*Net Profit Margin*), Margin Laba Kotor (*Gross Profit Margin*), Margin Laba Operasional (*Operating Profit Margin*), Tingkat Pengembalian Aset (*Return On Assets*) dan Hasil Pengembalian atas Ekuitas (*Return on Equity*).

**Rasio ukuran pasar**

Menurut Hery, (2016:144) rasio penilaian atau rasio ukuran pasar merupakan rasio yang digunakan untuk mengestimasi nilai intrinsik perusahaan (nilai saham). Rasio Penilaian atau Rasio Ukuran Pasar terdiri dari Laba Per Lembar Saham Biasa (*Earning Per Share*), Rasio Harga Terhadap Laba (*Price Earning Ratio*), Rasio Harga terhadap Nilai Buku (*Price to Book Vaue Ratio*), Imbalan Hasil Dividen (*Dividen Yield*), Rasio Pembayaran Dividen (*Dividend Payout Ratio*).

**Hubungan Kinerja Keuangan dengan Harga Saham Harga**

Menurut Harmono (2009:111) menyatakan bahwa Kinerja fundamental perusahaan yang diproyeksikan melalui dimensi profitabilitas perusahaan memiliki hubungan kausalitas terhadap nilai perusahaan melalui indikator harga saham dan struktur modal perusahaan berkenaan dengan besarnya komposisi utang perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan menggunakan analisis rasio keuangan sangat penting bagi investor karena apabila hasil dari analisis rasio mencerminkan kinerja yang sebenarnya pada sektor usaha tertentu maka investor dapat meramalkan kondisi perusahaan dimasa mendatang sebelum berinvestasi . Apabila rasio keuangan terbukti dapat membantu memproyeksikan keuntuangan di masa yang akan datang, hal ini akan menarik minat investor untuk berinvestasi saham sehingga permintaan terhadap saham akan meningkat dan mempengaruhi harga saham dipasar modal.

Tujuan investor melakukan analisis terhadap saham sebelum berinvestasi adalah agar mendapat gambaran yang lebih jelas terhadap kemampuan perusahaan tersebut untuk tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang serta keuntungan yang akan diperoleh investor dapat diramalkan lebih akurat. Salah satu perhatian investor dalam menganalisis saham adalah harga saham itu sendiri. Analisa terhadap penilaian harga saham merupakan langkah mendasar yang harus dilakukan oleh investor sebelum melakukan investasi, supaya investor tidak terjebak pada kondisi yang merugikan. Harga saham berubah (berfluktuasi) sesuai dengan kekuatan permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi pembelian saham (permintaan) didasarkan pada pertimbangan fundamental yaitu kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan dapat dapat di ukur melalui rasio keuangan yang merupakan hasil olah dari laporan keuangan.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan teori-teori penunjang di atas yang telah memperkuat permasalahan tersebut, maka diajukan suatu hipotesis atau dugaan sementara, antara lain :

1. Hipotesis 1

Current Ratio (CR), Return On Asset (ROA), Debt to Equity Ratio (DER) dan Earning Per Share (EPS) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap harga saham (CLP).

1. Hipotesis 2

*Current Ratio* (CR), *Return On Asset* (ROA), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan Earning Per Share (EPS) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap harga saham (CLP).

1. Hipotesis 3

*Earning Per Share* (EPS) berpengaruh dominan terhadap harga saham (CLP).

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram, 2008:149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Laporan keuangan 19 perusahaan sektor properti dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample menggunakan metode *purposive sampling*. Dari populasi 19 perusahaan, yang telah menyajikan laporan keuangan memenuhi semua variabel yang akan diujikan dan dipublikasikan di bursa efek Indonesia adalah PT. Agung Podomoro Land Tbk, PT. Alam Sutera Realty Tbk, PT. Bekasi Asri Pemula Tbk, PT. Bumi Citra Permai Tbk, PT. Bhuwanatala Indah Permai Tbk, PT. Bukit Darmo Property Tbk, PT. Sentul City Tbk, PT. Cowell Development Tbk, PT. Ciputra Development Tbk dan PT.

Megapolitan Developments Tbk, tahun 2014 sampai dengan tahun 2016. Sedangkan 9 perusahaan lainnya yaitu PT. Jaya Real Property Tbk, PT. Jakarta International Hotes & Developments Tbk, PT. Perdana Gapuparma Tbk, PT. Gowa Makassar Tourism Developments Tbk, PT. Fortune Mate Indonesia Tbk, PT. Intiland Developments Tbk, PT. Duta Anggada Realty Tbk, PT. Bumi Serpong Damai Tbk, PT. Duta Pratiwi Tbk tidak dapat dijadikan sampel karena pada tahun penelitian ada laporan keuangan yang tidak dipublikasikan di website Bursa Efek Indonesia.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistic deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Current Ratio digunakan dalam penelitian untuk mewakili rasio likuiditas, dan peneliti memilih *Current Ratio* (CR) dibanding rasio likuidatas yang lain karena peneliti ingin menguji dan meneliti apakah kemampuan perusahaan dalam melunasi kewajiban lancarnya yang akan segera jatuh tempo dengan menggunakan uang kas dan setara kas yang ada (Hery, 2016:145) berpengaruh terhadap harga saham dan apakah pengaruhnya negatif atau positif. Rasio ini dihitung dengan membagi aset lancar dengan kewajiban lancar (Hery, 2016:152)

*Return On Asset* (ROA) digunakan untuk menguji dan menganalisa seberapa besar kontribusi aset dalam menciptakan laba bersih atau dengan kata lain seberapa besar njumlah laba bersih yang akan dihasilkan dari setiap rupiah dana yang tertanam dalam total aset berpengaruh terhadap harga saham (CLP). Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih terhadap total aset (Hery, 2016:193)

*Debt to Equity Ratio* (DER) digunakan untuk menguji dan menganalisa apakah besarnya proporsi utang terhadap modal atau perbandingan antara jumlah dana yang disediakan oleh kreditor dengan jumlah dana yang berasal dari pemilik berpengaruh terhadap harga saham. Rasio ini dihitung dengan membagi total kewajiban dengan total modal (Hery, 2016:168).

*Earning Per Share* (EPS) digunakan untuk menguji dan menganalisa apakah jumlah uang yang dihasilkan (*return*) dari setiap lembar saham berpengaruh terhadap harga saham. Semakin besar nilai EPS semakin besar keuntungan yang diterima pemegang saham. Rasio ini dihitung dengan mengurangkan laba bersih dengan deviden saham istimewa dan hasilnya dibagi dengan rata-rata tertimbang jumlah saham biasa yang beredar (Alwi, 2003:77)

Harga Saham yang digunakan adalah harga saham pasar pada saat penutupan (*closing price*). Rumus penentuan harga saham adalah harga saham sama dengan harga pada saat penutupan akhir (*closing price*) (Sunariyah, 2003:112). Dalam penelitian ini akan diuji secara simultan maupun parsial apakah rasio-rasio sebagai variabel independen berpengaruh terhadap harga saham (CLP), apakah pengaruhnya positif atau negatif dan rasio manakah yang paling dominan.

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder menurut Saifuddin Azwar (2004:136) adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini disebut juga dengan Data Tangan Kedua. Data Sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Data primer dan data sekunder, dapat pula digolongkan menurut jenisnya sebagai data kuantitatif yang berupa angka-angka dan data kualitatif yang berupa kategori-kategori.

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan, nilai *tolerance* variabel *Current Ratio* sebesar 0,938, ROA sebesar 0,729, DER sebesar 0,998 dan EPS sebesar 0.746 Nilai VIF variabel *Current Ratio* sebesar 1,066, ROA sebesar 1,371, DER sebesar 1,002 dan EPS 1,341. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Current Ratio*, ROA, DER dan EPS memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Current Ratio, ROA, DER dan EPS kurang dari 10 sehingga keempat variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

**Uji Autokorelasi**

Auto korelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terletak berderetan, biasanya terjadi pada data time series. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson diperoleh nilai du dan dl masing-masing 1,7386 dan 1,1426. Maka nilai autokolerasi diantara 1,7386<2,101<2,2614 jadi tidak terjadi autokolerasi.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y =157,240-175,787 X₁ + 929,743X₂ + 263,367X₃ - 1,109 X₄ +e

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Pengaruh dari masing-masing variabel *Current Ratio*, ROA, DER dan EPS terhadap Harga Saham dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Variabel *Current Ratio* dan EPS menunjukkan arah yang negatif, sedangkan ROA dan DER menunjukkan arah yang positif. Nilai signifikansi dari variabel *Current Ratio* sebesar 0,008, variabel ROA sebesar 0,262, variabel DER sebesar 0,000, variabel EPS sebesar 0,408. Dari data tersebut dapat disimpulkan:

1. *Current Ratio* dan DER < 0,05 berarti variabel *Current Ratio* dan DER berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham (CLP).
2. ROA dan EPS > 0,05 berarti variabel ROA dan EPS tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham (CLP).

Sedangkan berdasarkan tabel uji parsial, menunjukkan bahwa CR memiliki nilai t hitung sebesar -2,868, ROA memiliki t hitung sebesar 1,148, sedangkan DER sebesar 5,136 dan EPS sebesar -0,124

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Berdasarkan hasil perhitungan, signifikansi Uji Statistik F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Current Ratio, ROA, DER, dan EPS secara simutan berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham (CLP).

**Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil uji SPSS, diperoleh hasil R Square adalah 0,594. Hal ini berarti sebesar 59,4% variabel independen dari penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya sebesar 59,4% variabel Harga Saham bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel *Current Ratio*, ROA, DER dan EPS. Sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model regresi.

**Pembahasan**

**Pengaruh *Current Ratio* (CR), *Debt to Equity Ratio* (DER), *Return On Asset* (ROA), dan *Earning Per Share* (EPS) secara simultan terhadap Harga Saham (CLP)**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan SPSS, signifikansi Uji Statistik F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Current Ratio, ROA, DER dan EPS secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Harga Saham. Hasil penelitan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Roro (2012) dimana dalam peneletiannya variabel *Current Ratio*, ROA, DER dan EPS secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Harga Saham.

Nilai R *Square* adalah 0,594. Hal ini berarti sebesar 59,4% variabel independen dari penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya sebesar 59,4% variabel Harga Saham (CLP) bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel *Current Ratio*, ROA, DER dan EPS, sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model regresi. Variabel lain yang berpengaruh terhadap saham namun tidak diperhitungkan dalam model regresi adalah *Time Interest Earned, Return on Equity* (Setiyawan Indra, 2013), dan *Net Profit Margin* (Nardi, 2013).

**Pengaruh *Current Ratio* (CR), *Debt to Equity Ratio* (DER), *Return On Asset* (ROA), dan *Earning Per Share* (EPS) secara parsial terhadap Harga Saham (CLP)**

Adapun Pengaruh *Current Ratio* (CR), *Debt to Equity Ratio* (DER), *Return On Asset* (ROA), dan *Earning Per Share* (EPS) secara parsial terhadap Harga Saham (CLP) dapat diuraikan sebagai beriikut:

1. Pengaruh *Current Ratio* (CR) secara parsial terhadap Harga Saham (CLP)

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel *Current Ratio* sebesar -175,787 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dimana nilai ini lebih kecil daripada 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel *Current Ratio* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Harga Saham (CLP). Untuk koefisien regresi sebesar -175,787 berarti setiap penambahan CR sebesar 1% diprediksi akan menurunkan nilai Harga Saham sebesar Rp 175,787 (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah).

Dari hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pada perusahaan sub sektor properti dan real estate, perusahaan yang memiliki aset lancar yang kecil maka harga saham semakin besar, sebaliknya apabila aset lancar lebih besar dari kewajiban lancar maka harga saham menjadi semakin kecil. Hal ini membuktikan bahwa semakin besarnya aset lancar dianggap tidak produktif dalam sektor usaha properti dan *real estate* sehingga justru menurunkan nilai harga saham.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2014), tetapi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Roro (2012) dan Trisnawati (2013) yang menyatakan bahwa *Current Ratio* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Harga Saham.

1. Pengaruh *Return on Asset* secara parsial terhadap Harga Saham (CLP)

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel ROA sebesar 929,743 dengan nilai signifikan sebesar 0,262 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel ROA secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Harga Saham. Untuk koefisien regresi sebesar 929,743 berarti setiap penambahan ROA sebesar 1% diprediksi akan menaikkan nilai Harga Saham sebesar Rp 929,743 (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah).

Dalam penelitian ini ROA tidak berpengaruh kuat terhadap naik turunnya harga saham hal ini disebabkan asumsi besarnya kontribusi aset dalam menciptakan laba bersih tidak cukup diperhitungkan dalam kenaikan maupun penurunan harga saham. Dalam sektor usaha properti dan *real estate* ini yang lebih kuat menentukan harga saham adalah kepercayaan kreditur dalam memberikan pinjaman dan keproduktifan aset lancar jadi semakin kecil aset lancar semakin meningkatkan harga saham.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fachrul Septianto (2012), Roro (2012), Trisnawati (2013) yang menyatakan bahwa ROA tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham.

1. Pengaruh Debt to Equity Ratio secara parsial terhadap Harga Saham (CLP)

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel DER sebesar 263,367 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel DER secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Harga Saham. Untuk koefisien regresi sebesar 263,367 berarti setiap penambahan DER sebesar 1% maka harga saham diprediksi mengalami peningkatan sebesar Rp 263,367 (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah).

Menurut data tersebut maka dapat disimpulkan pada perusahaan sub sektor properti dan *real estate* semakin tinggi tingkat pinjaman maka semakin berpotensi untuk menaikkan harga saham, sebaliknya semakin tinggi tingkat ekuitas disbanding pinjaman justru menurunkan harga saham. hal ini mengindikasikan bahwa kepercayaan dari kreditur untuk memberikan pinjaman baik jangka panjang maupun jangka pendek berpotensi membuat harga saham semakin meningkat. Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan Fachrul Septianto (2012) dan Daulat Sihombing (2008) yang menyatakan bahwa DER tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham.

1. Pengaruh *Earning Per Share* (EPS) secara parsial terhadap Harga Saham (CLP)

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel EPS sebesar -1,109 dengan nilai signifikan sebesar 0,124 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel EPS secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Harga Saham. Untuk koefisien regresi sebesar -1,109 berarti setiap penambahan EPS sebesar 1 satuan maka harga saham diprediksi mengalami penurunan sebesar Rp 1,109 (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah)

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa EPS tidak berpengaruh kuat terhadap harga saham hal ini bisa diasumsikan bahwa keterkaitan jumlah laba bersih dengan bagian kepemilikan pemegang saham dalam perusahaan investasi tidak berpengaruh kuat terhadap harga saham. Dan apabila berpengaruh, maka pengaruhnya adalah semakin besar laba bersih yang dihasilkan dibandingkan rata-rata tertimbang saham biasa maka semakin memperkecil potensi naiknya harga saham. Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Roro (2012) dan Trisnawati (2013) yang menyatakan bahwa EPS berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham.

***Debt to Equity Ratio* (DER) secara parsial paling dominan berpengaruh terhadap Harga Saham (CLP)**

Dari tabel uji parsial, menunjukkan bahwa CR memiliki nilai t hitung sebesar -2,868, ROA memiliki t hitung sebesar 1,148, sedangkan DER sebesar 5,136 dan EPS sebesar -0,124, karena DER memiliki nilai t hitung terbesar yaitu sebesar 5,136 maka dapat disimpulkan DER secara parsial paling dominan berpengaruh terhadap Harga Saham (CLP).

 Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dianalisa bahwa apabila DER meningkat maka Harga Saham juga meningkat dan yang paling dominan mempengaruhi harga saham dibanding *Current Ratio*, ROA, dan EPS adalah DER. Kesimpulan ini dapat dianalisis bahwa pada perusahaan sub sektor properti dan *real estate* semakin tinggi tingkat pinjaman maka semakin berpotensi untuk menaikkan harga saham, hal ini mengindikasikan bahwa kepercayaan dari kreditur untuk memberikan pinjaman baik jangka panjang maupun jangka pendek paling berpotensi membuat harga saham semakin meningkat. Hasil penelitian ini tidak sesui dengan hipotesis awal yang menyebutkan EPS secara parsial paling dominan berpengaruh terhadap harga saham, hipotesis ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trisnawati (2013) yang menyebutkan EPS paling dominan berpengaruh terhadap harga saham (CLP).

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. *variabel Current Ratio*, ROA, DER dan EPS secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham. Nilai R *Square* adalah 0,594. Hal ini berarti sebesar 59,4% variabel independen dari penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya sebesar 59,4% variabel Harga Saham (CLP) bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel *Current Ratio,* ROA, DER dan EPS, sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model regresi
2. variabel *Current Ratio* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Harga Saham (CLP). Untuk koefisien regresi sebesar -175,787 berarti setiap penambahan *Current Ratio* sebesar 1% akan berpotensi menurunkan nilai harga saham sebesar Rp 175,787, variabel ROA secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Harga Saham. Untuk koefisien regresi sebesar 929,743 berarti setiap penambahan ROA sebesar 1% akan berpotensi menaikkan nilai Harga Saham sebesar Rp 929,743, variabel DER secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Harga Saham. Untuk koefisien regresi sebesar 263,367 berarti setiap penambahan DER sebesar 1% akan menaikkan nilai Harga Saham sebesar Rp 263,367, variabel EPS secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Harga Saham. Untuk koefisien regresi sebesar -1,109 berarti setiap penambahan EPS sebesar 1 satuan akan menurunkan nilai Harga Saham sebesar Rp 1,109.

**Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan rasio keuangan yang berbeda diluar rasio keuangan yang dipakai menjadi variabel independen dalam penelitian ini yaitu Current Ratio, ROA, DER dan EPS dan obyek penelitian yang diteliti selanjutnya diharapkan pada sub sektor dan tahun penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih variatif sehingga dapat menggambarkan variabel apa saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap harga saham pada sektor usaha masing-masing.
2. Bagi investor saham atau calon investor, dengan refrensi penelitian ini diharapkan untuk mampu menilai kinerja keuangan dan indikator-indikator keuangan di dalamnya sehingga dapat menanamkan saham pada perusahaan yang tepat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agnes Sawir. 2003.  *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Alwi, Iskandar. 2003. *Pasar Modal, Teori dan Aplikasi Cetakan Pertama*. Yayasan Pancur Siwah. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta

Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Bambang Riyanto. 2010. *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan*. BPFE. Yogyakarta.

Darsono dan Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Salemba Empat. Jakarta

Dwi Prastowo dan Rifka Julianty. 2005. *Analisis Laporan Keuangan Konsep dan Aplikasi Edisi Kedua*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.

Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta. Bandung.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Dipenogoro. Semarang.

Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. UIN Malang Press. Malang.

Mamduh, M.Hanafi. 2004. *Manajemen Keuangan*. BPFG. Yogyakarta.

Harahap. 2009. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Rajawali Pers. Jakarta.

Harahap. 2013. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada. Yogyakarta.

Harmono. 2009. *Manajemen Keuangan*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Hery. 2016. *Analisis Laporan Keuangan Integrated and Comprehensive Edition.* Grasindo. Jakarta.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Salemba Empat. Jakarta

Jumingan. 2011. *Analisa Laporan Keuangan.* Bumi Aksara. Bandung

Kasmir. 2011. *Manajemen Perbankan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta

Lestari, Maharani Ika dan Toto Sugiharto. 2007. *Kinerja Bank Devisa Dan Bank Non Devisa Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil). Jurnal. 21-22 Agustus, Vol.2.* *Fakultas Ekonomi*. Universitas Gunadarma.

Munawir. 2010. *Analisis Laporan keuangan*. Liberty. Yogyakarta.

Nachrowi, D. Nachrowi. 2006. *Ekonometrika*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Nardi. 2013. *Pengaruh Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER), Net Profit Margin (NPM), Dan Return On Investment (ROI) Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di BEI. Jurnal. Fakultas Ekonomi*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Prayitno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Kolerasi, Regresi dan Multivariabel.* Gramedia. Yogyakarta.

Roro, Weisty. *2012. Pengaruh Rasio Keuangan DER, CR, ROA dan EPS Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar Di BEI. Jurnal.* Universitas Negeri Surabaya.

Septianto, Fachrul. 2012. *tesis: Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di BEI)*.Univ Dian Niswantoro. Semarang.

Setiyawan, Indra dan Pardiman. 2014. *Pengaruh Current Ratio, Inventory Turnover, Time Interest Earned dan Return on Equity Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi Yang Terdaftar di BEI Periode 2009-2012. Jurnal Vol. III Nomor 2/Tahun 2014.* Universitas Negeri Yogyakarta.

Sihombing, Daulat. 2008. *tesis: Peranan Analisis Rasio Keuangan dalam Memprediksi Kesehatan Perusahaan Tekstil Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta (Periode Penelitian 2003-2006).* Univ Sumatra Utara. Medan.

Siregar, Sofyan. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana Media Group. Jakarta.

Suad Husnan dan Eny Pudjiastuti. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Edisi 5*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Suharyadi dan Purwanto. 2009. Statistika Untuk ekonomi dan keuangan modern. Salemba Empat. Jakarta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.

Sunariyah. 2004. *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.

Tjiptono, Darmadji & Hendy, M. Fakhruddin. 2006. *Pasar Modal di Indonesia, Pendekatan Tanya Jawab*. Salemba Empat. Jakarta.

Trisnawati, Mamik. 2013. *Analisis Pengaruh Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio*

*(DER), Return On Equity (ROE), Net*

*Profit Margin (NPM), Dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham. Studi Kasus Perusahaan Food and Beverages yang Terdaftar di BEI pada Tahun 2009-2012)*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

**EVALUASI PEKERJAAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA**

1) Dwi Siswantoro, 2) Dr. H. Pompong B.Setiadi.,SE.,MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Pelatihan merupakan sebuah proses yang melibatkan banyak unsur. Dimana pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang. Cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawan adalah melalui kompensasi, di smaping evaluasi pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan dan hambatan-hambatan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja organisasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai organisasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dan sampel yang dipakai sebanyak 74 responden dan hasilnya ditabulasi dan dijabarkan masing-masing variabel. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja organisasi di organisasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya selama ini telah berjalan dengan baik dan lancar melalui seminar, diskusi kelompok simulasi, dll. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat hambatan-hambatan di dalam penerapannya.

Kata kunci : Evaluasi Pekerjaan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Organisasi

**Pendahuluan**

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak lembaga atau perusahaan. Perhatian itu diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, lembaga atau perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pada era globalisasi saat ini, yang sarat dengan berbagai persaingan ketat dalam dunia usaha. Persaingan yang ketat tentu menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital sehingga keberadaannya dalam perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dan juga merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan.

Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang signifikan dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan para pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi, dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh

perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban atau masalah yang dihadapi perusahaan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis dilakukan, karena dengan adanya pengelolaan pada sumber manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan dapat mencapai nilai tambah terhadap perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan atau yang sering disebut sebagai prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ini dapat diukur dari pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), kemampuan (ability) serta memotivasi (motivation) karyawan dalam memproduksi produk. Dengan kata lain, mengukur kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan tersebut adalah dengan adanya bentuk evaluasi pekerjaan terhadap karyawan atau pegawai tersebut atas pekerjaan yang telah dibebankan atau menjadi tanggung jawabnya.

Evaluasi pekerjaan merupakan proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan lain dalam suatu perusahaan. Hasil dari evaluasi pekerjaan digunakan untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil diantara jabatan-jabatan yang ada. Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Selain itu, kinerja karyawan yang bernilai positif akan memberikan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan itu sendiri. Dengan kinerja karyawan yang bernilai positif memberikan rasa optimis bagi perusahaan dalam melaksanakan terobosan–terobosan pengembangan perusahaan baik untuk merger, ekspansi maupun mengakuisisi perusahaan lain.

Sementara kinerja karyawan yang bernilai negatif, justru akan menghambat pencapaian tujuan–tujuan perusahaan, bahkan dapat menurunkan citra perusahaan di mata pesaing. Oleh karenanya, perlu diperhatikan upaya–upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat dua faktor yang dianggap dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan, yaitu adanya bentuk pelatihan dan pemberian kompensasi.

Adanya pemberian bentuk pelatihan terhadap karyawan atau pegawai perusahaan, tentu akan memberikan nilai atau dampak positif secara langsung bagi karyawan tersebut. Dimana bentuk pelatihan ini akan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan atau ketrampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang mana tidak terlepas pula dari pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan merupakan sebuah proses yang melibatkan banyak unsur. Dimana pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang. Dengan pelatihan diharapkan proses produksi dapat dilakukan sesuai dengan rencana dan produk dapat diterima masyarakat. Pelatihan juga merupakan kunci pekerja dan implementasi desain secara lengkap dan menyeluruh yang digabungkan ke dalam suatu proses sedemikian rupa sehingga menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dibedakan.

Selain itu, aspek yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah adanya pemberian kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Karena itu, perhatian lembaga atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Sebab salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari hasil bekerja.

Adapun suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Suatu lembaga atau perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan hasil kerja mereka. Namun apabila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut tentu saja akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Sedangkan, bila kompensasi tidak memadai, maka kepuasan kerja dan prestasi kerja akan menurun. Oleh sebab itu, sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.

Kinerja yang baik apabila setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban orgnisasi seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi. Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, di mana karyawan/pegawai akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

 Komitmen organisasi dapat ditransformasikan ke dalam hasil penelitian Strees dan Shadur, et al dalam Prayitno seperti dikutip oleh Putri (2011 : 6) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai rasa Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan kata lain, Identifikasi adalah kepercayaan pegawai dalam hal penerimaan tujuan organisasi; Keterlibatan adalah partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, dalam penerimaan semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dan Loyalitas yaitu kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, seperti menampilkan usaha melebihi apa yang diharapkan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Dengan adanya komitmen akan membuat pegawai mendukung semua kegiatan instansi secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih produktif. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu instansi secara positif.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Penelitian oleh Mathis dan Jackson seperti dikutip oleh Putri (2011 : 7) pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar. Demikian halnya dengan Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang merupakan lembaga pemerintah atau organisasi di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial. Dimana Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya ini, tentu mempunyai standarisasi dalam melakukan penilaian atau pengukuran kinerja pegawainya. Adapun penilaian kinerja pegawai, tentulah dilakukan oleh pejabat eselon yang memiliki tingkat lebih tinggi dari pegawainya dan yang bertanggung jawab terhadap kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, berarti adanya suatu kesediaan seorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiataan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan menganalisis data serta kemampuan mengevaluasi. Dalam hal terkait kinerja pegawai ini, tentu Otoritas Pelabuhan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawainya dengan memberikan berbagai pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusianya, sehingga nantinya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adanya pemberian pelatihan ini, tentu dimaksudkan untuk dapat meningkatkan keterampilan atau kemampuan dari pegawai tersebut sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pegawai tersebut terutama dalam hal kesejahteraannya. Sehingga pegawai yang berpendidikan SMA dan hanya dapat diberikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya, juga mampu melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab yang besar sebagaimana tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepada pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi.

Di samping itu, pejabat otoritas pelabuhan juga perlu melakukan suatu evaluasi pekerjaan terhadap kinerja pegawainya. Apabila tugas dan tanggung jawab tersebut telah dilaksanakan dengan baik, maka tentunya terhadap pegawai tersebut perlu diberikan suatu reward atas hasil kinerjanya tersebut yaitu adanya pemberian kompensasi. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana atau seberapa besar otoritas pelabuhan memberikan perhatian dalam meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

**Dasar Pemikiran Teoritis**

**Evaluasi Pekerjaan**

Pengertian evaluasi pekerjaan mempunyai arti sebagaimana dikemukan oleh Yani (2012 : 131) adalah “Suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan dalam suatu perusahaan”. Hasil dari evaluasi pekerjaan digunakan untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil di antara jabatan-jabatan yang ada. Adapun langkah-langkah dalam melakukan evaluasi pekerjaan adalah dengan cara Mengumpulkan informasi tentang jabatan (dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung ataupun pengamatan) dan kemudian menyusun informasi tersebut menjadi uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan dan menetapkan nilai relatif dari masing-masing jabatan dengan cara mempelajari Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan tersebut.

**Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses membantu para karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak agar karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya. Idealnya pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Selain itu, pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana pengusaha kecil diberi informasi dan pengetahuan tentang manajerial (pemasaran dan keuangan), kewirausahaan UKM, Koperasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana peserta pelatihan dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Di samping itu, dalam pelatihan diberikan intruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang adapat langsung digunakan oleh pengusaha, dalama rangka meningkatkan kinerjanya dalam mengembangkan usahanya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan kedua karakteristik kegiatan tersebut. Menurut Heidjrachman & Suad Husnan dalam Pratama (2011 : 16) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan menyangkut kegiatan mencapai tujuan”.

**Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Anthony dan Govindarajan dalam Sinuhaji (2013 : 11) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

**Kinerja**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Sehingga kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitasyang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Rivai dan Basri seperti dikutip oleh Kaban (2016 : 16) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong dalam Arikunto (2010 : 22) bahwa penelitian kualitatif yaitu “Tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti dan benda-benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya”. Sedangkan menurut Sugiyono (2009 : 14) penelitian deskriptif adalah “Suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan yang masih bekerja pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 90 orang.

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sample Random Sampling (Sampel Acak Sederhana). Sedangkan dalam penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan metode Slovin dalam Umar seperti dikutip oleh Dita Kurnia (2014 : 39) dengan persamaan sebagai berikut :

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :





**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Sedangkan, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menggambarkan dan menguraikan mengenai evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Evaluasi pekerjaan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan dalam suatu perusahaan. Hasil dari evaluasi pekerjaan digunakan untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil di antara jabatan-jabatan yang ada.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dalam kesempatan itu karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, yang diperoleh melalui metode–metode pengumpulan data, untuk kemudian diolah oleh peneliti dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi (data telah diolah). Data yang tersedia seperti gambaran umum perusahaan yang berisi struktur organisasi dan informasi aktivitas perusahaan

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisioner responden yang telah disebarkan, diberi jawaban dan direkap serta ditabulasikan, maka diperoleh analisis hasil penelitian sebagai berikut :

1. Jumlah responden sebanyak 9 orang yang terdiri dari 8 responden (88,8%) adalah berjenis kelamin Laki-laki dan 1 responden (11,1%) adalah berjenis kelamin Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin laki-laki
2. Jumlah responden sebanyak 9 orang yang terdiri dari 1 responden (11,1%) berusia 25-30 tahun, 6 responden (66,6%) berusia 31-35 tahun dan 1 responden (11,1%) berusia di atas 41 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang banyak memberikan jawaban untuk penelitian ini lebih dominan responden dewasa atau usia kurang produktif yaitu antara usia 31-35 tahun.
3. jumlah responden sebanyak 9 orang yang terdiri dari 4 responden (44,4%) adalah berpendidikan Diploma dan 5 responden (55,5%) adalah berpendidikan Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang banyak memberikan jawaban untuk penelitian ini adalah responden yang memiliki pendidikan Sarjana (S1)

Kemudian setelah peneliti melakukan identifikasi terhadap responden, baik dari segi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, maka selanjutnya peneliti akan memaparkan atau memperjelas penelitian ini dari hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel.

**Penerapan Evaluasi Pekerjaan, Pelatihan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tajung Perak Surabaya**

Evaluasi pekerjaan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan dalam suatu perusahaan. Hasil dari evaluasi pekerjaan digunakan untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil di antara jabatan-jabatan yang ada.

Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh organisasi dalam memberikan evaluasi pekerjaan ini adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan informasi tentang jabatan
2. Menerapkan nilai relatif dari masing-masing jabatan dengan cara mempelajari Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan tersebut. dimana dapat dilakukan dengan 2 metode yaitu non kuantitatif berupa penentuan peringkat dan klasifikasi, sedangkan kuantitatif berupa perbandingn faktor dan sistem angka dimana metode sistem angka ini yang paling banyak digunakan dalam penilaian pekerjaan (jabatan) oleh perusahaan-perusahaan, karena metode ini merupakan metode yang paling teliti dan akurat. kemudian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Adapun jenis-jenis pelatihan untuk memenuhi tujuan yang berbeda antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin
2. Pelatihan pekerjaan / teknis
3. Pelatihan antar-pribadi dan pemecahan masalah
4. Pelatihan perkembangan dm inovatif

Sedangkan, bentuk pelatihan yang selama ini dijalankan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya adalah dapat dikatakan dari ke-4 jenis pelatihan tersebut di atas digunakan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya, di samping diskusi kelompok, konferensi, simulasi bermain peran dan demonstrasi dan latihan dalam kelas.

Namun semua pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya adalah untuk peningkatan kompetensi pegawai dan karir pegawai, di samping tujuan yang lain, yaitu :

1. Untuk meningkatkan kualitas ouput
2. Untuk meningkatkan kuantitas ouput
3. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
4. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
5. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
6. Untuk mecegah timbulnya antipati karyawan

Demikian halnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu pemberian uang, pemberian material-fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Sedangkan, kompensasi yang ada di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya diberikan dalam bentuk berupa gaji yang dibayarkan setiap bulan kepada pegawai, insentif dan kesempatan berkarir pada pegawai.

**Hambatan-Hambatan Dalam Penerapan Evaluasi Pekerjaan, Pelatihan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya**

Adapun dalam penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kommpensasi di Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya tentu tidak berjalan dengan lancar. Adapun hambatan-hambatan dalam penerapannya dapat berupa sebagai berikut :

1. Adanya kesalahan dalam penggunaan metode bentuk evaluasi pekerjaan sehingga tidak diperoleh nilai yang teliti dan akurat.
2. Menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun sistem peringkat
3. Memakan waktu yang relatif banyak, karena perlunya menginventaris waktu di muka untuk melkukan perencanaan kinerja
4. Dapat disalahgunakan atau digunakan sambil lalu saja oleh para manajer.
5. Kurangnya tenaga pelatih
6. Peserta pelatihan yang kurang menanggapi kesempatan yang diberikan
7. Materi pelatihan yang kurang dipahami oleh peserta pelatihan
8. Pembayaran gaji yang kadang terlambat karena sistem yang tidak berjalan dengan baik.

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Evaluasi pekerjaan merupakan faktor terpenting dalam memberikan penilaian kinerja pegawai dan metode yang digunakan dalam evaluasi pegawai di Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya dengan metode kuantitatif sistem angka. Sedangkan, pelatihan yang telah dijalankan di Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya adalah berupa diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan lain-lain. Kemudian kompensasi yang telah dilakukan yaitu melalui pemberian gaji, insentif bagi pegawai yang berprestasi dan kesempatan berkarir.
2. Hambatan dalam penerapan evaluasi pekerjaa, pelatihan dan kompensasi berupa adanya kesalahan dalam penggunaan metode bentuk evaluasi pekerjaan sehingga tidak diperoleh nilai yang teliti dan akurat, menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun sistem peringkat, memakan waktu yang relatif banyak, karena perlunya menginventaris waktu di muka untuk melkukan perencanaan kinerja, dapat disalahgunakan atau digunakan sambil lalu saja oleh para manajer, kurangnya tenaga pelatih, peserta pelatihan yang kurang menanggapi kesempatan yang diberikan, materi pelatihan yang kurang dipahami oleh peserta pelatihan dan lain-lain

**Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan di dalam penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dapat berjalan dengan baik dan lancar, yang tentunya didukung oleh semua pegawai dan instansi. Sehingga operasional instansi pun juga dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan tujuan yang hendak dicapai.

2 .Diharapkan adanya hambatan dalam penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dapat di minimalisir atau diperkecil sehingga upaya meningkatkan penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya benar-benar dapat terlaksana dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardiansyah, 2010, *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Imbalan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Medan,* Universitas Sumatera Utara, Medan

Arief, Yulia, 1998, *Pengaruh Evaluasi Prestasi dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pangestu Segoro Indonesia Surabaya,* Universitas Kristen Petra, Surabaya

Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi 2010,* Rineka Cipta, Jakarta

Arifin, Andiza Z., 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang),* Universitas Hasanuddin, Makassar

Azwar, Saifuddin, 2013, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Butar-Butar, Novelin, 2014, *Pengaruh Disiplin dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada departemen Food & Beverage Di Santika Premiere Dyandra Hotel & Convention Medan,* Universitas Sumatera Utara, Medan

Dinarsanti, Gita, 2010, [*Analisis Pengukuran Kinerja Direktorat Jendral Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum Dengan Pendekatan Balanced Scorecard*](http://www.lib.ui.ac.id/detail?id=136064&lokasi=lokal), Universitas Indonesia, Jakarta

Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi,* Bumi Aksara, Jakarta

Isbani, Fika Yuwana, 2008, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Simalungun), Universitas Sumatera Utara, Medan*

Kaban, Renard Ruandjo, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan daqn Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi,* Universitas Sumatera Utara

Kaswan, 2014, *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan),* Alfabeta, Bandung

Loliancy, Evi, 2009, *Analisis Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Dari Balanced Scorecard Di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum Dan HAM RI,* Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosda, Bandung

Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis*

*Kompetensi Edisi Revisi,* RajaGrafindo Persada, Jakarta

Pratama, Andi Habibi, 2011, *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Gergas Utama Medan,* Universitas Sumatera Utara, Medan

Saharuddin, Erni, 2012, *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang,* Universitas Hasanuddin, Makassar

Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Pustaka Setia, Bandung

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* Mandar Maju, Bandung

Sutrisno, Edy, *2012, Manajemen Sumber Daya Manusia,* Prenadamedia Group, Jakarta

STIE Mahardhika, *Pedoman Penyusunan Tesis,* Team Teaching, Surabaya

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Mitra Wacana Media,Jakarta

**STUDI TENTANG KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI JANTI III KECAMATAN WARU KABUPATEN SIDOARJO**

1) Vera Beti Istanti, 2) Dr. Kuswandi, Drs. M.Si, MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjabarkan tentang rencana pengelolaan, Pelaksanaan Pembelajaran yang dilakukan oleh guru Sekolah Dasar Negeri Janti III Kec. Waru, Kab. Sidoarjo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang dihasilkan bukan dalam bentuk angka – angka tetapi berupa kata – kata tertulis atau lisan. Hasil yang diperoleh bahwa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran merupakan persiapan mengajar yang berisi yang harus dilakukan guru dan siswa dalam melaksanakan. Kegiatan Pengajaran, antara lain : Pemilihan materi, menentukan metode mengajar, memilih dan menentukan alat evaluasi. Dari hasil pengamatan dan wawancara dapat disimpulkan siswa guru - guru SDN Janti III Waru sudah membuat RPP dengan baik dengan panduan RPP dari Program K3 – 5 yang. meliputi Program semester, Program Tahunan, daftar nilai siswa, daftar hadir, ringkasan materi dan kisi - kisi soal. Setelah guru membuat RPP, maka guru melaksanakan proses belajar mengajar dikelas hasil pengamatan di lapangan yaitu di SDN Janti III Waru, hampir semua guru sudah mampu mengola kelas dengan baik, termasuk memilih dan menggunakan media pembelajaran bahkan terdapat beberapa guru yang mampu membuat alat peraga / media sederhana yang cukup baik dan efektif untuk dipakai di depan kelas yang mampu memberikan semangat belajar siswa

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

1. **Pendahuluan**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai keberhasilan menuju tujuan dan sasaran. Manusia dapat berperan sebagai pemikir, perencana sekaligus sebagai penyelenggara organisasi. Betapapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh organisasi, manusia dianggap sebagai aset yang sangat penting dalam gerak pembangunan nasional. Sebuah organisasi yang terdiri atas petugas dan pelaku yang membawa pada tujuan organisasi, memerlukan pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya diperoleh satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan (a satisfied and satisfactory working force). Kualitas manusia diarahkan pada terciptanya sumber daya manusia yang memiliki ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan sehingga fungsi yang didesain tidak lain untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai secara optimal.

Sebagaimana tercantum dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta, meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam mewujudkan tujuan nasional. Agar tujuan dan fungsi pendidikan dapat tercapai, maka diperlukan tenaga kependidikan yang professional. Pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik dalam hal ini guru yang berinteraksi langsung dengan para siswa.

Guru sebagai pendidik, tidak hanya bertugas dalam membina segi intelektual siswa saja melainkan juga dalam kepribadian, segi watak, tingkah laku yang dapat dipertanggung jawabkan pada masyarakat. Akhir-akhir ini guru menjadi bahan pembicaraan masyarakat luas dengan adanya sertifikasi guru mereka beranggapan guru-guru saat ini banyak yang tidak memiliki kompetensi dan sebagainya. Beberapa tayangan berita di televisi menyudutkan guru akibat beberapa oknum yang menghukum siswa secara tidak mendidik sehingga menjadi sebuah perbincangan. Saat ini wibawa guru makin merosot, kinerja guru terkesan mengejar materi.

Dengan melihat fenomena yang demikian kompleks, keberhasilan sebuah lembaga dalam hal ini sekolah banyak ditentukan oleh guru-guru dan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah bertanggung jawab terhadap selunrh kegiatan yang ada di sekolahnya. Kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi bawahan dengan sendirinya akan mengembangkan pola perilaku baik yang berupa tingkah laku, tindakan dan lain sebagainya.

Dengan demikian penggunaan tenaga guru yang efektif dan terarah sebagai kunci terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satu faktor dan sebagai cara dalam memberikan motivasi dengan tujuan mencapai sasaran. Sehingga menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Robbins (1991) menyatakan "motivation is the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual needs dalam kalimat diatas diuraikan secara singkat, bahwa : motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Peningkatan kualitas kinerja guru diperlukan upaya perbaikan dan pembinaan secara terus menerus yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas belajar siswa. Salah satu upaya terbaik dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan dorongan kerja / motivasi kerja. Adapun guru yang telah memiliki sertifikasi sejumlah 8 orang guru.

Dari uraian diatas, peneliti dapat mengetahui sejauh mana kinerja pada SDN Janti III Kec. Waru Kab. Sidoarjo dengan judul penelitian \*Studi tentang kinerja guru pada SDN Janti III Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. Fokus dari penelitian ini merupakan studi tentang kinerja guru pada sekolah dasar negeri janti iii kecamatan waru kabupaten sidoarjo.

**Dasar Pemikiran Teoritis**

**Kinerja Guru**

Peran guru dalam melaksanakan kurikulum di sekolah adalah menyusun strategi belajar mengajar pada setiap komponen sehingga menjadi sebuah system pengajaran kemampuan guru dalarn merencanakan pengajaran mutlak diperlukan demi terselenggaranya proses belajar mengajar yang baik. Dalam kegiatan belajar mengajar, seorang guru hendaknya memberikan wawasan kepada siswa tentang materi pelajaran yang akan diajarkan. Berdasarkan pendapat Hasibuan (dalarn Yoto 2001 : 9) guru di tuntut harus menguasai komponen keterampilan dasar mengajar.

**Pengukuran dan Penilaian Kinerja**

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai kinerja sedangkan nilai kinerja adalah untuk efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi dengan kata lain, pengukuran diartikan sebagai proses pemberian angka terhadap obyek / peristiwa dengan menggunakan cara yang sistematis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk menilai kinerja karyawan ada 2 cara:.

Pertama, penilaian kinerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan tentang gaji dan promosi. Yang kedua, menyediakan kesempatan bagi atasan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan penilaian pelaksanaan pekerjaan / penilaian kinerja (appraisal of performance) menurut Soeprihanto (2000) adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang guru telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan kerja dalarn arti kinerja tidak hanya menilai hasil fisik yang dihasilkan oleh seorang guru. Sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja kerajinan, disiplin, hubungan kerja, perkasa, kepemimpinan / hal khusus sesuai bidang dan level pekerjaan yang diembannya.

Penilaian terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, setiap guru hendaknya mempunyai uraian tugas yang jelas, penilaian yang baik tergantung pada rasa percaya antara kepala sekolah atau guru senior yang lain dengan guru yang. sedang dinilai. Dalam rangka penilaian, hendaknya kritik diberikan dengan pengertian bahwa guru yang bersangkutan membutuhkan bimbingan, sehingga kritik yang diberikan bersifat konstnrktif.

Sedangkan untuk memudahkan pengukuran dan penilaian kinerja guru maka penilaian dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap tugas-tugas guru seperti yang tertuang dalam keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor : 84/ 1993 tentang jabatan fungsional guru angka kreditnya yang menggariskan rincian kegiatan guru

**Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)**

Dalam penilaian kinerja guru yang secara langsung adalah kinerja guru yang dinilai dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) selama satu tahun yang dinilai oleh kepala sekolah berdasarkan peraturan pemerintah Nomor : l0 th 1979 tentang DP3 PNS (termasuk didalamnya guru) yang digunakan untuk menilai prestasi kerja guru beserta unsur-unsur dalam DP3 antara lain :

1. Kesetiaan 5. Kejujuran

2. Ketaatan 6. Kerjasama

3. Prestasi kerja 7. Prakarsa

4. Tanggung jawab 8. Kepemimpinan

Dengan adanya penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi sekolah bila dilakukan dengan sikap yang positif dan semangat kerjasama antara petugas penilai dengan guru yang dinilai..

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan deskriptif. Disebut kualitatif karena data yang dihasilkan bukan dalam bentuk angka tetapi berupa kata-kata tertulis / lisan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama 4 tahun dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2014. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Data dalarn penelitian ini dapat berupa dokumen, foto-foto, catatan hasil wawancara/ pengamatan / angket. Informasi kunci disini adalah Kepala SDN Janti III Waru, guru dan petugas tata usaha beserta siswa.

**Perekaman dan analisa data.**

Pengumpulan data yang digunakan antara lain :

1. Orientasi yaitu data yang diambil menonjol, menarik dan penting.
2. Penelitian Eksplorasi yaitu data diambil dari sumber data / informasi yang kompeten.
3. Penelitian terfokus yaitu wawancara / observasi dicatat secara pendek, baik berupa jurnal maupun catatan sementara dan pengembangan setelah kegiatan di lapangan.

Analisis data selama pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu:

1. Membatasi masalah, waktu dan tempat penelitian.
2. Mengadakan wawancara sehingga dibuat rumusan masalah.
3. Komentar pengamat mengenai gagasan yang muncul.
4. Mengkaji bahan pustaka

Proses kegiatan analisis setelah data terkumpul antara lain :

1. Mengumpulkan data lalu diberi tanda (Sumber data diberi nomor urut berdasar kronologis waktu pengumpulan).
2. Data di kaji secara mendalam (Dengan membuat catatan berupa daftar pikiran dan diagram).
3. Menyortir data yang tidak terpakai. Hasil akhir laporan dideskripsikan.

**Pengecekan Keabsahan Data**

Keabsahan data kualitatif didasarkan atas kriteria derajat kepercayaan (Kredibilitas) dan kepastian data (Konfirmabilitas), sedangkan untuk menjamin kredibilitas data ada beberapa yang harus dipenuhi yaitu : Perpanjangan keikutsertaan, Pengecekan sejawat, Ketekunan pengamatan, Kecukupan referensi, Triangulasi dan Pengecekan anggota.

Ada beberapa yang digunakan peneliti dalam tekniknya :

1. Ketekunan pengamatan, Pengamatan dilakukan secara terus menerus terhadap subyek yang diteliti guna mengetahui aspek yang relevan dengan topik peneliti.
2. Pengecekan sejawat, Peneliti minta teman sejawat untuk memeriksa dan mengevaluasi serta memberikan masukan terhadap kajian penelitian. Pengecekan rekan sejawat dilakukan lebih dari satu orang dan dipilih yang mampu menguasai / memahami masalah yang diteliti.
3. Kecukupan referensi, Arsip digunakan sebagai bahan referensi. Pengecekan kecukupan referensi diperkuat oleh data yang memadai
4. Triangulasi, Pengumpulan data dari beberapa sumber, informasi dilacak berulang kali dengan menggunakan sumber yang berbeda (data dilacak berulang kali pada konteks, situasi dan tempat yang berbeda). Prosedur pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

**Tahap-tahap Penelitian**.

Tahap-tahap dalam penelitian kualitatif meliputi :

1. Tahap persiapan dan perencanaan, Meliputi pengurusan surat ijin penelitian yang dimulai dengan mengurus surat pengantar dari STIE Mahardika kemudian disarnpaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kab. Sidoarjo dan diteruskan ke obyek penelitian. Pada tahap persiapan ini peneliti menyusun rencana / proposal dan berdiskusi dengan pihak-pihak terkait untuk membahas rencana kegiatan penelitian, kemudian dilanjutkan menyiapkan daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara.
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian, Peneliti terjun ke lapangan / obyek penelitian kemudian melaksanakan kegiatan pengambilan data meliputi :
3. Mengumpulkan data melalui dokumen.
4. Mengumpulkan data melalui observasi
5. Mengumpulkan data melalui wawancara terhadap subyek penelitian.
6. Mengumpulkan data melalui penyebaran angket jika diperlukan.
7. Melengkapi data sebagai bukti otentik (seperti pengambilan gambar terhadap obyek penelitian III Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo).
8. Tahap Penulisan Hasil Penelitian, Peneliti menyusun laporan berdasarkan hasil data diperoleh dari lapangan dan dianalisis sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian penulisan hasil penelitian berfokus pada model penelitian kualitatif.

**Hasil dan Pembahasan**

**Perencanaan Rancangan Pembelajaran yang Dilakukan oleh Guru Sekolah Dasar Negeri Janti III Kec. Waru Kab. Sidoarjo**

Perencanaan pembelajaran merupakan catatan hasil pemikiran guru sebelum mulai proses pembelajaran. Persiapan mengajar berisi hal-hal yang harus dilakukan oleh guru dan siswa dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang meliputi ; menentukan tujuan, memilih materi, menentukan metode mengajar, memilih media dan menentukan alat evaluasi.

Mengajar adalah membimbing kegiatao siswa belajar, mengajar adalatr mengatur dan mengorganisasi lingkungan yang ada disekitar sisw4 sehingga dapat mendorong dan menumbuhkan siswa melakukan kegiatan belajar (Sujana 1975).

Langkah awal sebelum mengajar ialah seorang guru harus melihat GBPP (Garis - Garis Besar Program Pembelajaran). Guru akan memperoleh acuan yang harus dilakukan trntuk mengarahkan siswa, sehingga guru dapat menentukan dan mengetahui berbagai hal seperti ; Tujuan Instruksional (TIK/PBU), materi / bahan pembelajaran, metode mengajar, alat pembelajaran yang digunakan, sistem penilaian.

Selain itu guru juga memerlukan kalender pendidikan yang ditentukan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sebagai acuan untuk merancang pembelajaran, lalu guru juga harus dapat menentukan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Persiapan kedua yang harus dilakukan oleh seorang guru adalah menentukan metode apa yang dapat diterapkan dalam menjelaskan materi, guru harus dapat memilih dengan tepat metode mana yang paling baik untuk materi yang diajarkan. Perlu diingat bahwa metode yang dipilih itu harus disertai dengan adanya media / alat peraga dalam pembelajaran. Sedangkan fungsi media dalam proses belajar mengajar selain sebagai penyaji stimulus (informasi, sikap, dll) juga untuk meningkatkan keserasian dalam penerimaan informasi.

Diantara kegunaan media adalah sebagai berikut :

1. Media dapat membangkitkan motivasi dan merangsang siswa untuk belajar
2. Media dapat membangkitkan keinginan dan minat baru siswa
3. Media dapat memberikan pengalarnan yang integral dari konkrit sampai ekstrak
4. Media memungkinkan adanya interaksi langsung antara siswa dan lingkungan

Dengan media, bahan pembelajaran akan lebih jelas maknanya sehingga mudah dipahami siswa dan memungkinkan siswa dalam menguasai bahan pembelajaran dari media juga siswa lebih banyak melakukan kegiatan belajar, sebab tidak hanya mendengarkan penjelasan guru saja tetapi juga aktivitas lain seperti mengamati, melakukan dan mendemontrasikan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara tampak bahwa guru-guru di Sekolah Dasar Negeri Janti II Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sudah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Prograrn Semester (Promes), Program Tahunan (Prota), daftar nilai, absensi, ringkasan – materi beserta kisi-kisi soal. Hal ini sesuai dengan penuturan Kepala SDN Janti III Kec. Waru Kab. Sidoarjo sebagai berikut : “... hampir tiap-tiap guru kami sudah mempersiapkan dan menyusun RPP beserta medianya sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Baik guru kelas maupun guru mata pelajaran minta tanda tangan saya setiap hari untuk jurnal, RPP, silabus, dll.”

Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dari guru-guru di SDN Janti III Kec. Waru Kab. Sidoarjo juga diungkapkan oleh guru kelas V sebagai berikut : “Disini guru-guru sudah menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum kegiatan (PBM) dimulai”.

Infomrasi lain dari tata usaha juga mengungkapkan sebagai berikut: “Bapak dan Ibu guru disini sering minta dibuatkan format silabus, RPP, daftar nilai, absensi, karena harus ditanda tangani oleh Kepala Sekolah sebelum ada superfisi pengawas tiap 2 – 3 bulanan."

**Pengelolaan Pembelajaran yang Dilakukan Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jenti III Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo**

Setelah persiapan mengajar dibuat, berikutnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan oleh guru agar pembelajaran berhasil diperoleh dengan maksimal, diantaranya adalah :

1. Kondisi kelas bersih, udara cukup dengan ventilasi yang memadai
2. Cahaya kelas cukup terang
3. Jumlah siswa ideal sekitar 30 siswa / kelas
4. Pengaturan tempat duduk bagi siswa yang tubuhnya kecil didepan begitu sebaliknya
5. Bahasa yang digunakan bisa diterima oleh seluruh siswa dan sebaiknya menggunakan bahasa Indonesia kecuali bahasa asing

Selain itu beberapa metode pembelajaran dapat dipilih oleh guru antara lain:

1. Metode Ceramah
2. Metode Diskusi
3. Metode Eksperiment
4. Metode Demonstrasi
5. Metode Latihan / Drills
6. Metode Tanya Jawab
7. Metode Pemberian Tugas

Pengelolaan pembelajaran yang dilakukan guru di SDN Janti III Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo diungkapkan oleh Kepala Sekolah sebagai berikut : “...kebetulan murid-murid di SD kita mudah sekali untuk diarahkan, sehingga pengelolaan pembelajaran berjalan dengan cukup baik, contohnya : mereka selalu melaksanakan tugas piket harian”.

Pengelolaan pembelajaran di luar kelas yang dilakukan guru SDN Janti III telah dilaksanakan dengan baik, hal ini diungkapkan oleh guru Bahasa Inggrisnya antara lain : “... kebetulan sekolah ini mempunyai tempat parkir yang rindang, kami dengan mudah melakukan pembelajaran di luar kelas, apalagi pada saat menerima praktikum IPA, Bahasa Inggris, dsb, guru SD ini tak jarang yang memanfaatkan lahan ini untuk kebutuhan sekolah”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di SDN Janti III Kec. Waru III Kab. Sidoarjo sudah mampu mengelola kelas dengan baik, baik menggunakan media pembelajaran yang dipakai di depan di kelas sehingga prestasi siswa didongkrak dan hasilnya membanggakan, baik dalam akademik maupun non akademik. Dengan demikian dikatakan bahwa guru-guru SDN Janti III Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo sudah mampu mengelola kelas dengan baik.

**Hubungan Guru dengan siswa pada SDN Janti III Kec. Waru Kab. Sidoarjo**

Belajar dan mengajar merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan dalam kegiatan pembelajaran. Belajar mengacu pada apa yang dilakukan siswa, sedang mengajar mengacu kepada apa yang dilakukan oleh guru. Dua kegiatan tersebut menjadi terpadu dalam suatu kegiatan manakala terjadi hubungan timbal balik (interaksi) antara guru dengan siswa pada saat pembelajaran berlangsung. Ada 4 faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan interaksi belajar mengajar, antara lain :

1. Faktor Guru, Guru sebagai pengelola pembelajaran harus terampil dalam mengajar, menguasai metode, media dan materi pelajaran
2. Faktor Siswa, Kondisi siswa memiliki karakteristik yang bersedia baik secara fisik/ psikis, latar belakang ekonomi, lingkungan keluarga. Keanekaragaman ini akan berpengaruh terhadap interaksi dalam pembelajaran di kelas.
3. Faktor Kurikulum, Kurikulum sebagai pedoman guru dan siswa dalam mengorganisasikan, tujuan dan isi pelajaran.
4. Faktor Lingkungan, Lingkungan / latar adalah konteks terjadinya pengalaman belajar

Hubungan interaksi guru dengan siswa pada SDN Janti III Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo, terungkap dalam hasil wawancara berikut:

1. Oleh Guru Kelas III, “... murid sini sangat akrab dengan guru mereka tidak sungkan-sungkan bertanya pada guru kami bahkan seputar keluarga mereka ceritakan pada kami.”
2. Oleh Guru Kelas V dan VI, “Anak-anak pada saat menerima pelajaran tambahan setelah sholat Dhuhur begitu antusias dan sering menanyakan pada guru-gurunya seputar materi, bahkan seringkali wali murid beserta anak-anak mereka membawakan rantang berisi makanan buat bu guru mereka.
3. Oleh Guru Agama Islam : “Murid sini sangat pengertian, seringkali pada kegiatan / acara tertentu membantu Kegiatan Sekolah, hal ini terbukti pada saat Maulid Nabi, mereka sering membawakan berkat / kue / buah ala kadarnya buat bapak / ibu gurunya".

Dari hasil pengamatan dan wawancara diatas diperoleh kesimpulan bahwa interaksi belajar mengajar di kelas pada siswa SDN. Janti III Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo dapat berjalan dengan baik dan aktifitas siswa dalam mengikuti pelajaran sangat baik.

**Penilaian Hasil Belajar pada Sekolah Dasar Negeri Janti III Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo**

Keefektifan Pembelajran dapat diukur dari empat indikator yaitu : Kecermatan pengusaan perilaku, kecepatan untuk kerja, tingkat alih belajar, dan tingkat resensi. Sedangkan syarat - syarat umum evaluasi antara lain :

1. Valid ( Salih ), Tes di katakan Valid dapat mengukir ketepatan hasil pengukuran faktor – faktor yang mempengaruhi kesalihan suatu tes antara lain : banyaknya butir soal, kejelasan rumusan soal, bentuk tes yang digunakan, bahasa, tingkat kesukaran dan penyelenggaraan tes dengan adanya pengawasan.
2. Reliabel ( Ketepatan Hasil ), Indeks stabilitas, kesamaan, konsistensi internal dan kemantapan faktor - faktornya antara lain : soal yang homogen cenderung reliabel, waktu dalam penyelesaian tes & kondisi tes, kelompok yang akan di tes.
3. Kepraktisan, Mudah dalam penskoran, mudah dilaksanakan dan diperiksa dengan petunjuk yang jelas.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepraktisan antara lain : petunjuk yang jelas, tes obyektif, pedoman penilaian dan pelaksanaan tes yang ditempuh (pengadministrasinya). Fungsi dan tujuan evaluasi pembelajaran, antara lain :

1. Untuk pengembangan, Pada hasil penelitian, penilaian ini sangat bermanfaat bagi kegiatan pembelajaran, sifat materi yang diajarkan, metode pembelajaran yang digunakan dan informasi yang diperoleh dari evaluasi merupakan pertimbangan bagi rencana setelah sekolah untuk masa yang akan datang.
2. Untuk Akreditasi, Dengan adanya penilaian, akan diketahui hasil belajar siswa, bagaimana kondisi belajar yang di dapatkan oleh sekolah sudah sesuai dengan harapan / belum. Hasil belajar merupakan cermin kualitas suatu sekolah. Informasi hasil penilaian yang diperoleh dari tahun ke tahtrn dapat digunakan sebagai pedoman bagi sekolah dalam memenuhi Standarisasi.

Berikut adalah sebagai hasil wawancara tentang penilaian hasil belajar pada SDN. Janti III Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo. Bahwa guru – guru yang ada disini telah melaksanakan evaluasi dengan baik. Hal ini dijelaskan oleh Kepala Sekolah SDN. Janti sebagai berikut : "............. Guru kami sudah melaksanakan evaluasi dengan baik, ulangan harian telah simbolis kami sampaikan bahwa dokumennya kami sisipkan seperti halnya penataan SK / dokumen portofolio sehingga bila pengawas datang, mereka sudah siap untuk menunjukkan arsip / perlembar / bidang studi dsb. Dengan evaluasi yang telah diberikan oleh guru kami, apabila siswa masih memperoleh nilai di bawah nilai standar KMM, maka guru kami juga menyiapkan remidi sebagai tindak lanjutnya.

Informasi lain dari siswa kelas IV antara lain : “............ ibu guru kami seperti B. Lilik, B. Vera dan B. Nirmatul Azizah, mereka selalu melakukan ulangan harian yang diberikan pada kami, ulangan harian sudah kami rasakan mencapai 2 x (dua kali) sampai saat ini menjelang tengah semester I tahun 2010 awal.” Dari hasil wawancara diatas telah dapat ditarik kesimpulan bahwa guru – guru SDN. Janti III Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, mereka sudah melakukan penilaian hasil belajar. Baik tes tertulis, lesan maupun performance test. Tes tulis sudah sering dilakukan dengan memberikan lembar naskah yang berisi beberapa butir soal, obyektif dan esay. Sedangkan tes lesan biasanya pada mata pelajaran bahasa baik bahasa Indonesia maupun mata pelajaran bahasa Inggris sering memberikan penilaian yang bersifat lesan dengan cara siswa praktek mengenalkan dirinya pada temannya, bercerita kemuka kelas dengan teman sekelasnya dengan seksama dan penuh perhatian. Sedang performance test siswa untuk kebolehan dalam mendemonstrasikan hasil kegiatan, ini biasanya dilakukan pada mata pelajaran IPA statusnya pada bidang yang sangat sederhana, siswa maju ke depan kelas membawa sebuah balon kemudian oleh siswa tersebut ditiuplah perlahan - lahan balon tersebut akhirnya benda yang tadinya diatas / kosong, dapat menggelembung dan dipenuhi oleh tiupan angin siswa tersebut. (ini merupakan salah satu sajian IPA, dengan kompetensi dasar bahwa dapat memasuki ruang).

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Perencanaan Pembelajaran Dengan Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran ( RPP ).

Sebelum seorang guru memasuki ruang kelas, hendaknya sudah mempersiapkan perencanaan pembelajaran yang cukup matang, seperti RPP, silabus, alat evaluasi dan media yang akan digunakannya. Dari rencana pembelajaran tersebut, dapat diketahui tujuan pembelajaran, materi yang diajarkan, sumber dan alatnya. pertama – tama seorang guru harus berpedoman pada GBPP (Garis – Garis Besar Program Pembelajaran), dilanjutkan membuat persiapan mengajar dengan Pembuatan Rencana Pembelajaran (RPP), disinilah guru dapat menentukan materi yang dipilih, metode yang akan digunakan, evaluasi / penilaian dan media / sumber dan alat peraga yang akan dipakai pada saat proses kegiatan belajar mengajar, setelah itu diakhiri dengan strategi pembelajaran yang masuk pada inti dan kegiatan akhir. Pada kegiatan inti, seorang guru setelah melakukan berbagai kegiatan yang dilakukan terhadap siswanya. Kemudian guru dapat memberikan alat penilaian berupa evaluasi atau tes. Dan akhirnya pada kegiatan penutup, materi tersebut telah dapat direfleksikan oleh siswa dan mereka dan mereka dapat membuat resume atau kesimpulan pada materi pembelajaran yang telah dilakukan tadi.

Maka dari hasil pengamatan dan wawancara yang didapatkan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh guru SDN. Janti III Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo sudah melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik, hal ini terbukti pada saat superfisi oleh pengawas di awal mid semester pada guru SDN. Janti III sudah dapat mengumpulkan berbagai macam administrasi mengajar seperti : Promes (Program Semester), RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), silabus, dan administrasi yang lain yang dapat dibuktikan secara fisik.

1. Pengelolaan Pembelajaran Selama Proses belajar mengajar

Setelah persiapan mengajar, guru melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar di kelas, berhasil tidaknya proses kegiatan belajar mengajar juga dapat dilihat dari penglolaan guru di kelas, mampukah dia mengusai kelas dan apakah guru tersebut sudah membuat serangkaian kegiatan yang menunjang keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukannya di kelas pada siswa.

Kegiatan pembelajaran akan sangat menarik dan di minati siswa jika guru tersebut telah dapat menarik perhatian siswa dengan memberikan umpan yang memotivasi sehingga siswa akan tergerak dan terpicu pada apa yang guru akan ajarkan. Contohnya guru menunjukkan media – media yang dapat merangsang semangat siswa dalam keingintahuan siswa pada benda yang sedang guru peragakan di muka kelas, tanpa ngotot panjang lebar maka siswa sudah dapat dihandle untuk dapat mengikuti proses kegiatan belajar mengajar di kelas dengan baik.

Dari sinilah timbul pertanyaan karena keingintahuan siswa, mereka juga dapat orasikan media tersebut secara nyata. Sehinggga pada proses ini guru hanya bersifat sebagai fasilitator dan siswa melangkah dengan sendirinya, mereka dapat menggalih potensi isi materi yang sedang di bahas).

1. Adanya interaksi guru dengan siswa

Belajar dan mengajar merupakan dua konsep yang tidak bisa di pisahkan dalam kegiatan pembelajaran. Belajar mengacu pada apa yang dilakukan oleh siswa sedangkan mengajar, sebagai aktifitas guru yang dilakukan pada saat kegiatan mengajar, dua kegiatan tersebut menjadi satu panduan dalam rangkaian kegiatan sehingga terjadi interaksi imbal balik antara guru dengan para siswa pada saat pembelajaran berlangsung. Interaksi siswa dengan guru bergantung pada komunikasi yang lancar oleh karena itu seorang guru harus dapat memiliki kemampuan dan keterampilan dasar dalam mengajar dengan baik.

Maka dari hasil pengamatan dan peneliti dapatkan pada saat terjun langsung di SDN. Janti III Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, disimpulkan bahwa interaksi belajar mengajar, di kelas pada saat proses kegiatan belajar mengajar sudah cukup baik, artinya bahwa siswa sudah mengikuti serangkaian pembelajaran yang guru berikan, dari awal hingga akhir bahkan setelah jam istirahat, siswa seringkali menceritakan masalah-masalah pribadi mereka dengan gurunya khususnya masalah keuangan dan pertanyaan PR yang sulit di rasa kemudian rnereka tanyakan maksudnya sehingga dari sinilah dapat ditarik kesimpulan bahwa guru - guru SDN. Janti III Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo dengan para siswa dan orang tua siswa hubungan mereka sudah terjalin cukup baik terbukti dengan adanya pengurusan.

1. Pelaksanakan Evaluasi

Evaluasi merupakan bagian intergral yang tidak terpisahkan dari proses kegiatan belajar mengajar. Hasil kegiatan pembelajaran dapat dilihat dari sebuah evaluasi / tes yang sudah diberikan. Evaluasi yang diberikan dapat bersifat tertulis, lesan dan demonstrasi atau performance test (unjuk kebolehan kemuka kelas).

Dari hasil evaluasi atau penilaian akan memberikan umpan balik yang sangat bermanfaat bagian kegiatan pembelajaran, sifat materi yang diajarkan, metode pembelajaran yang digunakan dan lainnya yang dapat di kembangkan atas dasar hasil evaluasi. Informasi yang didapat dari perencanaan sekolah untuk masa - masa yang akan datang.

Maka dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwa guru – guru SDN. Janti III Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo selalu mengadakan evaluasi, setiap sebulan setengah, artinya pada mid semester I evaluasi sudah dilahirkan 2 x (dua kali). Sehingga pada saat semesteran, evaluasi sudah berjalan hingga 4x (empat kali) per semester yang dijadikan guru sebagai ulangan bulanan (ulangan harian 1, 2, 3 dan 4), dalam satu semester.

**Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada guru diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas sehari - hari di sekolah.
2. Kepada Kepala Sekolah, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam mengambil keputusan dan rnemberikan pembinaan kepada guru – guru.
3. Kepada peneliti lain, diharapkan hasil

penelitian ini dapat dijadikan referansi dalam kegiatan penelitian lebih lanjut

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu, S.P. 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Hasibuan, Moejiono. 1995. Proses Belajar Mengajar. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moekijad. 1991. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Mundur Maju.

Moekijat. 1994. Manajemen Sunber Daya Manusia. Bandung : Mundur Maju.

Moloeng. 1989. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Karya.

Sugiono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfa Beta.

Spradley, James P. 1980. Participant Observation, New York : Holt.

Stoner, James AF. 1992. Manajement. Jakarta: Edisi Ke 2 (Revisi), Erlangga.

Yoto, 2001. Manajemen Pembelajaran, Malang : Yanizar Group

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN TANDES**

1) Nada Fitriyah, 2) Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM.

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Pendidikan merupakan hal yang penting karena pendidikan merupakan dasar dari para penerus bangsa dimana guru dalam kinerjanya memiliki peranan penting dalam penyelenggaraannya. PAUD yang merupakan pendidikan awal untuk mengenalkan lingkungan kepada anak-anak juga memiliki peranan penting karena para siswa akan dididik karakternya untuk berani dalam bersosialisasi dan belajar, sehingga para guru PAUD yang biasa disebut bunda PAUD harus memperhatikan kinerjanya dalam mengajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru PAUD. Dimana nantinya penelitian ini melibatkan 30 bunda PAUD yang berada di kecamatan Tandes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja guru PAUD mengingat pada awalnya guru pos PAUD yang merupakan obyek penelitian ini berasal dari para ibu-ibu PKK yang memberikan bantuan dengan sukarela pada awalnya guna membantu masyarakat. Namun Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru PAUD telah menunnjukkan integritasnya dalam mengajar disamping itu pos PAUD mendapat bantuan dari pemerintah dan guru PAUD mendapatkan tunjangan dari pemerintah. Walapun begitu lingkungan kerja yang baik tetap bberpengaruh terhadap kinerja guru, karena lingkungan yang baik akan membentuk suasana yang kondusif untuk para guru juga peserta didik.

Kata kunci : Pendidikan, PAUD, Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja dan Kinerja guru

**Pendahuluan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam memajukan negara. Tanpa dipungkiri pendidikan telah membantu mencetak generasi-generasi penerus bangsa yang sukses memajukan negara denan berbagai prestasi yang digapainya, bukan hanya B.J Habibie saja yang kita kenal ada banyak yang lain contohnya : Profesor Nelson Tansu, MUHAMMAD ARIEF BUDIMAN, Prof Dr. KHOIRUL ANWAR, Profesor Dr. Ken Kawan Soetanto dan masih banyak lagi. Hal tersebut tidak luput juga dari peran guru, kinerja guru yan baik akan menhasilkan peserta didik yang baik seperti alam buku psikologi pendidikan Drs. M. Dalyono memaparkan bahwa “motivasi adalah daya penggerak/pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan, yang bisa berasal dari dalam diri dan juga dari luar” (Dalyono, 2005: 55). Diharapkan uru nantinya dapat memberikan motivasi yan baik anak didiknya. Menginat banyaknya permasalah dan dilema anak didik jaman sekarang yang menyebabkan kenakalan pada anak.

Penelitian yang pernah dilakukan Badan Narkotika Nasional (BNN) menemukan bahwa 50 – 60 persen pengguna narkoba di Indonesia adalah kalangan pelajar dan mahasiswa. Total seluruh pengguna narkoba berdasarkan penelitian yang dilakukan BNN dan UI adalah sebanyak 3,8 sampai 4,2 juta. Di antara jumlah itu, 48% di antaranya adalah pecandu dan sisanya sekadar coba-coba dan pemakai. Demikian seperti disampaikan Kepala Bagian Hubungan Masyarakat (Kabag Humas) BNN, Kombes Pol Sumirat Dwiyanto seperti dihubungi detikHealth. Pakar psikologi seksual dari Universitas Indonesia, mengutip Sexual Behavior Survey 2011, menunjukkan 64 persen anak muda di kota-kota besar Indonesia ‘belajar’ seks melalui film porno atau DVD bajakan. Akibatnya, 39 persen responden ABG usia 15-19 tahun sudah pernah berhubungan seksual, sisanya 61 persen berusia 20-25 tahun. Survei yang didukung pabrik kondom Fiesta itu mewawancari 663 responden berusia 15-25 tahun tentang perilaku seksnya di Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya dan Bali pada bulan Mei. Hal yang terjadi pada anak tidak luput dari para pendidikanya. Dalam sebuah riset yang dilakukan LSM Plan International dan International Center for Research on Women (ICRW) yang dirilis awal Maret 2015 ini menunjukkan fakta mencengangkan terkait kekerasan anak di sekolah. Terdapat 84% anak di Indonesia mengalami kekerasan di sekolah. Angka tersebut lebih tinggi dari tren di kawasan Asia yakni 70%. Kemudian Data Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), seperti dilansir keterangan tertulis Kemdikbud, Selasa (14/6/2016), sepanjang Januari 2011 sampai Juli 2015 ada 1.880 kasus kekerasan yang terjadi di lingkungan pendidikan. Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja guru dalam melakukanpengawasana dan pembelajaran terhadap anak di sekolah.

PKK pada awalnya merupakan perkumpulan para ibu rumah tangga pada sustu kecamatan yang memiliki kegiatan seperti posyandu, arisan dan kegiatan wanita lainnya namun lambat laun PKK di manfaatkan tenaganya mengarah pada pendidikan anak usia dini atau PAUD. Para guru PAUD atau yang disebut bunda PAUD pada awalnya hanya diperbantukan untuk mengajar anak usia dini namun lambat laun pemerintah mulai memelihara berdirinya PAUD. Namun karena pada awalnya memeperdayakan dari ibu-ibu PKK ada beberapa masalah seperti kinerja para bunda PAUD yang awalnya memang hanya diperbantukan sekarang telah menjadi seperti sekolah. Untuk mengembangkan sekolah PAUD ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki.

Berangkat dari gambaran diatas, bahwa kinerja guru itu penting, yang nantinya akan mempengaruhi motivasi belajar siswa. Untuk itulah peneliti terdorong untuk mengangkaat permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kedispilinan, latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru paud di kecamatan Tandes.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Kinerja Guru**

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2002) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Idrus(2012) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja manajemen terhadap sumber-sumber secara ekonomi dan berkaitan dengan finansial maupun non finansial.

Menurut Sjahfri (2002: 223) kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi tingkat pekerjaan seseorang, perilaku kinerja di pengaruhi oleh kegiatan yang lain dalam perusahaan dan pada gilirannnya memepengaruhi kinerja keuangan.

Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unitkerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan.Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku pelaku kegiatan tersebut.

Handoko (2009) menyatakan bahwa kinerja (perfomance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada guru tentang pelaksanaan kerja guru Menurut Rivai dan basri (2005:14) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok oranguntuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah pencapaian hasil kerja yang merupakan proses mengevaluasi hasil kerja pendidik.

**Motivasi**

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005)mengatakan bahwa motivasi adalah “…getting a person to exert a highdegree of effort…” yang artinya adalah “motivasi membuat seseoranguntuk bekerja lebih berprestasi”.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkahawal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik danpsikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untukmemenuhi tujuan tertentu.Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Motivasi merupakan faktor psikologi yang bersifat non intelektual. Peranannya yang khas adalah dalam hal menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja .Siapa yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk memiliki bekerja. Hasil bekerja juga akan optimal kalau ada motivasi yang tepat berkaitan dengan ini, maka kegagalan bekerja jangan begitu saja menyalahkan orang lain, sebab mungkin saja kita kurang dalam memotivasi diri sendiri. Sehingga dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang menyebabkan dorongan yang ada pada guru untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

**Disiplin kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin adalah suatu yang terletak didalam hati dan didalam jiwa seesorang, yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebgai mana yang ditetapkan oleh norma dan peraturan yang berlaku”.

(Hasibuan, 2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuanorganisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. (IG. Surono dalam Suprayitno, 2007: 24) Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Sehingga dapat disimpulkan disiplin adalah kesadaran seseorang dalam melakukan segala norma atau peraturan yang sudah ditetapkan.

**Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena lingkungan kerja adalah tempat seseorang untuk menciptakan hasil dari pekerjaannya. Suatu lingkungan yang baik nantinya juga akan memberikan hasil pekerjaannnya yang baik. Pekerjaan yang kita lakukan sehari-hari dan berulang-ulang akan terasa membebani dan menurunkan hasil kerja seseorang namun dengan lingkungan kerja yang baik seseorang kan merasa mendapatkan dukungan atau motivasi untukn kembali bekarya. Suatu kondisi lingkungan kerja. Dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada sekolah PAUD di Kecamatan Tandes.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada sekolah PAUD di Kecamatan Tandes
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada sekolah PAUD di Kecamatan Tandes.
4. Ada pengaruh simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada sekolah PAUD di Kecamatan Tandes

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Penelitian pada hakikatnya mencari jawaban atas masalah yang menuntut jawaban yang benar, setidak-tidaknya mendekati kebenaran yang logis menurut penalaran manusia dan didukung oleh fakta empiris menurut Sudjana (2004:2). Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan maka penelitian ini menggunakan penilitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah bunda PAUD yang berada di kecamatan tandes.

Sampel adalah sebagian dari individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian.Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki populasi atau yang representetif artinya menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi mewakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi. Pada penbelitian ini peniliti menggunakan sampel 30 bunda PAUD di kecamatan tandes.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Motivasi adalah suatu keadaan yang menyebabkan dorongan yang ada pada guru untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam melakukan segala norma atau peraturan yang sudah ditetapkan. Lingkungan Kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dihadapi seseorang yang memiliki karakteristik tertentu. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang merupakan proses mengevaluasi hasil kerja pendidik.

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner (angket) dengan penghitungan Skala Likert ,Skala itu sendiri salah satu artinya, sekedar memudahkan, adalah ukuran-ukuran berjenjang. Skala penilaian, misalnya, merupakan skala untuk menilai sesuatu yang pilihannya berjenjang, misalnya 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Skala Likert juga merupakan alat untuk mengukur (mengumpulkan data dengan cara “mengukur-menimbang”) yang “itemnya” (butir-butir pertanyaannya) berisikan (memuat) pilihan yang berjenjang. Sebenarnya Skala Likert untuk mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua indikator soal kuisioner untuk semua variable adalah valid karena nilai signifikasi dibawah 0,05.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua indikator soal kuisioner untuk semua variable adalah realible karena nilai CA dibawah 0,6.

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan yang berupa grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik telah menyebar dan tidak mengumpul pada suatu titik sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Stastistical program for social science*) dapat dilihat pada table berikut ini :

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = 5,006 -0,332 X1 + 0,535 X2+0,095 X3

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung dan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel motivasi (X1), disipilin(X2) dan lingkungan kerja (X3) adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk motivasi (X1) sebesar -2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,54, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t hitung untuk disiplin (X2) sebesar 5,372 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disipiln (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X3) sebesar 0,871 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,892 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diketahui bahwa tidak semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang berbunyi “Disipin berpengaruh signifikanterhadap kinerja terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,377 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (< 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama motivasi (X1) , disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Oleh karena itu hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “secara bersama-sama motivasi (X1) , disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ”. Terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,797. Koefisien sebesar 0,797 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru. Koefisien R2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,635. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pemilihan variabel bebas dan variabel terikat sudah bagus

**Pembahasan**

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah sebesar -0,332 . Angka -0,332 mempunyai arti bahwa motivasi guru berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak . Hal ni juga di dukung oleh hasil uji-t Nilai t hitung untuk motivasi (X1) sebesar -2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,54 , dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan penelitian pada tesis ini bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja guru. Hal ini dikarenakan pada dasarnya guru Paud atau yang biasa disebut bunda PAUD mengajar berawal dari permintaan bantuan dari kecamatan setempat kepada ibu-ibu pengurus PKK setempat sehingga sebagian besar tidak memiliki latar belakang pendidikan mengajar hanya ibu rumah tangga yang memiliki lebih banyak waktu luang. Sebagian besar para bunda PAUD merupakan lulusan SMA yng belum pernah punya pengalaman mengajar sebelumnya.

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Koefisien regresi variabel disiplin (X2) adalah sebesar 0,535 . Angka 0,535 mempunyai arti bahwa disiplin guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.Nilai t hitung untuk disiplin (X2) sebesar 5,372 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disipiln (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). PAUD yang merupakan pendidikan informal sekarang telah mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah hal tersebut terlihat dari tunjangan yang diberikan pada guru-guru PAUD dan bantuan peralatan pemerintah. Sehingga para guru-guru PAUD mulai menaikkan integritasnya untuk memajukan PAUD dengan mulai memberikan peraturan-peraturan yang mengingat walaupun PAUD merupakan sekolah informal. Sebagian besar perturan yang diberikan memiliki hukuman antara lain pemotongan gaji yang telah disepakati oleh seluruh pengurusnya.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X3) sebesar 0,871 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,892 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien regresi variabel limgkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,095. Angka 0,095 mempunyai arti bahwadisiplin guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Lingkungan PAUD adalah lingkungan yang kondusif dan ramah mengingat sekolah PAUD terbentuk dari ibu-ibu PKK dan para peserta didik PAUD berasal dari wilayah mereka sendiri. Sehingga rasa kekeluargaan yang tinggi ada didalamnya. Suasana yang nyaman dan rekan kerja yang baik dapat dengan mudah terbentuk. Disamping itu jiwa sosial yang ada pada para pengajarnya juga mempermudah meciptakan lingkungan yang nyaman.

1. Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,377 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (< 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama motivasi (X1) , disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).Oleh karena itu hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “secara bersama-sama motivasi (X1) , disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ”. Terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena pada dasarnya PAUD dibentuk oleh ibu-ibu PKK yang sebagian besar belum pernah mengajar maka pada awalnya mengajar PAUD hanya karena permintaan bantuan ke[pada ibu-ibu PKK untuk memebantu pengajaran PAUD namun lambat laun PAUD mulai diperhatikan pemerintah mulai dari pemberian fasilitas sampai tunjangan untuk para guru. Sejak saat itu mulai terlihat keteraturan dan kedisiplinan dalam PAUD seperti sekolah pada umumnya. Baik untuk bunda maupun untuk peserta didiknya.
2. Motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan pertanyaan yang diberikan pada awalnya mereka mengajar karena PKK diminta untuk memebantu mengajara PAUD sehingga dari awal sebagian besar bukan karenaa ingin mengajar melainkan hanya mencari kegiatan lain (mengingat sebagian besar bunda adalah ibu rumah tangga PKK). Mereka mengajar untuk mengisi waktu luang sehingga kinerja pengajar belum bisa disamakan dengan guru. Karena sebagian besar lulusan SMA dan sebagian besar berumur lebih dari 40 tahun.
3. Lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja PAUD cukup berpengaruh mengingat bahwa PAUD dibentuk dari ibu-ibu PKK yang memang sudah dekat dengan partner kerjanya dana para peserta didik yang memang rata-rata adalah tetanga sendiri sehingga suasana yang terbentuk cukup kentara.
4. Berdasarkan uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi awal bunda PAUD yang pada awalnya hanya dimintai tolong menjadi meningkat mengingat sekarang PAUD diperhatikan ada tunjangan untuk bundanya, kemudian hal tersebut membuat para bunda lebih disiplin dalam mengajar walaupun tergolong sekolah non formal, selain itu lingkungan kerja yang terbentuk karena susana lingkungan yang seperti keluarga membuat kinerja guru juga baik.

**Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti lain.

Akan lebih baik bila menambahkan wawancara untuk mengakuratkan penelitian juga menambahkan beberapa variabel lain seperti gaji, latar belakang pendidikan dan juga gaya kepimpinan.

1. Bagi guru PAUD.

Penelitian ini dapat menjadi acuan atau masukan kepada guru PAUD untuk meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan pengajarannya di PAUD.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. Jakarta: Indeks

Cece Wijaya dan A Tabrani Rusyan.2010. Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar,Cipta Jakarta.

Edy sutrisno,2009,Manajemen sumber daya

Faustino Cardoso Gomes, manajemen sumber daya.2011.Jakarta.:Group

Hasibuan Malayu S. P. Drs. 1996. Manajemen Dasar, Pengertian dan. Masalah. Jakarta : PT Gunung Agung

Hasibuan, Malayu Sp. 2006. Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen. Bumi aksara, Edisi Revisi : Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

 Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN

Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasimanusia,Edisi pertama,Jakarta: PT Bumi Aksara.

Organization San Fransisco.( dalam Journal of Pasolong Harbani, 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta

Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung

Wasty Sumanto, Psikologi Pendidikan, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hal 193

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

1) Ika Puji Lestari, 2)Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian terapan dari teori George C. Edward dengan tujuan atau sasaran dari implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan di badan kepegawaian daerah provinsi Jawa Timur. Jumlah populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur Jl. Jemur Andayani No. 1 – Surabaya, dengan jumlah pegawai 127 orang, sedangkan pengambilan sample adalah dengan teknik sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner kemudian diolah dengan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefesien determinasi sebesar 70,90 % artinya naik turunnya variabel implementasi implementasi kebijakan penempatan PNS dalam dipengaruhi oleh variabel komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, sedangkan sisanya sebesar 29,10% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukan dalam model.

Kata kunci : Komunikasi, Sumber daya, Disposisi, Struktur birokrasi, Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan.

1. **Pendahuluan**

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan, pemerintah berupaya mendukung perkembangan pembangunan dengan langkah-langkah yang mengarah kepada terciptanya "Good Governance". Konsep Good Governance ialah pemerintahan yang didasarkan pada prinsip-prinsip yaitu, partisipasi, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan kedepan, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, dan profesionalisme.

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai tiga peran yaitu: Pertama, sebagai pelaksana peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan pemerintah. Kedua, melakukan fungsi manajemen pelayanan public dan ketiga, Pegawai Negeri Sipil mampu mengelola pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan secara terpusat, meskipun fungsi-fungsi pemerintahan lain telah diserahkan kepada pemerintah kota dan pemerintah kabupaten dalam rangka otonomi daerah yang diberlakukan saat ini. Pegawai Negeri Sipil merupakan ujung tombak penyelenggaraan urusan pemerintahan. Artinya konstruksi pemerintahan dan desain pelaksanaan tugas umum pemerintahan praktis menjadi domain para Aparatur Sipil Negara. Maka dalam banyak kesempatan akan menjadi sangat wajar jika baik dan buruknya pelayanan masyarakat berpangkal pada kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Untuk menjamin keberlangsungan penyelenggaraan pemerintahan, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan pada merit system, yakni sebuah system yang memberikan penghargaan jangka panjang dan kejelasan karir bagi para Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Merit sistem bertujuan untuk membandingkan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Penempatan pegawai dalam jabatan merupakan bagian dari perencanaan strategi organisasi, karena pegawai merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. dan diperlukan hubungankesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan. Pemerintah melalui Undang-Undang No. 5 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) tepatnya pasal 68 tentang Pangkat dan Jabatan, ayat 1 mengamanatkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi pemerintah. Untuk itu sebaiknya penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job". Hal ini akan mendorong optimalisasi hasil kerja organisasi.

Dari data analisis kesenjangan jabatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, didapatkan data bahwa sebanyak 698 (Enam Ratus Sembilan Puluh Delapan) pegawai menempati jabatan yang tidak mendukung tujuan organisasi secara signifikan. Kondisi ini disatu sisi tentu akan mempengaruhi tingkat produktivitas Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan di sisi lain juga mempengaruhi produktivitas pegawai yang bersangkutan.

Pada dasarnya PNS diangkat dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki. Sehingga harapannya, terdapat kesesuaian antara jabatan yang diemban dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Namun dalam praktik penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil, masih terdapat bias perihal penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan. Saat ini penempatan Pegawai Negeri Sipil tidak berdasarkan kebutuhan organisasi melainkan berdasarkan grade jabatan yang secara langsung berhubungan dengan desain take home pay yang akan diterima oleh pegawai yang bersangkutan. Maka, dalam beberapa kasus terdapat nama jabatan yang tidak secara langsung mendukung tujuan organisasi.

Guna mendukung kelancaran dan tertib administrasi di bidang kepegawaian dalam pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur telah diterbitkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 76 Tahun 2015 tentang Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur. Secara substantive, Peraturan Gubernur ini berupaya memberikan batasan dan kejelasan mengenai nama dan jenis jabatan pada organisasi perangkat daerah di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan di badan kepegawaian daerah provinsi Jawa Timur.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah-satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Infromasi yang diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik, adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengkur keberhasilan variabel komunikasi. Edward III dalam Agustino (2006:157-158) mengemukakan bahwa Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan terdirtorsi di tengah jalan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (street level- bureaucrats) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua. Berdasarkan hasil penelitian Edward III yang dirangkum dalam Winarno (2005:127).

Komunikasi yang efektif menuntut proses pengorganisasian komunikasi yang jelas ke semua tahap tadi. Jika terdapat pertentangan dari pelaksana, maka kebijakan tersebut akan diabaikan dan terdistorsi. Untuk itu, Winarno (2005:129) menyimpulkan: ”semakin banyak lapisan atau aktor pelaksana yang terlibat dalam implementasi kebijakan, semakin besar kemungkinan hambatan dan distorsi yang dihadapi”.

**Sumber Daya**

Sumber daya diposisikan sebagai input dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai implikasi yang bersifat ekonomis dan teknologis. Secara ekonomis, sumber daya bertalian dengan biaya atau pengorbanan langsung yang dikeluarkan oleh organisasi yang merefleksikan nilai atau kegunaan potensial dalam transformasinya ke dalam output. Sedang secara teknologis, sumberdaya bertalian dengan kemampuan transformasi dari organisasi (Tachjan, 2006:135).

Menurut Edward III dalam Agustino (2006:158-159), sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari :

1. Staf, Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (street-level bureaucrats). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah-satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan.
2. Informasi, dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.
3. Wewenang, Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi kebijakan publik. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan; tetapi di sisi lain, efektivitas akan menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya
4. Fasilitas, Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil

**Disposisi atau Sikap**

Salah satu faktor yang memepengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Menurut Edward III dalam Winarno (2005:142-143) mengemukakan kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif”. Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal.

Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius. Bentuk penolakan dapat bermacam-macam seperti yang dikemukakan Edward III tentang ”zona ketidak acuhan” dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaanya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan dengan cara mengacuhkan, menunda dan tindakan penghambatan lainnya

**Struktur Birokrasi**

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan.

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika strukur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalanya pelaksanaan kebijakan. Berdasakan penjelasan di atas, maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: ”Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi”.

**mplementasi Kebijakan**

 Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan tersebut.

Dengan demikian implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan- keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri.

Berdasarakan perumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap keberhasilan Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara sumberdaya terhadap keberhasilan Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur.
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara disposisi terhadap keberhasilan Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur.
4. Adanya pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi terhadap keberhasilan Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur.
5. Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi terhadap keberhasilan Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur.

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Adapun Jumlah populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur Jl. Jemur Andayani No. 1 – Surabaya, dengan jumlah pegawai 127 orang, sedangkan pengambilan sample adalah dengan teknik sensus.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Keberhasilan / kegagalan Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan di BKD Provinsi Jawa Timur merupakan Pemahaman implementator pada upaya untuk mendukung tercapainya keberhasilan kebijakan penempatan PNS dalam jabatan di BKD Provinsi Jawa Timur. Adapun indicator dari variable adalah Tingkat Keberhasilan/kegagalan atas Implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan di BKD Provinsi Jawa Timur.

Komunikasi merupakan Penyampaian pesan/informasi mengenai kebijakan penempatan PNS dalam jabatan di BKD Provinsi Jawa Timur. Kebijakan dikomunikasikan kepada publik melalui saluran berbagai saran prasarana seperti sosialisasi langsung, bersurat serta menggunakan media komunikasi lainnya1. Dimensi tersebut meliputi Transmisi adanya cara penyampaian yang tepat mengenai sosialisasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan di BKD Provinsi Jawa Timur dan Kejelasan pesan adanya kejelasan pesan yang disampaikan mengenai penempatan PNS dalam jabatan di BKD Provinsi Jawa Timur. Adapun indicator dalam variable ini meliputi Kejelasan komunikasi (informasi yang disampaikan), Konsistensi komunikasi, Media penyebaran informasi, Data dan kemasan informasi.

Sumberdaya merupakan terkait sumberdaya pelaksana dari suatu kebijakan. Konsep Operasional meliputi Kualitas dan kuantitas SDM, fasilitas pendukung, keuangan, informasi dan kewenangan daalm mendukung terlaksananya implementasi kebijakan. Adapun dimrnsi tersebut meliputi Kuantitas SDM Rasio sumberdaya yang sesuai dengan ketentuan dalam mendukung kebijakan mengenai penempatan PNS dalam jabatan, Kualitas SDM dalam hal pengetahuan dan kinerjanya, Fasilitas pendukung pelaksanaan kebijakantentang penempatan PNS dalam jabatan, Pengelolaan keuangan yang baik dalam mendukung pelaksanaan kebijakan penempatan PNS dalam jabatan. Adapun indicator dalam variable ini adalah tersedianya sumber daya manusia, tingkat pengetahuan sumber daya manusia, wewenang yang bersifat formal, fasilitas pendukung (sarana dan prasarana), informasi tentang cara melaksanakan kebijakan dan data kepatuhan pelaksana.

Disposisi merupakan kecenderuangan/ keinginan pelaku kebijakan memiliki disposisi (sikap) terhadap kebijakan Definisi Operasional: Komitmen pelaksana dalam melaksanakan kebijakan Penempatan PNS dalam Jabatan pada Pemerintah Provinsi. Adapun dimensi dalam variable tersebut adanya komitmen dalam melaksanakan Kebijakan Penempatan PNS dalam Jabatan pada Pemerintah Provinsi, penempatan staf yang sesuai dengan keahliannya. Adapun indicator dalam variable ini adalah kemampuan pelaksana dan dedikasi pada public, tindakan atau sikap terhadap informasi yang baru diketahui/diterima, penempatan staf yang sesuai dengan keahliannya dan pengaruh pemegang kebijakan.

Struktur Birokrasi merupakan struktur organisasi atau pola hubungan antar jajaran birokrasi dalam pelaksanaan implementasi kebijakan Definisi Operasional *Standard Operating Procedure* (SOP) dan pembagian tugas serta pertanggungjawabannya. Adapun dimensi variable ini adalah adanya sejenis standard operating procedure (SOP), Fragmentation yaitu adanya pembagian tugas tanggung jawab. Sedangkan indicator variable ini adalah hubungan dengan pihak terkait, batasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab pelaksana kebijakan dan strategi penyebaran informasi (*standart action*)

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Sumber Daya (X2), Disposisi (X3), Struktur Birokrassi (X4), dan Implementasi Kebijakan Penempatan PNS dalam Jabatan (Y) memiliki nilai CA lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = -9,987 + 0,325X1 + 0,268X2 + 0,292X3 + 0,306X4

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung variabel komunikasi (X1) sebesar 8,425. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X1) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung variabel sumber daya (X2) sebesar 6,769. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sumber daya (X2) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung variabel disposisi (X3) sebesar 4,834. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel disposisi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disposisi (X3) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung variabel struktur birokrasi (X4) sebesar 5,355. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel struktur birokrasi (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel struktur birokrasi (X4) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Berdasarkan hasil penghitungan dapat diketahui bahwa nilai F hitung > nilai F tabel yaitu 55,39 > 2,47; atau berada pada daerah penolakan Ho. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1), sumber daya (X2), disposisi (X3), dan struktur birokrasi (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y). Hal ini berarti hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel komunikasi (X1), sumber daya (X2), disposisi (X3), dan struktur birokrasi (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), dapat diterima.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa koefesien determinasi sebesar 0.709 atau 70,9 persen. Artinya naik turunnya variabel implementasi implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y) sebesar 70,9 persen dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X1), sumber daya (X2), disposisi (X3), dan struktur birokrasi (X4). Sedangkan sisanya sebesar 29,1 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukan dalam model.

**Pembahasan**

Secara parsial variabel komunikasi (X1), sumber daya (X2), disposisi (X3), dan struktur birokrasi (X4) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y) digunakan uji t dengan hasil:

1. Variabel komunikasi (X1) sebesar 8,425. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X1) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.
2. Variabel sumber daya (X2) sebesar 6,769. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sumber daya (X2) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.
3. Variabel disposisi (X3) sebesar 4,834. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel disposisi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disposisi (X3) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.
4. Variabel struktur birokrasi (X4) sebesar 5,355. Dengan menggunakan tingkat kesalahan α = 0,05 nilai sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t table maka dapat disimpulkan bahwa variabel struktur birokrasi (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel struktur birokrasi (X4) terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), diterima.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan uji F. berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen atau α = 0,05; diperoleh nilai F table sebesar = 2,47 sedangkan nilai F hitung sebesar = 55,39, nilai F hitung > nilai F tabel yaitu 55,39 > 2,47 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1), sumber daya (X2), disposisi (X3), dan struktur birokrasi (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y). Hal ini berarti hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel komunikasi (X1), sumber daya (X2), disposisi (X3), dan struktur birokrasi (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan (Y), dapat diterima.

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan dari bab yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan diterima.
2. Variabel sumber daya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sumber daya terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan diterima.
3. Variabel disposisi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disposisi terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan diterima.
4. Variabel struktur birokrasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel struktur birokrasi terhadap variabel implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan diterima.
5. Secara simultan, yang dibuktikan dengan uji F, bahwa variabel komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi, berpengaruh secara positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Artinya, implementasi kebijakan tersebut sudah cukup berhasil.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas serta hasil dari penelitian ini diharapkan juga menjadi bahan masukan bagi organisasi tempat penelitian ini dilakukan. Dimana masukan tersebut dapat digunakan organisasi untuk menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang. Adapun saran dan masukan yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan dukungan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penempatan PNS dalam jabatan, faktor komunikasi yang memiliki pengaruh paling besar, baik secara simultan maupun parsial, hendaknya tetap dipertahankan. Bahkan, senantiasa harus ditingkatkan agar keberhasilan penyebaran informasi tentang kebijakan penempatan PNS dalam jabatan.
2. Faktor struktur birokrasi yang memiliki pengaruh signifikan setelah komunikasi juga perlu ditingkatkan karena dengan dukungan instansi atau SKPD suatu implementasi kebijakan dikatakan berhasil apa bila instansi atau SKPD tersebut menerapkan kebijakan pada maing-masing instansi atau SKPDnya, sehingga PNS dapat bekerja sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan melalui SK Jabatan yang telah diterimanya. Dengan harapan PNS dapat meningkatkan kompetensinya serta berprestasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap hasil kinerja tiap PNS dalam mewujudkan visi dan misi tiap-tiap instansi atau SKPD.
3. Badan Kepegawaian Daerah sebagai unsur pendukung Gubernur dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian derah agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan maksimal dalam melakukan pembinaan serta pengawasan terkait dengan kebijakan penempatan PNS dalam jabatan. Penempatan PNS dalam jabatan merupakan bagian dari perencanaan strategik organisasi, sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Undang- Undang No. 5 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) tepatnya pasal 68 tentang Pangkat dan Jabatan, ayat 1 menjelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi pemerintah. Untuk itu sebaiknya penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job". Hal ini akan mendorong optimalisasi hasil kerja organisasi.
4. Peneliti menyarankan agar Pemerintah baik Pemerintah Pusat maupun pemerintah Daerah melaksanakan pemerintahan yang baik dalam pengambilan serta merumuskan keputusan tentang suatu kebijakan, khususnya di bidang kepegawaian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, Said Zainal. 2012. Kebijakan Publik. Jakarta: Salemba Humanika.

Agustino, Leo. 2006. Politik dan Kebijakan Publik. Bandung: AIPI-Puslit KP2W.

Azwar, S. 1995. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

C. Trihendradi. 2013. Step By Step IBM SPSS 21 Analisis Data Statistik. ANDI. Yogyakarta.

Dunn, William N. 2003. Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua (terj.). Yogyakarta: UGM Press.

Edi Suhendi, S.T. 2009. Mengolah Data dengan SPSS 16.0 Untuk Peneliti Pemula. Yrama Widya. Bandung.

Edword, George. C, 1980. Implementing Publik Policy. Washington D.C. Congressional Quarterly Inc.

Gary Dessler, Diana Angelica. 2015. Menejemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta, Penerbit Salemba Empat

PAKDE KARWO, 2015. Administrative Reform. Birokrasi Itu Melayani. Cetakan ke dua, Surabaya

Prijono, Onny S dan Pranarka, A.M.W.1996. Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: CSIS

Rusidi. 1989. Pedoman Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: IKOPIN

RPJMD 2014 – 2019, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur, Surabaya.

Sandjaja, B, dan Albertus Heriyanto. 2011. Panduan Penelitian. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2011.

Sinambela, Lijan Poltak, et.al. 2011. Reformasi Pelayanan Publik. Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Subarsono. 2011. Analisis Kebijakan Publik. Konsep, Teori, dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sugiyono. 2003. Metodologi Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Suharto, Edi. 2008. Analisis Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.

Tangklisan, Hessel Nogi. S. 2003. Implementasi Kebijakan Publik Transformasi Pikiran George Edwords. Yogyakarta: Lukman Offset

Thoha Miftah. 2008. Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Jakarta: Prenada Media Grup.

Umar, Husein. 2010. Desain Penelitian Manajemen Strategik. Jakarta: Rajawali Pers.

Uno B., Hamzah. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara

Utomo, Warsito. 2006. Administrasi Publik Baru Indonesia, Perubahan Pradigma dari Adninistrasi Negara ke Administrasi Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wahab, Solichin Abdul. 2012. Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo. 2010. Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik. Malang: Bayu Media.

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN LAPTOP MEREK LENOVO PADA MAHASISWA DI SURABAYA**

**(Studi Pada Mahasiswa UBHARA dan UNMUH SURABAYA)**

1) Ambar Dewi Jayanti, 2)Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, merk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian. Populasi dalam penelitian ini adalah ssemua orang yang memakai laptop Lenovo. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang yang memakai Laptop Lenovo yang diambil secara random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua variabel berpengaruh positif terhadap variable dependen yaitu keputusan pembelian. Hasil uji t membuktikan bahwa tidak semua variable independen (kualitas produk, merk, harga, promosi) mempunyai pengaruh positif terhadap variable dependen yaitu keputusan pembelian Laptop Lenovo pada Mahasiswa di Surabaya. Artinya menurut konsumen, kedua variable independen yaitu kualitas produk dan merk dianggap penting ketika akan membeli Laptop Lenovo. Dan koefisien determinasi (*adjusted* R2) yang diperoleh sebesar 0,027. Hal ini berarti 2,7 % keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variable kualitas produk, merk, harga dan promosi, sedangkan sisanya 97,3% keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kualitas Produk, Merek, Harga, Promosi

**Pendahuluan**

Keputusan didefinisikan sebagai pemilihan suatu tindakan dari dua atau lebih pilihan alternatif, menurut Schiffman dan Kanuk (Sumarwan, 2008). Keputusan membeli oleh seorang konsumen terhadap suatu produk diawali dengan kesadaran pembeli akan adanya masalah kebutuhan. Konsumen menyadari bahwa terdapat perbedaan antara kondisi sesungguhnya dengan kondisi yang diinginkan. Hal ini mengakibatkan konsumen aktif mencari informasi yang lebih banyak untuk mengetahui produk yang diminatinya. Setelah memperoleh informasi dan melakukan evaluasi barulah seorang konsumen akan memutuskan untuk membeli suatu produk yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Sebelum keputusan tersebut diambil, seseorang akan dihadapkan pada suatu proses pengambilan keputusan yang terdiri dari pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, pembelian dan purnabeli konsumen (Simamora,2008).

Produk, harga, tempat dan promosi merupakan hal penting yang selalu dipikirkan oleh konsumen dalam mengambil keputusan untuk membeli suatu produk. Biasanya seorang konsumen akan mencari tahu terlebih dahulu mengenai produk yang ingin dibeli. Bagaimana kualitas produk tersebut, apakah mereknya sudah dikenal atau belum, ataupun bagaimana kemasan atau bentuk dari produk tersebut, apakah sudah sesuai dengan selera konsumen atau belum. Setelah itu konsumen akan mempertimbangkan harga dari produk tersebut, apakah harga yang ditawarkan sudah sesuai dengan kepuasan yang akan diperoleh dari membeli produk tersebut. Tempat juga menjadi bahan pertimbangan konsumen dalam memutuskan pembelian. Biasanya konsumen akan menyukai tempat-tempat yang nyaman dan lokasinya gampang ditemui. Promosi merupakan wadah bagi produsen untuk memperkenalkan kepada konsumen keunggulan produk yang dimilikinya dan sekaligus sebagai sarana informasi bagi konsumen. Keputusan pembelian konsumen biasanya akan terwujud untuk membeli merek yang paling disukai, tetapi keputusan pembelian itu bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kualitas dariproduk tersebut, harga yang lebih mahal atau lebih murah dari produk pesaing, merek yang sudah dikenal luas oleh masyarakat maupun promosi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga konsumen mengenal dan mengetahui keunggulan produk tersebut.

Lenovo merupakan salah satu perusahaan yang terlibat di dalam bisnis laptop, mengembangkan berbagai inovasi-inovasi yang mampu memberikan alternatif-alternatif pilihan kepada konsumen. Lenovo tentunya menjadi salah satu alternatif pilihan bagi konsumen yang ingin memiliki laptop. Dengan desain yang beragam, Lenovo menjadi diminati oleh berbagai kalangan, baik orang kantoran hingga mahasiswa. Mahasiswa merupakan kelompok masyarakat yang sering dan selalu mengikuti perkembangan teknologi. Lenovo menjadi salah satu pilihan bagi mahasiswa karena keanekaragaman desain yang dimiliki oleh laptop milik Lenovo sehingga mahasiswa dapat memilih laptop yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji factor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian laptop merek lenovo pada mahasiswa di Surabaya yaitu pada mahasiswa UBHARA dan UNMUH SURABAYA.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Kualitas Produk**

Kualitas produk mempunyai dua dimensi, tingkat dan distensi. Dalam pengembangan produk, langkah pertama yang dilakukan oleh perusahaan ialah memiliki tingkat kualitas yang akan mendukung posisi produk di pasar sasaran. Kualitasmerupakan alat penting untuk menentukan posisi. Kualitas produk melambangkan kemampuan produk untuk menjalankan fungsinya yang meliputi keawetan, keandalan, kemudahan penggunaan dan perbaikannya, dan sifat lainnya. (Machfoedz (2005 : 125).

Kualitas produk dan jasa, kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan adalah tiga hal yang terkait erat. Semakin tinggi pula tingkat kualitas, semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan yang dihasilkan, yang mendukung harga yang lebih tinggi dan seringkali biaya yang lebih rendah. (Kotler 2008 : 144).

Kualitas adalah tugas semua orang, seperti halnya pemasaran. Pemasaran memainkan beberapa peran dalam membantu perusahaan mereka mendefinisikan dan menghantarkan barang dan jasa berkualitas tinggi kepada pelanggan sasaran. Pertama mereka mengembangkan tanggungjawab utama untuk mengidentifikasi kebutuhan dan persyaratan pelanggan dengan benar. Kedua, mereka harus mengkombinasikan ekspektasi pelanggan dengan tepat kepada perancang produk. Ketiga, mereka harus memastikan bahwa pesanan pelanggan dipenuhi dengan tepat dan sesuai jadwal. Keempat, mereka harus memeriksa bahwa pelanggan menerima instruksi yang benar, pelatihan, dan bantuan teknis dalam penggunaan produk. Kelima, harus tetap berhubungan dengan pelanggan setelah penjualan untuk memastikan bahwa mereka puas dan tetap puas. Keenam, mereka harus mengumpulkan ide pelanggan tentang perbaikan produk dan jasa dan menyalurkan ide-ide tersebut ke departemen yang tepat. Ketika pemasar melakukan semua ini, mereka memberi kontribusi penting pada manajemen kualitas dan kepuasan pelanggan dan juga profitabilitas pelanggan dan perusahaan.

**Merek Produk**

Secara umum merek sama dengan *trade mark* atau merek dagang. Ada banyak istilah untuk menggambarkan aspek berbeda dari konsep brand mulai dari citra, reputasi, *brand value*, identitas, dan *brand recognition*. Sedangkan *brand image* adalah citra atas suatu merek yang tujuannya menciptakan kecenderungan bagi konsumen atas merek tersebut. Semua istilah tersebut mengacu pada pengertian yang sama. Merek menjadi sebuah identitas. Layaknya sidik jari pada setiap manusia yang berbeda-beda, merek membawa pesan yang sama. Bagaimana bersikap atas usaha atau produk Anda. Itulah merek yang tengah Anda sampaikan kepada masyarakat. Buruknya pelayanan, sekalipun tidak diikuti dengan buruknya kualitas produk, tetap saja berpengaruh terhadap merek yang tengah dibangun.

*Brand* seringkali diasosiasikan sama dengan Positioning. Itulah sebabnya banyak yang menyebut bahwa brand positioning layaknya saudara dekat. Namun demikian branding pada dasarnya adalah langkah penyempurnaan dari *positioning*. Jika *positioning* mendefinisikan sebuah perusahaan atau produk dalam kaitannya dengan pasar dan pesaing branding adalah upaya untuk menciptakan persepsi unit secara ikatan emosional atau intelektual antara produk dan konsumen akhir.

Al Ries dalam Rangkuti (2004, hal. 36) mengatakan, *branding* yang tepat akan menggeser fungsi penjualan dengan fungsi pembelian. Artinya, sebuah usaha tidak lagi perlu menjual tapi konsumenlah yang akan mendatangi usaha tersebut untuk membeli. Kekuatan merek terletak pada kemampuannya untuk memengaruhi perilaku pembelian. Hal ini dapat dilihat dari beberapa unit bisnis yang telah berhasil menciptakan merek di benak masyarakat. Unit bisnis tersebut sama sekali tidak pernah mengatakan menjual unit produknya, mereka hanya menjajakan saja. Dan, kemudian konsumenlah yang datang dengan sendirinya untuk memiliki unit produk tersebut. Hal ini dapat terjadi karena merek telah menjadi jembatan informasi kepada konsumen melalui brand sehingga konsumen percaya sepenuhnya dengan produk yang akan dijual. Lebih jauh hal ini dapat dilihat pada pola penjualan melalui internet. Konsumen sudah tidak lagi datang ke toko untuk melihat secara langsung produknya seperti apa atau bahkan mencobanya. Dengan nama merek yang sudah dikenal dan dipercaya, konsumen tidak segan untuk melakukan order.

**Harga Produk**

Harga mempunyai pengaruh langsung terhadap permintaan produk di pasar. Hal itu disebabkan karena pada dasarnya harga merupakan sesuatu yang ditawarkan perusahaan kepada konsumen atau pembeli institusional. Apakah harga tadi dapat diterima, konsumen, pembeli institusional atau pasarlah yang memutuskan. Bila mana pasar dapat menerima harga yang ditawarkan, produk yang bersangkutan laku. Sebaliknya apabila pasar menolaknya, perusahaan yang bersangkutan wajib meninjau kembali harga yang mereka tawarkan atau (jika dirasa perlu) menarik kembali produk mereka dari pasar. Akan tetapi menetapkan harga jual produk tidak dapat dilakukan secara mencoba-coba karena banyak sekali kepentingan perusahaan yang terkait di dalamnya. (Sutojo, 2009 : 201).

Harga jual produk juga mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan program promosi penjualan. Kegiatan promosi penjualan (iklan dan kegiatan promosi penjualan yang lain) disamping mahal biayanya juga harus dilaksanakan secara berkesinambungan dalam jangka menengah atau panjang. Iklan yang hanya dipasang satu atau dua kali tidak efektif karena tidak akan mampu membangun minat calon pembeli terhadap produk. Oleh karena itu promosi penjualan perlu dilakukan dalam jangka menengah atau jangka panjang dengan biaya mahal, perusahaan yang bersangkutan wajib menghitung apakah marjin harga produk yang dipromosikan itu cukup besar untuk menutup anggaran promosi penjualan. (Sutojo, 2009 : 202).

**Promosi produk**

Dalam pemasaran modern, produsen bukan saja bertanggung jawab menciptakan produk yang menarik, menetapkan harga jual yang bersaing, dan menciptakan saluran distribusi yang tersebar luas, tetapi lebih pada fokus perhatian bagaimana berkomunikasi dengan para pelanggan melalui poroduk yang dihasilkannya. Komunikasi dalam pemasaran perusahaan terjadi bukan semata-mata secara kebetulan, tetapi justru terencana dengan matang, supaya efektif. Untuk bisa berkomunikasi secara efektif, perusahaan mungkin membayar biro periklanan untuk merancang program periklanan yang efektif, membayar konsultan promosi penjualan untuk merancang program-program promosi yang menarik, dan mendidik wiraniaga supaya bersikap ramah dan dapat memberikan informasi secara jelas. (Alma, 2004 : 178).

Promosi adalah bagian dari bauran pemasaran yang besar peranannya. Promosi merupakan kegiatan-kegiatan yang secara aktif dilalukan perusahaan untuk mendorong konsumen membeli produk yang ditawarkan. Promosi juga dikatakan sebagai proses berlanjut karena dapat menimbulkan rangkaian kegiatan perusahaan yang berkelanjutan. Karena itu promosi dipandang sebagai arus informasi atau persuasi satu arah yang dibuat untuk mengarahkan seseorang atau organisasi agar melakukan pertukaran dalam pemasaran yang ada. Kegiatan dalam promosi ini pada umumnya adalah periklanan, personal selling, promosi penjualan, pemasaran langsung, serta hubungan masyarakat dan publisitas. (Alma, 2004 : 179).

Alma (2004 : 179) mengemukakan bahwa ”Promosi adalah sejenis komunikasi yang memberikan penjelasan yang menyakinkan calon konsumen tentang barang dan jasa”. Boyd, dkk (2000 : 65) mengemukakan bahwa ”Promosi adalah upaya membujuk orang untuk menerima produk, konsep, dan gagasan.” Lamb, dkk (2006 : 145) mengemukakan bahwa ”Promosi adalah komunikasi dari para pemasar yang menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan para calon pembeli suatu produk dalam rangka mempengaruhi pendapat mereka atau memperoleh suatu respon.”

**Keputusan Pembelian**

Lebih banyak orang dengan cara tertentu mempengaruhi keputusan pembelian perusahaan dari pada keputusan pembelian konsumen. Komite pembelian yang terdiri dari pakar teknis dan bahkan manajer senior terlibat dalam pembelian barang yang paling untuk perusahaan merupakan hal yang wajar. Karena itu, perusahaan pemasar harus mengirimkan ahli penjualan yang andal dan tidak jarang tim penjual berhubungan dengan pembeli yang cukup berpengalaman. Meskipun periklanan, promosi penjualan dan publisitas berperan penting dalam bauran promosi perusahaan, personal selling berfungsi sebagai sarana pemasaran yang tidak dapat diabaikan.

Menurut Kotler dan Amstrong (2006 : 147), konsumen akan melewati lima tahap proses pengambilan keputusan yaitu pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian. Biasanya dalam melakukan keputusan pembelian konsumen sangat memperhatikan lingkungan sekitarnya. Kadang konsumen merasa tidak yakin dengan keputusannya dalam membeli produk tertentu dan meminta bantuan dari pihak lain untuk menentukan produk apa yang harus dibeli. Tetapi tetap saja keputusan pembelian terakhir ada dalam diri konsumen itu sendiri. Keadaan lingkungan eksternal berpengaruh pada perilaku konsumen yang menyebabkan manajemen pemasaran dituntut untuk selalu mengetahui perilaku konsumen di waktu yang akan datang. Perilaku konsumen mencerminkan mengapa seorang konsumen membeli dan bagaimana seorang konsumen tersebut memilih dan membeli suatu produk. Dengan mengkaji perilaku konsumen, perusahaan dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen terhadap keputusan pembelian.

Proses pengambilan keputusan pembelian pada setiap orang pada dasarnya adalah sama, hanya saja semua proses tersebut tidak semua dilaksanakan oleh para konsumen. Berdasarkan tujuan pembelian, konsumen dapat di klasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu konsumen akhir atau individual dan konsumen organisasional atau konsumen industrial. Konsumen akhir terdiri atas individu dan rumah tangga yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau untuk dikonsumsi. Sedangkan konsumen organisasional terdiri atas organisasi, pemakai industri, pedagang dan lembaga non-profit, tujuan pembeliannya adalah untuk keperluan bisnis atau meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Perilaku konsumen dalam proses pengambilan keputusan untuk melakukan pembelian akan diwarnai oleh ciri kepribadiannya, usia, pendapatan dan gaya hidupnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kanuk (2004 : 443) yang menyatakan bahwa terdapat dua aspek eksternal yang mempengaruhi pengambilan keputusan konsumen yaitu aspek pemasaran perusahaan dan aspek lingkungan sosial budaya. Banyak faktor eksternal yang mempengaruhi konsumen dalam mengambil keputusan pembelian..

 Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya adalah :

1. Faktor yang terdiri dari kualitas produk, merek, harga dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian Laptop Merk Lenovo Pada Mahasiswa di Surabaya.
2. Kualitas produk, merk, harga dan promosi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi terhadap keputusan pembelian

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Penelitian ini termasuk dalam kategori riset deskriptif. Dimana menurut Malhotra (2005) riset deskriptif merupakan satu jenis riset konklusif yang mempunyai tujuan utama menguraikan sesuatu yang biasanya bersifat karakteristik atau fungsi pasar. Penelitian dan penyebaran kuesioner ini dilakukan di Universitas Bhayangkara Surabaya dan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang pengambilan objeknya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan berbagai cara (Fuad Mas’ud, 2004). Sedangkan kriteria sampel tersebut adalah:

1. Konsumen yang membeli Laptop Lenovo
2. Konsumen yang sudah menggunakan Laptop Lenovo

Maka sampel yang digunakan adalah 100orang yang telah membeli dan menggunakan Laptop Lenovo.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Kualitas produk adalah keunggulan yang dimiliki suatu produk yang ditawarkan. (Machfoedz (2005 : 125. Adapun yang menjadi indicator variable ini adalah Tingkat daya tahan material yang tidak mudah pecah dan Tingkat variasi desain dan warna yang beragam.

Merek produk adalah nama atau simbol yang bersifat membedakan dengan maksud mengidentifikasi barang atau jasa dari seorang penjual atau sebuah kelompok penjual tertentu. (Rahman, 2010 : 179). Adapun yang menjadi indikator variabel ini adalah Citra atau merek produk laptop lenovo yang telah dikenal oleh seluruh lapisan masyarakat dan Ada kebanggaan ketika menggunakan produk laptop Lenovo.

Harga adalah sejumlah nilai yang harus dikeluarkan konsumen untuk memperoleh produk (Sutojo, 2009 : 201). Adapun yang menjadi indicator variable ini adalah Kesesuaian harga dengan kualitas laptop Lenovo dan Harga laptop Lenovo tidak berbeda jauh dengan harga laptop lenovo lainnys.

Promosi adalah komunikasi pemasaran yang berusaha menyebarkan informasi, mempengaruhi / membujuk konsumen (Alma, 2004 : 178) Adapun yang menjadi indicator variable ini adalah Laptop Lenovo mudah di jumpai dalam event event pameran teknologi dan Iklan Laptop Lenovo sering dijumpai melalui media – media elektronik maupun cetak.

Keputusan Pembelian adalah Kesimpulan terbaik individu konsumen untuk melakukan pembelian (Setiadi (2009 : 39). Adapun yang menjadi indikator variabel ini adalah Tingkat keputusan pembelian berdasarkan penilaian kualitas produk laptop Lenovo, Keputusan pembelian berdasarkan kepercayaan terhadap merek, Keputusan pembelianberdasarkan harga yang sesuai dengan kualitas produknya dan Tingkat keputusan pembelian berdasarkan adanya promosi

Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik). Seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel untuk sampel sebanyak 100 orang yaitu 0.195 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing–masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y= 5,217 + 0,092 X1 + 0,302 X2 - 0,117 X3 - 0,004 X4 + e

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Hasil uji t untuk variabel X1 (kualitas produk) diperoleh nilai t hitung = 1,089 dengan tingkat signifikansi 0,279. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kualitas produk memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan pembelian. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kualitas produk yang semakin baik, akan mempercepat keputusan pembelian konsumen.

Hasil uji t untuk variable X2 (merk) diperoleh nilai t hitung = 2,141 dengan tingkat signifikansi 0,035. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa merk memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan pembelian.Hasil uji t untuk variable X3 (Harga) diperoleh nilai t hitung = -0,928 dengan tingkat signifikansi 0,356. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung ≤ t tabel, yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis ketiga tidak dapat diterima. Arah koefisien regresi negatif berarti bahwa merk memiliki pengaruh *negative* terhadap keputusan pembelian.

Hasil uji t untuk variable X4 (Promosi) diperoleh nilai t hitung = -0,052 dengan tingkat signifikansi 0,958. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung ≤ t tabel, yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis ketempat tidak dapat diterima. Arah koefisien regresi negatif berarti bahwa promosi memiliki pengaruh negative terhadap keputusan pembelian.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh sebesar 0,027. Hal ini berarti 2,7% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variable kualitas produk, merk, harga, promosi, sedangkan sisanya yaitu 97,3% keputusan pembelian dipengaruhi oleh *variable* –*variable* lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel–variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing–masing variable independen yaitu kualitas produk, merk, harga, promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian Laptop Lenovo. Penjelasan dari masing–masing variable dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variable kualitas produk terhadap keputusan pembelian Laptop Lenovo di dukung oleh teori Kotler dan Amstrong (2008) bahwa semakin baik kualitas produk yang dihasilkan maka akan memberikan kesempatan kepada konsumen untuk melakukan keputusan pembelian. Dari hasil yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa penilaian utama konsumen mengenai kualitas produk adalah Features (fitur) yang mana merupakan karakteristik pendukung atau pelengkap dari karakteristik utama suatu produk. Di dalam laptop Lenovo mempunyai beberapa fitur utama yang menunjang keputusan pembelian seperti *face detection* yang dapat digunakan sebagai password login laptop dengan fitur deteksi muka melalui web cam yang tersedia. Disamping fitur face detection, Lenovo juga memiliki fitur yang tidak dimiliki oleh merek lain yaitu Lenovo Diagnostics yang berguna sebagai pendeteksi kendala yang ada didalam laptop, pendeteksian ini digunakan untuk mengetahui kondisi seluruh perangkat laptop sehingga user dapat mengetahui kondisi laptopnya apakah ada perangkat yang mulai menurun kinerjanya dan mendeteksi kerusakan part sehingga fitur ini dapat dijadikan acuan pendeteksian dini oleh pemilik laptop.

Hasil ini menjelaskan bahwa hasil pengalaman konsumen dalam memakai produk akan menghasilkan penilaian konsumen terhadap produk tersebut. Apabila produk tersebut dapat memuaskan keinginan konsumen maka konsumen akan memberikan penilaian positif terhadap produk tersebut. Dengan penilaian tersebut maka konsumen akan tetap berkeinginan untuk membeli produk tersebut. Hasil ini menjelaskan bahwa pada umumnya konsumen dalam membelanjakan uangnya akan memperhitungkan kualitas yang dapat diperoleh dari uang yang akan dikeluarkannya. Dengan demikian maka konsumen akan mempertimbangkan kualitas produk sebagai pertukaran pengorbanan uang yang digunakan konsumen untuk membeli sebuah produk termasuk untuk jenis Laptop Lenovo. Data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa Laptop Lenovo oleh konsumen memiliki kemampuan untuk mempertahankan kualitas produknya. Dari kondisi tersebut selanjutnya, diperoleh adanya keputusan pembelian yang semakin besar yang dapat dilakukan konsumen.

1. Pengaruh Merk Terhadap Keputusan Pembelian

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variable merk terhadap keputusan pembelian Laptop Lenovo didukung oleh teori Kotler dan Keller (2009), ketika hidup konsumen menjadi rumit, terburu–buru dan kehabisan waktu, kemampuan merek untuk menyederhanakan pengambilan keputusan dan mengurangi resiko adalah sesuatu yang berharga. Dari hasil yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa penilaian utama konsumen mengenai merk adalah Brand awareness (mengingat suatu merk) adalah kesanggupan seorang calon pembeli untuk mengenali atau mengingat kembali bahwa suatu merek merupakan bagian dari kategori merek tertentu. Lenovo sudah memiliki *brand awareness* yang dibuktikan dengan citra atau merek Lenovo yang telah dikenal oleh seluruh lapisan masyarakat.

Hasil ini menjelaskan bahwa hasil pengalaman konsumen dalam memakai produk akan menghasilkan penilaian konsumen terhadap produk tersebut. Apabila produk tersebut dapat memuaskan keinginan konsumen maka konsumen akan memberikan penilaian positif terhadap produk tersebut. Dengan penilaian tersebut maka konsumen akan tetap berkeinginan untuk membeli produk tersebut. Hasil ini menjelaskan bahwa pada umumnya konsumen dalam membelanjakan uangnya akan memperhitungkan kualitas yang dapat diperoleh dari uang yang akan dikeluarkannya. Dengan demikian maka konsumen akan mempertimbangkan merk sebagai pertukaran pengorbanan uang yang digunakan konsumen untuk membeli sebuah produk termasuk untuk jenis Laptop Lenovo. Data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa Laptop Lenovo oleh konsumen memiliki kemampuan untuk mempertahankan merk nya. Dari kondisi tersebut selanjutnya, diperoleh adanya keputusan pembelian yang semakin besar yang dapat dilakukan konsumen.

1. Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian

Harga memiliki pengaruh yang non signifikan terhadap keputusan pembelian. Di dukung oleh teori Kotler (2009) harga adalah elemen dalam bauran pemasaran yang tidak saja menentukan profitabilitas tetapi juga sebagai sinyal untuk mengkomunikasikan proporsi nilai suatu produk. Harga sangat sensitif bagi para konsumen untuk menentukan pilihannya, dalam memilih harga, konsumen sangat memilih-milih/selektif karena ini berpengaruh dalam menentukan keputusan pembelian, apabila konsumen tidak selektif, maka akan berakibat konsumen dapat dipermainkan oleh produsen.

Dari hasil yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa penilaian utama konsumen mengenai harga adalah Laptop Lenovo memiliki varian harga yang dapat dijangkau oleh masyarakat dengan spesifikasi yang lebih tinggi dibanding dengan pesaingnya.

Hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan harga terhadap keputusan pembelian. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam harga yang tidak ditentukan dalam proses pembelian produk tersebut. Pada saat transaksi atau kunjungan calon konsumen, konsumen akan membandingkan harga produk dengan perusahaan lain yang ada, dan jika mendapatkan bahwa produk dilokasi tersebut dapat memberikan kesesuaian dengan dana yang di kehendaki konsumen dan spesifikasi produk yang diinginkan maka keputusan pembelian akan terjadi.

1. Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis 4 mendapatkan bahwa promosi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap keputusan pembelian. Di dukung oleh teori Julian Cummirs Mullen (2004:142), cara promosi penjualan merupakan cara paling cepat dan penting, serta dapat menciptakan komunikasi antara penjual dan pembeli, cara ini adalah satu- satunya cara yang dapat menggugah hati pembeli dengan segera, sehingga pada saat itu juga diharapkan konsumen dapat mengambil keputusan untuk membeli. Dari hasil yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa penilaian utama konsumen mengenai promosi adalah seringnya diadakan promosi Laptop Lenovo dengan pemberian *merchandise* baik *accessories*, potongan harga maupun *voucher* belanja dalam setiap pembelian Laptop Lenovo selama masa promosi.

Hal ini berarti bahwa promosi yang semakin menarik dan sering ditayangkan belum tentu meningkatkan keputusan pembelian, Atau belum mendorong terciptanya keputusan konsumen untuk pembelian Laptop Lenovo. Pada saat promosi dilakukan oleh pemasar setelah melalui evaluasi pembelian *alternative* dan mendapatkan pilihan tersebut sudah sesuai dengan apa yang dirasakan oleh konsumen dan sesuai dengan apa yang diungkapkan dalam promosi, maka perilaku positif untuk pembelian belum tentu dapat terjadi, dan sebaliknya jika setelah evaluasi konsumen tidak merasakan kesesuaian dengan isi dari promosi yang dilakukan, maka perilaku kurang baik untuk pembelian akan diberikan oleh konsumen.

1. Faktor Yang Dominan Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil yang ada, 1 faktor yang sangat dominan mempengaruhi keputusan pembelian Laptop Lenovo pada mahasiswa di Surabaya adalah faktor Merk (X2) yang mempunyai pengaruh positif terbesar terhadap keputusan pembelian hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,217

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kualitas produk dan merk mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian Laptop Lenovo pada Mahasiswa di Surabaya. Sebab dalam kualitas produk mempunyai *Features* (fitur) yang mana merupakan karakteristik pendukung atau pelengkap dari karakteristik utama suatu produk. Di dalam laptop Lenovo mempunyai beberapa fitur utama yang menunjang keputusan pembelian seperti face detection yang dapat digunakan sebagai password login laptop dengan fitur deteksi muka melalui web cam yang tersedia. Disamping fitur face detection, Lenovo juga memiliki fitur yang tidak dimiliki oleh merek lain yaitu Lenovo *Diagnostics* yang berguna sebagai pendeteksi kendala yang ada didalam laptop, pendeteksian ini digunakan untuk mengetahui kondisi seluruh perangkat laptop sehingga user dapat mengetahui kondisi laptopnya apakah ada perangkat yang mulai menurun kinerjanya dan mendeteksi kerusakan part sehingga fitur ini dapat dijadikan acuan pendeteksian dini oleh pemilik laptop. Dan dalam merk adalah *Brand awareness* (mengingat suatu merk) kesanggupan seorang calon pembeli untuk mengenali atau mengingat kembali bahwa suatu merek merupakan bagian dari kategori merek tertentu. Lenovo sudah memiliki *brand awareness* yang dibuktikan dengan citra atau merek Lenovo yang telah dikenal oleh seluruh lapisan masyarakat kedua komponen tersebut dianggap penting ketika akan membeli Laptop Lenovo pada Mahasiswa di Surabaya.
2. Berdasarkan pengujian secara simultan, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa tidak semua variabel independen (kualitas produk, merk, harga, promosi) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian.
3. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen (kualitas produk, merk, harga, promosi) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Pengaruh positif terbesar terhadap keputusan pembelian Laptop Lenovo pada Mahasiswa di Surabaya adalah variabel merk (X2) hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,217.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran sebagai pelengkap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas produk. Misalnya dengan melakukan inovasi model Laptop Lenovo atau memberi fitur tambahan dengan tampilan yang sesuai dan segera melakukan pengecekan jika terdapat Laptop Lenovo yang cacat atau tidak sempurna
2. Perusahaan harus meningkatkan image Lenovo. Walaupun Laptop Lenovo harganya terjangkau, tetapi bukan Laptop murahan. Sehingga harga jual di pasar tetap terjaga. Hal ini berkaitan dengan asumsi pasar mengenai harga purnajual Laptop Lenovo di pasar. Selain itu kerjasama dengan lembaga pembiayaan dengan mengeluarkan penjualan secara angsuran akan sangat diperlukan serta melakukan diskon pada saat event–event tertentu.

**DAFTAR PUSTAKA**

Assauri, Sofjan, 2008, Manajemen Pemasaran, edisi kedua, cetakan kedelapan, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Boyd, Jr., Harper W,dkk, 2000, Manajemen Pemasaran, Suatu Pendekatan Strategis Dengan Orientasi Global, edisi kedua, jilid satu, Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Buchari Alma, 2004, Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa, cetakan kelima, edisi revisi, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Diah Pitaloka, 2010, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Laptop Merek Lenovo Pada Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat di USU Medan

Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane, 2008, Manajemen Pemasaran, edisi ketiga belas, jilid dua, Penerbit : Erlangga, Jakarta

Lamb, Jr, W. Charles, dkk, 2001, Pemasaran, edisi pertama, Penerbit : Salemba empat, Jakarta.

Machfoedz, 2005, Pengantar Pemasaran Modern, cetakan pertama, Penerbit : UPP AMP YKPN, Yogyakarta

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. Perilaku Konsumen. edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit Refika. Bandung.

Rangkuti, Freddy, 2004, The Power of Brands : Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Rahman Arif, 2010, Strategi Dahsyat Marketing Mix, cetakan pertama, penerbit : Transmedia, Jakarta

Sianturi, 2012, Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Rumah Pada Perumahan Citra Wisata Medan

Simamora Bilson, 2008, Panduan Riset Perilaku Konsumen, cetakan ketiga, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Simamora, Bilson, 2006, Membongkar Kotak Hitam Konsumen. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta

Swafwani, 2011, Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembelian Detergent So Klin Pada PERISPELINDO I Cabang Belawan

Swastha, Basu dan T. Hani Handoko, 2008, Manajemen Pemasaran, Analisa Perilaku Konsumen, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Setiadi, J Nugroho. 2005. Perilaku Konsumen dalam Konsep dan Implikasi untuk Srategi Penelitian dan Pemasaran. Penerbit Prenada. Jakarta.

Sumarwan, Ujang. 2009. Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Siswanto Sutojo, 2009, Manajemen Pemasaran, edisi kedua, Penerbit : Damar Mulia Pustaka, Jakarta

Riduwan dan Akdom, 2007, Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Umar Husain, 2009, Riset Pemasaran, Dan Perilaku Konsumen, cetakan ketiga, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Usmara A, 2008, Strategi Baru Manajemen Pemasaran, cetakan pertama, Penerbit: Amara Books, Yogyakarta

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PAJAK, PEMAHAMAN PERATURAN PAJAK, SANKSI PERPAJAKAN DAN KONDISI KEUANGAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SIDOARJO UTARA**

1) Andri Choiriyati, 2)Dr.H.Pompong B.Setiadi,SE.,MM

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Dalam rangka meningkatkan penerimaan negara, kepatuhan Wajib Pajak memegang peranan yang amat penting. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel yang diambil sebanyak 100 Wajib Pajak Orang Pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara. Jumlah pertanyaan sebanyak 21 item yang terdiri dari daftar pertanyaan masing masing variable. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Data yang dikumpulkan diolah dengan program SPSS 23.0 for windows kemudian dilakukan analisa dengan Regresi Linear Berganda. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelayanan pajak, pemahaman peraturan pajak, sanksi perpajakan dan kondisi keuangan Wajib Pajak terhadap kepatuhan Wajib Pajak Orang di KPP Pratama Sidoarjo Utara baik secara simultan maupun parsial. Untuk pengaruh secara parsial, variabel pemahaman peraturan pajak adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepatuhan Wajib Pajak Orang dibandingkan ketiga variabel lainnya.

Kata Kunci : Kualitas pelayanan pajak, pemahaman peraturan pajak, sanksi perpajakan, kondisi keuangan Wajib Pajak dan kepatuhan Wajib Pajak.

**Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki potensi Sumber Daya Alam yang sangat luar biasa. Saat ini, Indonesia melakukan pembangunan di segala bidang. Namun, Sumber Daya Alam yang berlimpah tersebut belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan untuk kemakmuran rakyat. Bagi negara-negara yang sedang membangun, stabilisasi ekonomi merupakan syarat bagi terlaksananya pembangunan ekonomi agar tujuan pembangunan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Ada dua kebijakan yang biasa digunakan dalam ekonomi makro yaitu, kebijakan moneter dan kebijakan fiskal.

Hasil audit BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat tahun 2015, dari total penerimaan sebesar Rp1.508 triliun, sekitar 83,29% diantaranya didapat dari penerimaan perpajakan. Pajak menyumbang sebesar Rp1.240 triliun, sedangkan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) menyumbang Rp255 triliun. Sisanya adalah penerimaan hibah yaitu sebesar Rp11.97 trilyun. Termasuk dalam kebijakan fiskal adalah mengatur kewajiban warga negara dalam bidang perpajakan untuk dapat dialokasikan secara adil dan merata kepada seluruh unsur bangsa.

Direktorat Jenderal Pajak sebagai lembaga yang diberi tugas dalam menghimpun penerimaan negara yang berasal dari pajak harus mampu melaksanakannya demi pembiayaan pembangunan nasional. Untuk dapat mengamankan penerimaan negara dari sektor pajak serta meningkatkan iklim investasi dan usaha, Direktorat Jenderal Pajak telah melakukan upaya terus menerus untuk memperbaiki kinerjanya, salah satunya melalui reformasi perpajakan. Reformasi perpajakan ini meliputi reformasi kebijakan perpajakan, amandemen undang-undang perpajakan, modernisasi sistem perpajakan, serta untuk mendukung iklim investasi dan usaha terutama para investor yang akan menanamkan modalnya pemerintah memberikan fasilitas atau insentif dalam bidang perpajakan (Markus, 2005, hal. 2).

Dalam rangka meningkatkan target penerimaan yang pada setiap tahunnya masih belum dapat mencapai angka maksimal, Direktorat Jenderal Pajak menetapkan tahun2015 sebagai Tahun Pembinaan bagi Wajib Pajak. Tentunya hal ini merupakan bagian dari strategi pengamanan target penerimaan Tahun 2015. Untuk mencapai target penerimaan pajak, tentunya dibutuhkan peran aktif masyrakat Wajib Pajak dalam memenuhi hak dan kewajiban perpajakannya. Dalam hal ini kepatuhan Wajib Pajak memegang peranan sangat penting dalam mencapai target penerimaan pajak.

Pembinaan ini ditujukan kepada kelompok Wajib Pajak yang telah menyampaikan SPT maupun yang belum menyampaikan SPT, serta kelompok orang pribadi atau badan yang belum terdaftar sebagai Wajib Pajak. Tidak semua Wajib Pajak mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang hak dan kewajiban perpajakannya. Tingkat pemahaman Wajib Pajak di Indonesia tergolong rendah. Hal tersebut ditandai dengan masih banyaknya Wajib Pajak yang meminta bimbingan dan konsultasi terkait dengan pengisian SPT Tahunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak, Pemahaman Peraturan Pajak, Sanksi Perpajakan Dan Kondisi Keuangan Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan

Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Pengertian Kepatuhan Wajib Pajak**

Muliari dan Setiawan (2011), mendefinisikan kepatuhan Wajib Pajak sebagai suatu keadaan dimana Wajib Pajak memenuhi semua kewajiban perpajakan dan melaksanakan hak perpajakannya. Dalam penelitian Sri Rustiyaningsih (2011) kepatuhan perpajakan diartikan sebagai suatu keadaan yang mana Wajib Pajak patuh dan mempunyai kesadaran dalam memenuhi kewajiban perpajakan.

Norman D. Nowak (1992) sebagaimana dikutip oleh Rustiyaningsih (2013) mengemukakan kepatuhan dan kesadaran pemenuhan kewajiban perpajakan tercermin dalam situasi sebagai berikut:

1. Wajib Pajak paham atau berusaha untuk memahami semua ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.
2. Mengisi formulir pajak dengan lengkap dan jelas.
3. Menghitung jumlah pajak yang terutang dengan benar.
4. Membayar pajak yang terutang tepat pada waktunya.

Menurut Rahayu (2011), bahwa kepatuhan Wajib Pajak dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Kepatuhan formal yaitu suatu keadaan dimana Wajib Pajak memenuhi kewajiban secara formal sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Perpajakan. Kepatuhan formal merefleksikan pemenuhan kewajiban penyetoran dan pelaporan pajak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
2. Kepatuhan Materiil, Kepatuhan materiil lebih menekankan pada aspek substansinya yaitu jumlah pembayaran pajak telah sesuai dengan ketentuan. Dalam arti perhitungan dan penyetoran pajak telah benar.

**Kriteria Wajib Pajak yang Patuh**

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 235/KMK. 03/2003 Tanggal 3 Juni 2003 Wajib Pajak dikatakan patuh apabila :

1. Tepat waktu dalam menyampaikan Surat Pemberitahuan Tahunan dalam 2 (dua) tahun terakhir.
2. Dalam tahun terakhir penyampaian SPT Masa yang terlambat tidak lebih dari 3 (tiga) masa pajak untuk setiap jenis pajak dan tidak berturut-turut.
3. SPT Masa yang terlambat sebagaimana dimaksud dalam huruf b telah disampaikan tidak lewat dari batas waktu penyampaian SPT Masa pajak berikutnya.
4. Tidak mempunyai tunggakan pajak yang semua jenis pajak :
5. Kecuali telah memperoleh izin untuk mengangsur atau menunda pembayaran pajak.
6. Tidak termasuk tunggakan pajak sehubungan dengan STP yang diterbitkan untuk 2 (dua) masa pajak terakhir.
7. Tidak pernah dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana di bidang perpajakan dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun terakhir.
8. Dalam hal laporan keuangan diaudit oleh Akuntan Publik atau Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan harus dengan pendapat wajar tanpa pengecualian atau dengan pendapat wajar dengan pengecualian sepanjang pengecualian tersebut tidak mempengaruhi laba rugi fiskal. Laporan audit harus:
9. Disusun dalam bentuk panjang (long form report).
10. Menyajikan rekonsiliasi laba rugi komersil dan fiskal.

**Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi**

Norman D. Nowak sebagaimana dikutip oleh Rustiyaningsih (2013) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepatuhan Wajib Pajak, antara lain:

1. Kualitas Pelayanan

Adanya instansi pajak, sumber daya aparat pajak, dan prosedur perpajakan yang baik merupakan indikator tercapainya administrasi pelayanan pajak yang baik. Dengan kondisi demikian maka usaha untuk memberikan pelayanan bagi Wajib Pajak akan berjalan dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih menyenangkan bagi Wajib Pajak untuk membayar pajak. Dengan kualitas pelayanan pajak yang baik, akan menimbulkan dampak kerelaan Wajib Pajak dalam melaksanakan kewajibannya membayar pajak.

1. Pemahaman terhadap Peraturan pajak

Penerapan sistem self assessment dalam perpajakan di Indonesia dimaksudkan untuk memberikan kepercayaan secara penuh kepada para Wajib Pajak untuk menghitung, membayar, dan melaporkan sendiri besarnya pajak yang harus dibayarkan tanpa ada campur tangan aparatur pajak (fiskus). Sistem ini akan berjalan efektif apabila Wajib Pajak memiliki kesadaran pajak, kejujuran, dan kedisiplinan dalam menjalankan/melaksanakan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku. Pengetahuan dan pemahaman peraturan perpajakan adalah hasil pemikiran mengenai peraturan perpajakan sehingga membuat Wajib Pajak yang pada awalnya tidak memahami peraturan perpajakan, menjadi memahami peraturan perpajakan. Dengan pemahaman tersebut diharapkan Wajib Pajak dapat menerapkan apa yang telah dipahami.

1. Persepsi Wajib Pajak terhadap Sanksi Perpajakan

Sanksi pajak dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan oleh aparat pajak (fiskus) untuk membuat para Wajib Pajak tidak melakukan kecurangan dalam membayar pajak. Sanksi yang diberikan bersifat memaksa untuk setiap Wajib Pajak agar mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi perpajakan kepada Wajib Pajak tak lain adalah untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan Wajib Pajak terhadap kewajiban pajak. Sanksi perpajakan menurut Undang-Undang perpajakan berupa sanksi administrasi dan sanksi pidana.

1. Kondisi Keuangan

Ada beberapa indikasi dalam penelitian lain yang menunjukkan bahwa kondisi keuangan seseorang (persyaratan) dan kewajiban keluarganya dapat memoderasi hubungan komitmen dan kinerja seseorang (Brett, Cron dan Slocum, 1995). Secara empiris, beberapa studi perilaku telah menunjukkan dukungan untuk efek moderating dari persyaratan keuangan pada perilaku individu (Brett et al., 1995; Doran, Stone, Brief dan George,1991). Implikasinya bahwa beban keluarga yang menjadi tanggung jawab seseorang mungkin dapat memoderasi komitmen dari seseorang untuk melunasi kewajibannya termasuk pembayaran pajak penghasilan(Rustiyaningsih, 2013).

Atas dasar telaah pustaka dan kerangka pemikiran teoritis tersebut diajukan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut :

1. Secara parsial kualitas pelayanan pajak (X1) berpengaruh positif terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y)
2. Secara parsial pemahaman peraturan pajak (X2) berpengaruh positif terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y).
3. Secara parsial sanksi perpajakan (X3) berpengaruh positif terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y).
4. Secara parsial kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) berpengaruh positif terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y)

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah Wajib Pajak Orang Pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara yang berjumlah 62.592 orang.

Dengan menggunakan sejumlah populasi sebanyak 62.592 Wajib Pajak Orang Pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara dengan tingkat prestasi yang digunakan sebesar 10% (0,1), maka akan diperoleh sampel sebanyak 100 wajib Pajak Orang Pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling. *Probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011).

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistic deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Kepatuhan Wajib Pajak sebagai suatu keadaan dimana Wajib Pajak memenuhi semua kewajiban perpajakan dan melaksanakan hak perpajakannya. Sebagai indikator pengukuran kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi dalam penelitian ini dengan mengacu pada pendapat dari Chaizi Nasucha yang dikutip Sony Devano dan Siti Kurnia Rahayu (2010: 111), yang terdiri dari :

1. Kepatuhan Wajib Pajak dalam mendaftarkan diri.
2. Kepatuhan untuk menyetorkan kembali Surat Pemberitahuan
3. Kepatuhan dalam menghitung dan membayar pajak terutang
4. Kepatuhan dalam pelaporan dan pembayaran tunggakan

Pelayanan pajak adalah suatu proses bantuan kepada Wajib Pajak dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal agar terciptanya kepuasan dan keberhasilan. Indikator pengukuran variabel kualitas pelayanan pajak dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Parasuraman et al (1988) dalam Nuroctaviani yang terdiri dari :

1. Keandalan (Reliability)
2. Ketanggapan (Responsiveness)
3. Jaminan (Assurance)
4. Empati (Emphaty)
5. Bukti Langsung (Tangible)

Pengetahuan dan pemahaman akan peraturan perpajakan adalah proses dimana Wajib Pajak mengetahui tentang perpajakan dan mengaplikasikan pengetahuan itu untuk melaksanakan hak dan kewajiban perpajakannya. Indikator pengukuran pemahaman peraturan pajak dalam penelitian ini dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Handayani, dkk (2012) yang terdiri dari : Kepemilikan NPWP, Pengetahuan dan pemahaman mengenai hak dan kewajiban sebagai Wajib Pajak, Pengetahuan dan pemahaman mengenai sanksi perpajakan, Pengetahuan dan pemahaman mengenai PTKP, PKP, dan tarif pajak, Wajib Pajak mengetahui dan memahami peraturan perpajakan melalui sosialisasi yang dilakukan oleh KPP, Wajib Pajak mengetahui dan memahami peraturan pajak melalui training perpajakan yang mereka ikuti.

Sanksi perpajakan merupakan jaminan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (norma perpajakan) akan dituruti/ditaati/ dipatuhi. Atau bisa dengan kata lain sanksi perpajakan merupakan alat pencegah (preventif) agar Wajib Pajak tidak melanggar norma perpajakan. Indikator pengukuran variabel peneletian dalam penelitian ini yaitu dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh M. Zain(2008) sebagaimana dikutip oleh Pusponegoro (2013) yang terdiri dari : Sanksi perpajakan yang dikenakan bagi pelanggar aturan pajak cukup berat, Pengenaan sanksi pajak yang cukup berat merupakan salah satu sarana untuk mendidik Wajib Pajak, Sanksi pajak harus dikenakan kepada pelanggarnya tanpa toleransi.

Kondisi Keuangan Wajib Pajak dari ketidak- konsistenan penelitian yang meneliti hubungan antara kepatuhan Wajib Pajak dengan beberapa variabel yang dipengaruhi khususnya faktor deteren. Untuk mengukur kondisi keuangan Wajib Pajak dalam penelitian ini, digunakan indikator sebagai berikut : Arus keuangan Wajib Pajak, Tetap membayar pajak pasa saat kondisi keuangan tidak baik, Baik buruknya keuangan tidak menjadi halangan untuk membayar pajak.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Berdasarkan hasil perhitungan semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritis (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel di atas dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item-item dalam kuesioner penelitian tersebut adalah reliable (andal).

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh VIF dari masing- masing variabel kurang dari 5 dan nilai tolerance mendekati nilai 1, hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = 10,813 + 0,485.X1 + 0,571.X2 + 0,342.X3 + 0,300.X4

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Koefisien nilai variabel kualitas pelayanan pajak (X1), diperoleh nilai t hitung 4,147 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,000< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas pelayanan pajak (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara.

Koefisien nilai variabel pemahaman peraturan pajak (X2), diperoleh nilai t hitung 4,963 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemahaman peraturan pajak (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara.

Koefisien nilai variabel sanksi perpajakan (X3), diperoleh nilai t hitung.

3,084 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,002 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel sanksi perpajakan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara.

Koefisien nilai variabel kondisi keuangan Wajib Pajak (X4), diperoleh nilai t hitung 2,329 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,005 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara.

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 11,442 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang ternyata lebih kecil dari derajat kebebasan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terlihat bahwa pengaruh variabel kualitas pelayanan pajak (X1), pemahaman peraturan pajak (X2), sanksi perpajakan (X3) dan kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai R square yakni sebesar 0,817. Ini mengandung arti bahwa variabel yang terdiri dari kualitas pelayanan pajak (X1), pemahaman peraturan pajak (X2), sanksi perpajakan (X3) dan kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara sebesar 0,817 atau 81,7%. Sedangkan sisanya sebesar 0,183 atau sebesar 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

**Pembahasan**

1. Pengaruh variabel kualitas pelayanan pajak (X1) terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y).

Koefisien nilai variabel kualitas pelayanan pajak (X1), diperoleh nilai t hitung 4,147 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas pelayanan pajak (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Correlation Partial yaitu sebesar 0,330, hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualitas pelayanan pajak (X1) terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara yaitu sebesar 0,330 atau 33%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryobimo (2012), Julianti (2014), Nurmiati (2014), Mas (2015), dan penelitian yang dilakukan Kusuma (2016) yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pajak berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak. Kualitas pelayanan pajak yang baik dari instansi pajak dapat menjadi modal utama dan menjadi hal yang penting untuk dapat menarik perhatian para Wajib Pajak. Pelayanan pajak berupa fasilitas fisik dan pelayanan dari petugas pajak yang baik dapat membuat tingkat kepatuhan Wajib Pajak meningkat.

Fasilitas fisik seperti ruang tunggu, tempat parkir yang cukup luas, formulir pajak yang tersedia secara lengkap membuat Wajib Pajak merasa nyaman saat berada di kantor pajak. Selain fasilitas fisik yang nyaman, berbagai macam kegiatan yang mendukung Wajib Pajak untuk dapat lebih mudah melaksanakan kewajibannya membayar pajak antara lain petugas pajak cakap dalam menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat, petugas pajak cepat tanggap dalam membantu menyelesaikan persoalan yang dihadapi Wajib Pajak terkait dengan pajak, petugas pajak memberikan pelayanan terbaik dalam memberikan kemudahan dalam pelayanan pajak, serta petugas pajak yang dapat menjunjung tinggi integritas, akuntabilitas, dan transparansi dapat menimbulkan kepercayaan dari Wajib Pajak.

1. Pengaruh variabel pemahaman peraturan pajak (X2) terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y).

Koefisien nilai variabel pemahaman peraturan pajak (X2), diperoleh nilai t hitung 4,963 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemahaman peraturan pajak (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Correlation Partial yaitu sebesar 0,445, hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pemahaman peraturan pajak (X2) terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara yaitu sebesar 0,447 atau 44,7%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2014) dan Mas (2015) yang menunjukkan bahwa pemahaman peraturan perpajakan berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak. Ketika seorang Wajib Pajak memahami Ketentuan Umum Perpajakan dan Tata Cara Perpajakan maka dapat pula memahami peraturan perpajakan. Pemahaman mengenai perpajakan antara lain Wajib Pajak mengetahui ketentuan terkait kewajiban perpajakan yang berlaku, mengetahui peraturan- peraturan mengenai batas waktu pelaporan Surat Pemberitahuan (SPT), mengetahui fungsi Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) sebagai identitas Wajib Pajak, memahami sistem perpajakan yang digunakan (menghitung, membayar, dan melapor sendiri), serta mengetahui fungsi pajak sebagai sumber penerimaan negara yang digunakan untuk pembiayaan oleh pemerintah. Hal tersebut dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan terhadap peraturan perpajakan. Semakin tinggi pemahaman peraturan perpajakan seseorang terhadap peraturan perpajakan akan semakin meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak.

1. Pengaruh variabel sanksi pajak terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi

Koefisien nilai variabel sanksi perpajakan (X3), diperoleh nilai t hitung 3,084 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel sanksi perpajakan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Correlation Partial yaitu sebesar 0,240, hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh sanksi perpajakan (X3) terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara yaitu sebesar 0,240 atau 24,0%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryobimo (2012) dan Julianti (2014) yang menunjukkan bahwa sanksi perpajakan berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak. Sanksi perpajakan diperlukan untuk memberikan sanksi setiap Wajib Pajak yang tidak patuh dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Sanksi perpajakan yang dimaksud antara lain adanya sanksi administrasi berupa denda apabila tidak atau terlambat menyampaikan SPT, adanya bunga atas keterlambatan penyetoran pajak. Pelaksanaan sanksi perpajakan secara tegas akan semakin merugikan Wajib Pajak sehingga Wajib Pajak akan lebih memilih untuk patuh melaksanakan kewajiban perpajakannya. Semakin tegas sanksi perpajakan yang diberikan akan semakin meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak.

1. Pengaruh variabel kondisi keuangan Wajib Pajak terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi

Koefisien nilai variabel kondisi keuangan Wajib Pajak (X4), diperoleh nilai t hitung 2,329 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Correlation Partial yaitu sebesar 0,235, hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara yaitu sebesar 0,235 atau 23,5%.

Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa kondisi keuangan Wajib Pajak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak. Kondisi keuangan Wajib Pajak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi terutama ketepatan Wajib Pajak dalam membayar pajaknya. Kondisi keuangan Wajib Pajak yang berpengaruh terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi dapat disebabkan karena apabila seseorang yang memiliki kondisi keuangan yang rendah, tentunya pajak yang akan dibayarkan ada kecenderungan tidak tepat waktu bahkan akan terjadi penunggakan, terutama pada usahawan yang usahanya sedang mengalami penurunan omzet.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmiati (2014) dan Mas (2015) yang menunjukkan bahwa kondisi keuangan Wajib Pajak berpengaruh terhadap kepatuhan Wajib Pajak.

1. Pengaruh Variabel Dominan

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, maka diperoleh nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi yaitu sebesar 0,584 dan nilai Correlation Partial tertinggi yaitu sebesar 0,447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut pada variabel pemahaman peraturan pajak (X2).

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukan bahwa pemahaman tentang peraturan perpajakan berpengaruh paling dominan terhadap kepatuhan Wajib Pajak. Hal tersebut disebabkan Wajib Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara rata-rata memiliki pemahaman tentang peraturan perpajakan yang baik sehingga tingkat kepatuhan Wajib Pajak menjadi tinggi. Dapat dikatakan bahwa tingkat pemahaman Wajib Pajak tentang peraturan perpajakan selaras dengan tingkat kepatuhan Wajib Pajak. Semakin tinggi pemahaman Wajib Pajak tentang peraturan perpajakan, semakin tinggi pula tingkat kepatuhan Wajib Pajak. Diharapkan Wajib Pajak semakin meningkatkan pemahaman tentang peraturan perpajakan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan pembangunan negara melalu perpajakan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualitas pelayanan pajak, pemahaman peraturan pajak, sanksi perpajakan dan kondisi keuangan Wajib Pajak terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya bahwa secara parsial kualitas pelayanan pajak (X1), pemahaman peraturan pajak (X2), sanksi perpajakan (X3) dan kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y)
2. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya bahwa secara simultan kualitas pelayanan pajak (X1), pemahaman peraturan pajak (X2), sanksi perpajakan (X3) dan kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y)..
3. Berdasar pengujian hipotesis bahwa diantara kualitas pelayanan pajak (X1), pemahaman peraturan pajak (X2), sanksi perpajakan (X3) dan kondisi keuangan Wajib Pajak (X4) yang dianggap dominan pengaruhnya terhadap kepatuhan Wajib Pajak orang pribadi (Y) adalah faktor pemahaman peraturan pajak (X2) yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya :

1. Kantor Pelayanan Pajak sebagai instansi pemungut pajak dari Wajib Pajak harus terus meningkatkan kualitas pelayanan pajak, baik yang berupa peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) maupun fasilitas lainnya, sehingga dapat mendorong Wajib Pajak untuk patuh dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya.
2. Sanksi perpajakan harus ditingkatkan untuk disosialisasikan dengan baik kepada Wajib Pajak agar Wajib Pajak dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan sanksi perpajakan serta penyebab-penyebab dikenakannya suatu sanksi perpajakan terhadap Wajib Pajak.
3. Pemahaman Wajib Pajak tentang ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan mengenai hak dan kewajiban Wajib Pajak yang berlaku di Indonesia masih belum maksimal, sehingga perlu adanya sosialisasi karena sebagian masyarakat belum memahami peraturan perpajakan.
4. Wajib Pajak hendaknya dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap peraturan perpajakan, sehingga Wajib Pajak dapat melaksanakan hak dan kewajiban perpajakannya dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku.
5. Kantor Pelayanan Pajak disarankan mengadakan sosialisasi secara individu ke RT/RW karena masih minimnya pengetahuan masyarakat pada umumnya tentang perpajakan.
6. Seyogyanya, kondisi keuangan Wajib Pajak tidak mempengaruhi tingkat kepatuhan Wajib Pajak dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya.
7. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan kajian di bidang yang sama dapat menambah variabel independen maupun dependen yang memiliki kemungkinan pengaruh terhadap hubungan kualitas pelayanan pajak, pemahaman peraturan perpajakan, sanksi perpajakan, dan kepatuhan Wajib Pajak atau dapat menggunakan variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat ditemukan variabel baru yang akan meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak

**DAFTAR PUSTAKA**

Adiasa, Nirawan, 2013, “Pengaruh Pemahaman Peraturan Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dengan Preferensi Risiko sebagai Variabel Moderating”. Kumpulan Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Agustiantono, Dwi, 2012, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi: Aplikasi TPB (Studi Empiris WPOP Di Kabupaten Pati)

Affrin & Idris, 2011, Tax Service Quality and Tax Compliance in Nigeria : Do Taxpayer’s Financial Condition and Risk Preference Play Any Moderating Role. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, (35), 90 – 108.

Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta:Bina Aksara.

Aryobimo, Putut Tri, 2012, Pengaruh Persepsi Wajib Pajak tentang Kualitas Pelayanan Fiskus terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dengan Kondisi Keuangan Wajib Pajak dan Preferensi Risiko sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris terhadap Wajib Pajak Orang Pribadi di Kota Semarang), (Diponegoro Journal Of Accounting Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012 : <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/accounting>)

Arum, Harjanti Puspa, 2012, Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Pelayanan Fiskus, dan Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi yang Melakukan Kegiatan Usaha dan Pekerjaan Bebas (Studi di Wilayah KPP Pratama Cilacap)”. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Aryobimo, Tri, 2014, Pengaruh Persepsi Wajib Pajak tentang Kualitas Pelayanan Fiskus terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dengan Kondisi Keuangan Wajib Pajak dan Preferensi Risiko sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris terhadap Wajib Pajak Orang Pribadi di Kota Semarang). Dipenegoro Journal of Accounting, Volume 1, No. 1, Tahun 2012, hal 2.

Boediono, 2011, Ekonomi Moneter, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

Caroko, Bayu, 2015, Pengetahun Perpajakan, Kualitas Pelayanan Pajak dan Sanksi Pajak Terhadap Motivasi Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Membayar Pajak, Jejak Vol. 1 No.1

Devano, Sony dan Rahayu, Siti Kurnia, 2010, Perpajakan: Konsep,Teori,dan Isu, Satu,Jakarta:

Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2012. Filasafat Ilmu dan Metode Riset, Usu Press, Medan

Hardiningsih, Pancawati dan Nila Yulianawati. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemauan Membayar Pajak. Dinamika Keuangan dan Perbankan. Vol. 3, No. 1. Hal. 126 – 142.

Handayani, dkk., 2012, Perilaku melayani ditinjau dari Minat Kerja dan Konsep Diri pada Perawatan Rumah Sakit. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS

Julianti, Murni, 2014, Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi untuk Membayar Pajak dengan Kondisi Keuangan dan Preferensi Risiko Wajib Pajak Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Wajib Pajak yang Terdaftar di KPP Pratama Candisari Semarang). (Diponegoro Journal Of Accounting Volume 3, Nomor 2, Tahun 2014 : http://ejournal- s1.undip.ac.id/index.php/accounting)

Kusuma, Kartika Candra, 2016, Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak, Pemahaman Peraturan Perpajakan Serta Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Membayar Pajak (Studi Kasus Pada Wajib Pajak Yang Terdaftar Di Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Wonosobo), (<http://eprints.uny.ac.id/31062/1/KARTIKA%20candra%20kusuma.pdf>)

Mardiasmo, 2011, Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi. Yogyakarta

Mareta, Emielia, 2014, Hubungan Tingkat pengetahuan tentang proses persalinan dengan kecemasan persalinan pada ibu primigravida inpartu kala 1 di BPS Hanik Lutfiyah Surabaya. KTI. Prodi D3 Kebidanan UNIMUS. Tidak diplubikasikan

Mas, I G. A. M. Agung, 2015, “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan, Kondisi Keuangan Perusahaan, dan Persepsi Tentang Sanksi Perpajakan Pada Kepatuhan Wajib Pajak Reklame Di Dinas Pendapatan Kota Denpasar”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1. ISSN: 2302-8556. Hal: 139-153

Masruroh, Siti, 2013, Pengaruh Kemanfaaatan NPWP, Pemahaman Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan, Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Empiris Pada WPOP Di Kabupaten Tegal). Diponegoro Journal Of Accounting Volume 2, Nomor 4.

Muliari, N.K., Setiawan P.E., 2011, Pengaruh Persepsi tentang Sanksi Perpajakan dan Kesadaran Wajib Pajak pada Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak Orang Pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Timur

Narimawati, Umi, 2010, Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media

Najib, Debby Farihun, 2013. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Prang Pribadi dalam Membayar Pajak Penghasilan. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya, Malang

Nurmiati, 2014, Pengaruh Denda, Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan Fiskus, Dan Kondisi Keuangan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di KPP Pratama Makassar Utara. (<http://download.portalgaruda.org>)

Nuroctaviani, Yeyen Rumi dan Budi, Y. Agus Bagus. 2012. Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepatuhan Membayar Pajak (Studi Kasus Di Kantor Pelayanan Pajak di Jakarta Kelapa Gading. Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik. Vol, 7 No. 1, Januari Hal 61-72

Pusponegoro, Suryo Wibowo, 2013, “Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Pelayanan Fiskus , dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Pekerjaan Bebas (Survey pada Wajib Pajak Orang Pribadi yang Terdaftar pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega)”, Undergraduated Theses From JBPTUNPASPP, Universitas

Pasundan.

Rahayu, Siti Kurnia, 2011, Perpajakan Indonesia : Konsep dan Aspek

Formal, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Ramadiansyah, Dimas, 2014, Analisi

FaktorFaktor yang Mempengaruhi Wajib Pajak dalam Memenuhi Kewajiban Membanyar Pajak. Jurnal Akuntansi Perpajakan Nomor 1 Volume 1. Universitas Brawijaya

Resmi, Siti, 2013, Perpajakan Teori dan Kasus, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta

Rustiyaningsih, Sri, 2013, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak. Widya Warta No. 2 Tahun XXXV,Juli 2011 hal. 44-54

Santoso, Singgih, 2012, Mengolah Data Statistik Secara Profesional. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.

Sekaran, Uma, 2010, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat

Siahaan, P. Marihot, 2013, Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Sugiyono, 2011, Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

Tjahjono, Achmad, 2010, Perpajakan. Yogyakarta: Akademi Perusahaan YKPN. Waluyo, 2011, Perpajakan Indonesia Edisi 10 Buku 1.Penerbit Salemba Empat,Jakarta

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pelayanan Sektor Publik

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 235/KMK. 03/2003 tentang Kepatuhan Wajib Pajak

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BIDANG KEBERATAN BANDING DAN PENGURANGAN KANTOR WILAYAH DJP JAWA TIMUR I**

1) Nugraheni Tuhu Prasetyaningtyas, 2)Dr.H.Pompong B.Setiadi.,SE.,MM

Email : stiemahardhika@yahoo.com

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Kinerja pegawai yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi sehingga mengganggu stabilitas organisasi atau instansi. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor pelatihan, motivasi dan disiplin pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pelaksana di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I yang berjumlah 49 pegawai dengan responden yang mengembalikan kuesioner sejumlah 43 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi kerja dan pelatihan kerja serta satu variabl terikat yaitu kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I secara parsial maupun secara simultan. Diantara ketiga variabel pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan

**Pendahuluan**

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Tjokroamidjoyo dalam Suharto, 2012: 7). Peranan Perencanaan SDM menjadi sangat penting seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan SDM terhadap pencapaian sasaran-sasaran strategis yang sudah ditetapkan dalam rencana strategis suatu organisasi. DJP sebagai organisasi yang melaksanakan fungsi pengumpulan penerimaan negara dari sektor perpajakan memiliki peran yang sangat strategis. Pengelolaan SDM termasuk di dalamnya perencanaan SDM, merupakan faktor kunci keberhasilan DJP dalam optimalisasi kinerja dan pelaksanaan fungsi.

Pengembangan sumber daya aparatur di Direktorat Jenderal Pajak (DJP) secara menyeluruh diarahkan untuk memastikan tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas dan berkompetensi tinggi sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mendukung tercapainya tujuan DJP. Proses rekrutmen dapat dilakukan secara transparan sehingga mampu menarik talent terbaik dan nantinya akan terus dilakukan peningkatan kompetensi pegawai, serta menciptakan keterkaitan jelas antara kinerja, rewards, dan recognition.

Saat ini DJP telah memiliki Cetak Biru Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai pedoman bagi para pengelola SDM dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsinya, agar dapat mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis DJP. Manajemen SDM saat ini harus mampu menjadi strategic partner organisasi dalam mengelola SDM DJP agar seluruh strategi yang telah digariskan oleh organisasi dapat dilaksanakan oleh seluruh pegawai DJP. Kunci strategi pengelolaan SDM DJP adalah pengelolaan SDM yang berbasis kinerja dan kompetensi untuk mampu menghasilkan pegawai yang berkinerja prima.

DJP merupakan salah satu kementerian yang telah menerapkan modernisasi organisasi dan telah mengembangkan pengukuran kinerja berbasis Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Setiap Unit Kerja di DJP mempunyai IKU masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk mencapai Kinerja yang diharapkan, motivasi kerja didorong antara lain melalui adanya gaji, tunjangan kinerja remunerasi, adanya insentif, maupun reward bagi pegawai. Pelatihan yang sering diadakan oleh DJP antara lain, pendidikan dan latihan (Diklat) baik yang diadakan oleh Kantor Pusat DJP maupun pelatihan internal (In House Training) yang diadakan masing-masing Unit Kerja, dan On The Job Training (OJT). Kedisiplinan kerja pegawai dengan ditingkatkan dengan adanya sistem absensi secara elektronik (finger print), adanya Internalisai Corporate Value (ICV) untuk meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap Kode Etik maupun kedisiplinan pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau organisasi atau instansi. Mangkunegara. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja pegawainya, terutama pada pegawai yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja pegawai, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bidang keberatan banding dan pengurangan kantor wilayah DJP Jawa Timur I.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Kinerja Pegawai**

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kepegawaian Di Indonesia yaitu: pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (Sedarmayanti, 2011 : 189). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja pegawai adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2009 :165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2009:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2011:22).

Handoko (2009 : 92) juga mengemukakan tentang kinerja, yaitu: “kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”. Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus ada suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai. Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai.

Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi. seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip Sedarmayanti (2011 : 108), yaitu: kinerja adalah sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

**Pelatihan Kerja**

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Menurut Sikula (1981) yang dikutip oleh Simamora (2010 : 184), bahwa pelatihan (training) adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Dan mengemukakan metode pelatihan adalah “On the job; vestibule; demonstration and examples; simulation; appenticeship; classroom methods ; and other training methods” Pengertian Pelatihan menurut Barry Chusway (1997) yang dikutip oleh. Simamora (2010 : 184), “Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar”.

Menurut Dessler (2009), disebutkan bahwa : “Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Mathis dan Jackson (2009 : 5) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas “. Menurut Humalik (2011:10), bahwa Pelatihan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus- menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi

**Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2010 : 444), disiplin kerja adalah : Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2009 : 511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Siagian (2009: 305) menyatakan bahwa pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan.

Selanjutnya Siagian (2009 : 305), mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja.

**Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal demi mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.

Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2011:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2009) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2011) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Penelitian Cahyono dan Suharto (2015) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya

Atas dasar telaah pustaka dan kerangka pemikiran teoritis tersebut diajukan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut :

1. Pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I.
2. Pelatihan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I,
3. Dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel motivasi kerja (X2) yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (Explanatory Research). Di dalam penelitian ini, pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I yang berjumlah 49 orang pegawai. Penelitian ini dilakukan atas seluruh populasi, dimana pegawai ini mempunyai tugas dan fungsi pokok yang sama. Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indicator indikator yang membentuknya.

Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Berdasarkan hasil perhitungan, semua item itu memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritis (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan indikator variabel tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item-item dalam kuesioner penelitian tersebut adalah reliable (andal).

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = α + β1.X1 + β2.X2 + β3.X3 + e

 = 6,467 + 0,436.X1 + 0,409.X2 + 0,180.X3

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Berdasarkan penghitungan pada analisia regresi berganda, maka diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut :

Koefisien nilai variabel Pelatihan (X1), diperoleh nilai t hitung 8,184 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Sedangkan kontribusi variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,795 atau sebesar 79,5% dan varibel pelatihan (X1) menjadi peringkat pertama pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I.

Koefisien nilai variabel Motivasi kerja (X2), diperoleh nilai t hitung 7,385 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajar kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Variabel motivasi kerja (X2) menjadi variabel kedua pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Sedangkan kontribusi variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,764 atau sebesar 76,4% dan varibel motivasi kerja (X2) menjadi peringkat kedua pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I.

Koefisien nilai variabel Disiplin kerja (X3), diperoleh nilai t hitung 3,056 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Dengan demikian nilai nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajar kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,031 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Variabel disiplin kerja (X3) menjadi variabel ketiga pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Sedangkan kontribusi variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,313 atau sebesar 31,3% dan varibel disiplin kerja (X3) menjadi peringkat ketiga pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa variabel variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I, dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 10,483 dan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang ternyata lebih kecil dari derajat kebebasan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terlihat bahwa pengaruh variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I.

Berdasar pengujian tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, atau dengan kata lain bahwa hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya. Artinya bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square yakni sebesar 0,795. Ini mengandung arti bahwa variabel pelatihan kinerja yang terdiri dari pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mampu menjelaskan perubahan tingkat pada kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I sebesar 0,795 atau 79,5%. Sedangkan sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan pegawai yang terdiri dari pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I

**Pembahasan**

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien nilai variabel Pelatihan (X1), diperoleh nilai t hitung 8,184 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya pelatihan yang diadakan oleh Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awang, dkk (2010) yang berjudul “Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation” yang menggunakan sistem evaluasi pelatihan kerja empat level oleh Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik, dan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Suwatno (2011 : 118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis bahwa koefisien nilai variabel Motivasi kerja (X2), diperoleh nilai t hitung 7,385 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih besar dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I.

Berdasarkan hasil pengujian regresi dan hipotesis menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I, hasil ini menunjukan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai dengan melihat motivasi yang merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Disisi lain hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013), Pratiwi (2014), dan Mahastuti (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di masing-masing instansi dimana penelitian dilakukan. Proses motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan, pada akhirnya tekanan yang dirasakan menurun. Pada saat tekanan menurun, maka motivasi juga menurun. Karena itu, tekanan-tekanan yang proporsional harus dilakukan secara kontinyu agar dorongan untuk bertindak selalu hidup dalam diri seseorang. Secara individual, upaya motivasi bisa dilakuan melalui upaya-upaya mengontrol, menilai lalu memotivasi diri sendiri. Namun, ada kalanya kesadaran untuk memotivasi diri tidak muncul dalam diri seseorang, karena itu diperlukan motivasi eksternal yang bisa berasal dari atasan, keluarga, rekan sejawat, dan lainnya.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (2010) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,495 (p <0.05; p = 0,000). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Setiawan (2013), Pratiwi (2014) dan Mahastuti (2014), dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, salah satunya dengan upaya konservasi aturan yaitu menjaga agar pegawai tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan.

Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan di Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I harus dipelihara dan dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawai sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2009) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis dan analisis pembahasan secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima kebenarnnya atau dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dan analisis pembahasan secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I. Dengan demikian bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima kebenarnnya atau dapat dibuktikan kebenarannya.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diantara variabel pelatihan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kantor Wilayah DJP Jawa Timur I adalah variabel pelatihan (X1). Dengan demikian bahwa hipotesis penelitian yang diajukan tidak terbukti kebenarannya, karena dalam hipotesis yang diajukan bahwa yang dominan pengaruhnya terhadap kinera adalah motivasi kerja.

**Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam penyelesaian pekerjaan pada Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan dimana kinerja ditunjukkan dengan rata-rata kecepatan penyelesaian permohonan, selain faktor motivasi kerja dan disiplin kerja, faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah faktor pelatihan, oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang optimal agar pimpinan institusi lebih memperhatikan permasalahan pelatihan dengan mengidentifikasi tentang pelatihan apa yang dibutuhkan apakah pelatihan teknis yang berupa :
2. Soft skill dengan adanya pendidikan dan pelatihan ataupun Inhouse Training tentang berbagai Peraturan Perpajakan yang terbaru dalam rangka penyelesaian permohonan Wajib Pajak sesuai peraturan yang berlaku sehingga dapat menunjang kualitas hasil pekerjaan.
3. Hard Skill menyangkut aplikasi penerapan teknologi terbaru dalam proses aplikasi kerja, sehingga ke depan pegawai lebih cepat dalam menjalakan tugas memproses permohonan yang diajukan oleh Wajib Pajak.
4. Instansi sebaiknya memberikan kesempatan yang merata bagi seluruh pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan diadakan evaluasi setiap selesai pelatihan maupun Inhouse Training untuk mengetahui seberapa paham/mengerti terhadap materi pelatihan yang telah dilaksanakan
5. Penelitian ini hanya meneliti 3 variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu, pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, maka untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk mengambil variabel selain pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya kompetensi, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengetahuan, pengalaman dan lain sebagainya juga terhadap jumlah sampel yang lebih banyak lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amstrong, Garry, 2009, Prinsip-Prinsip Manajemen, Jilid 1 Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Oleh Damos Sihombing, MBA., Penerbit Erlangga, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2011, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta. PT. Rineka Cipta

Asminah, 2014, Pengaruh Kepribadian (Personalitas) Mahasiswa dan Strategi Belajar Pemrograman Mahasiswa terhadap Prestasi Belajar. Palembang

Azwar, Saefuddin, 2008, Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Boe, Isménia, 2014, Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste, (ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014) :559-580 http://download.portalgaruda.org/article.php?article : diakses tanggal 19 September 2016)

Cahyono, Budhi dan Suharto, 2015, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta

Chusway, B – Lodge D., 2008. Organitational Behaviour and Design, Prilaku dan desain Organisasi, cetakan ketiga, terjemahan Tjiptowardoyo S, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Data Administrasi Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan Kanwil DJP Jatim I

Dessler, Gray, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks

Dwiyanto, Agus, 2009, Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro

Handayaningrat, Suwarno., 2009. Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional. Jakarta: PT. Gunung Agung Handoko (2009)

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Keputusan Menteri Keuangan, Nomor 30/KMK.01/2007 tentang Reformasi Birokrasi Departemen Keuangan

Luthans, Fred. 2009. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Mahastuti, Windi, 2014, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karawan Bagian Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang, (Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2014, Hal. 1-10 http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/7, diakses tanggal 19 September 2016)

Mathis dan Jackson, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Repika Aditama

Manullang, M., 2008, Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., 2011, Human Resource Management (5rded.), Massachusetts, Allyn and Bacon.

Moeheriono, 2012, Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.

Moenir, AS., 2010, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muslimin, R.M., Ch. Kojo., dan L.O.H. Dotulong, 2016, Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada PT. POS dan GIRO Manado. (ISSN 2303-1174 Jurnal Ekonomi Manajemen Bisinis dan Akuntansi Vol. 4 No. 2, Juni 2016, Hal. 187-198)

Narimawati, Umi, 2010, Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Bandung

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Intansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak

Pratiwi, Annisa, 2014, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan, (<http://eprints.uny.ac.id/29859/1/annisapratiwi.10408144039.pdf>, Diakses t anggal 19 September 2016)

Rendra Purnama, 2015, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus PT. Asthon Graphindo Indonesia (<http://eprints.ums.ac.id/37202/1/02.%20Nasakah%20Publikasi.pdf>)

Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pajak 2015-2019, 74-75

Robbin, Stepen P., 2009, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sahangggamu P.M. dan S.L. Mandey (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank

Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. (ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523)

Santoso, Singgih, 2012, Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Exel dan SPSS. Yogyakarta: ANDI

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2008. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara

Sedarmayanti, 2011, Good Governance Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktifitas. Bandung: Mandar Maju

Sekaran, Uma, 2010, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Agung, 2013, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, (Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013)

Setiawan, Kiki Cahaya, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. (Jurnal Psikologi Islami Vol1 No.2 Tahun 2015, hal 45-53)

Siagian, Sondang P., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Siagian, Sopar Sihar Imanuel, 2015, Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadapp Kinerja Karyawan, Studi Empiris Karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4 Nomor 9, Agustus 2015) (<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/979/929>)

Simamora, Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 2009. Metode Penelitian Survei. Jakarta : PT Pustaka LP3ES Indonesia,

Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: CV. Alfabeta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Suharto, Edi, 2012, Pembangunan, Kebijakan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Spektrum Pemikiran, Bandung:Lembaga Studi

Pembangunan-STKS

Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer.1993. Competence Work: Model forSuperior Performance. John Wiley and Sons, Inc.

Syaiful Bahri, M., 2016, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. <http://digilib.unmuhjember.ac.id>

Tika, Pabundu, 2011. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta:Bumi Aksara

Uno, Hamzah B., 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi Aksara.

Wahyudi, Eko, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta

Yuniarsih dan Suwatno, 2008, Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. Lion Superindo Area Jawa barat. Bandung. UNIKOM

Zainun, Buchori, 2011, Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, ALAT KERJA, DAN BONUS TERHADAP KINERJA TEKNISI PT. TELKOM AKSES WITEL SIDOARJO**

1) Erza Pradipta Madana, 2)Dr. Ir. H. Sundjoto, M.M.

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif, sampel penelitian diambil dengan menggnakan teknik sampling jenus atau semua anggota populasi dijadikan sampel sejumlah 60 orang Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Olah data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Sementara dari uji parsial menunjukkan bahwa bahwa Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Atas dasar hasil nilai thitung dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, Bonus, Kinerja

**Pendahuluan**

Memasuki perkembangan industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional, maupun internasional di lakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimana setiap manusia di harapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang– orang yang ada dalam perusahaan tersebut (Ismail, 2016:91).

Perusahaan dalam kajian penelitian ini sekaligus menjadi objek penelitian adalah PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, yang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang konstruksi jaringan, Manager Service dan Trading. Sebagai perusahaan jasa, kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan ditengah persaingan usaha jasa telekomunikasi yang semakin kompetitif, dan menjadi suatu syarat untuk mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan.Data absensi karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo menunjukkan bahwa frekuensi absensi karyawan bersifat fluktuatif dengan tingkat absensi tertinggi adalah 28% dan tingkat absensi terendah karyawan adalah 14%. Tingginya tingkat absensi tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo dan pada akhirnya juga akan memberikan pengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan memiliki aturan kedisiplinan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan salah satunya berupa tindakan korektif atau sanksi bagi karyawan yang melanggar, adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas, adanya tujuan dan kemampuan serta diperlukan teladan pimpinan.

Selain kedisiplinan dan kepemimpinan, faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dari fasilitas atau alat kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Alat kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32). Keberadaan alat kerja tersebut dapat membantu memperlancar pengerjaan tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Faktor selanjutnya yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya rangsangan berupa bonus yang diberikan kepada karyawan yang bisa memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Selain dapat memacu karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target yang dibebankan oleh perusahaan, pemberian bonus tersebut juga dapat membantu peningkatan kesejahteraan karyawan. Ada banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja SDM, dimana faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri sendiri maupun dari pihak luar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, alat kerja, dan bonus terhadap kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Kinerja**

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7). Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki alasan dan pertimbangan (Soeroso dalam Fahmi, 2016:152).

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemungkinan mengkomunikasikan informasi tersebut (Mathis dan Jackson dalam Fahmi, 2016:151). Evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang. Dalam proses pengukuran ini sudah tentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan lebaih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan kata lain, evaluasi kinerja adalah proses penentuan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mereka (Uno dan Lamatenggo, 2012:87).

**Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:66). Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan penegakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi karyawan yang benar-benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif, maka karyawan tersebut diharapkan akan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari perusahaan atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) (Fahmi, 2016:67).

**Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Fahmi, 2016:108).

Seorang pimpinan yang mengarahkan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya harus dilakukan atas dasar perintah dan sanksi yang akan diterima, namun seorang pimpinan juga harus mengedepankan sikap kewibawaan yang teraplikasi dalam bentuk personal power yang dimilikinya. Personal power atau kekuatan pribadi itu tidak lahir begitu saja, namun melalui berbagai proses yang panjang. Dalam artian tidak mungkin seorang pemimpin bisa bijaksana jika ia tidak merasakan apa yang sesungguhnya dialami oleh bawahannya tersebut (Fahmi, 2016:117).

**Alat Kerja**

Alat kerja atau biasa disebut dengan sarana kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32).

Menurut Yuliana (2017:35) pengadaan alat kerja atau sarana kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pembelian, Pembelian yang dimaksud disini yaitu untuk memperoleh sarana prasarana dengan cara membeli baik langsung dari pabrik ataupun toko.
2. Hadiah atau Sumbangan, Hadiah atau sumbangan ini sifatnya sukarelawan, siapa saja orang yang peduli bisa memberikan hadiah kepada instansi untuk menambah sarana prasarana.
3. Tukar Menukar, Untuk memperoleh tambahan sarana prasarana bisa mengadakan hubungan kerjasama dengan berbagai pihak organisasi lain. Hubungan kerjasama tersebut berupa saling menukar perlengkapan yang dimiliki.
4. Meminjam, Pengadaan sarana prasarana pendidikan bisa dilakukan dengan meminjam kepada pihak –pihak tertentu.

**Bonus**

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora dalam Afifuddin, 2014:195). Sementara Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Tujuan dari program bonus adalah untuk meningkatkan kinerja dan penghargaan karyawan. Bonus menyediakan karyawan dengan kompensasi tambahan dan dibayarkan dalam jumlah keseluruhan . Dengan kata lain, gaji pokok karyawan tidak disesuaikan berdasarkan bonus (Suryadana, 2015:133).

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
2. Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2015:12). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2015:12). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, di mana populasi berjumlah 60 orang.

Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya (Arikunto, 2010:134). Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, yaitu subjek penelitiannya meliputi semua yang terdapat dalam populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015:88). Sampel yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, di mana populasi berjumlah 60 orang.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:66). Adapun yang menjadi indicator dari variable ini adalah Memahami peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, Patuh terhadap aturan yang berlaku di perusahaan, Perusahaan memberikan sanksi bagi setiap pelanggaran aturan perusahaan, Bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Adapun yang menjadi indikator dari variabel ini adalah Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mengarahkan tim, Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mempengaruhi, Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pengawasan terhadap tim, Pimpinan bisa memberikan contoh kerja yang baik kepada tim.

Alat kerja atau biasa disebut dengan sarana kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32). Adapun yang menjadi indicator dari variable ini adalah Perusahaan membekali karyawan dengan alat kerja, Perusahaan membekali alat kerja yang lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan, Alat kerja yang diberikan perusahaan bisa membantu proses pekerjaan, Peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki kualitas yang baik.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora dalam Afifuddin, 2014:195). Sementara Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Adapun yang menjadi indikator dari variabel ini adalah Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang bisa mencapai target pekerjaan, Bonus yang diberikan oleh perusahaan memiliki ketentuan yang jelas, Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan secara adil, Bonus yang diberikan oleh perusahaan bisa memberikan motivasi untuk mencapai target pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7). Adapun yang menjadi indicator dari variable ini adalah Bisa memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, Bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Bisa memberikan hasil pekerjaan yang terus meningkat, Bisa menyelesaikan semua permasalahan dalam pekerjaan.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil penghitungan menunjukkan nilai signifikasi kurang dari 0,05 untuk semua indikator variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kevalidan data dapat terpenuhi.

**4.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,916, nilai Cronbach’s Alpha tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda



Sumber : Output SPSS

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = 0,000 + 0,325 X1 + 0,287 X2 + 0,213 X3 + 0,162 X4

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Dari hasil uji parsial (uji statistik t), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.
2. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.
3. Variabel Alat Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Alat Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.
4. Variabel Bonus (X4) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Bonus terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Dari hasil uji simultan, dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga keputusannya adalah ha diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Dari hasil uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square (R²) adalah 0,840, di mana angka tersebut sama dengan nilai 84,0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus dapat memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikatnya (Y) yaitu Kinerja sebesar 84,0% seementara sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Yamanie dan Syaharuddin (2016), Rumondor (2016), Ismail (2016), Utomo (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:66). Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan penegakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi karyawan yang benar- benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif, maka karyawan tersebut diharapkan akan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari perusahaan atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) (Fahmi, 2016:67).

Alasan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini adalah dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang baik, maka ia akan berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk bersedia menerima sanksi apabila karyawan tersebut melanggar aturan perusahaan. Sehingga teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,325. Koefisien regresi Disiplin Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Disiplin Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

7.2 Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil peneltiian yang sudah dilakukan oleh Rumondor (2016) dan Utomo (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Fahmi, 2016:108).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena kepemimpinan yang baik bisa memberikan arahan yang baik, bisa memberikan pengaruh yang baik, termasuk memberikan contoh yang baik kepada tim. Kepemimpinan yang baik juga akan dapat memberikan dukungan termasuk memebrikan solusi kepada tim yang sedang mengalami permasalahan pekerjaan. Sehingga kepemimpinan yang baik di PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja teknisinya. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,287. Koefisien regresi Kepemimpinan memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja, di mana pada saat Kepemimpinan nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

7.3 Pengaruh Alat Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Alat Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Alat Kerja terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Ismail (2016) yang menyatakan bahwa Alat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Alat kerja atau biasa disebut dengan sarana kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32). Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena seorang karyawan tidak akan dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik jika tidak dibekali dengan alat kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaannya. Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo dalam pengerjaan tugasnya memerlukan alat kerja berupa tangga, optical power meter, phone test, tang knife, palu, dan cutter, di mana tanpa membawa alat kerja yang lengkap, maka proses kerja teknisi juga akan dapat terganggu. Hal tersebut yang menyebabkan alat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Alat Kerja (X3) adalah sebesar 0,213. Koefisien regresi Alat Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Alat Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Alat Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

7.4 Pengaruh Bonus Secara Parsial Terhadap Kinerja Teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo

Variabel Bonus (X4) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, di mana angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) yaitu Bonus terhadap variabel tak bebas (Y) yaitu Kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo” diterima.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora dalam Afifuddin, 2014:195). Sementara Sarwoto dalam Afifuddin (2014:195) menyebutkan bahwa bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan pada masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang akan dimanfaatkan dalam memenuhi kebutuhannya, penghasilan yang diterima oleh karyawan disebut sebagai kompensasi. Bentuk-bentuk kompensasi antara lain adalah gaji dan bonus. Bonus bisa diterima apabila karyawan tersebut bisa memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki keinginan untuk mendapatkan bonus, maka akan berusaha memberikan kinerja yang baik sesuai dengan tututan kerja dari pihak manajemen,. Hal tersebut yang menyebabkan bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.

Koefisien regresi variabel Bonus (X4) adalah sebesar 0,162. Koefisien regresi Bonus memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Bonus dengan Kinerja, di mana pada saat Bonus nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.

**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Dari hasil uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square (R²) adalah 0,840, di mana angka tersebut sama dengan nilai 84,0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus dapat memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikatnya (Y) yaitu Kinerja sebesar 84,0% seementara sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya Motivasi, Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan lain-lain.
2. Kesimpulan terhadap pengaruh parsial Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Alat Kerja, dan Bonus terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, yaitu:
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Disiplin Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja, di mana pada saat Kepemimpinan nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
5. Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Alat Kerja memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Alat Kerja dengan Kinerja, di mana pada saat Alat Kerja nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
6. Bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Koefisien regresi variabel Bonus (memiliki nilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara Bonus dengan Kinerja, di mana pada saat Bonus nilainya naik, maka nilai Kinerja juga akan naik.
7. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
8. **Saran**
9. Bagi PT.Telkom Akses Witel Sidoarjo

Saran yang diajukan oleh peneliti bagi manajemen PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin kerja bagi seluruh jajaran kerja dan manajemen, antara lain dengan meningkatkan ketertiban presensi (tingkat kehadiran kerja), menurunkan tingkat absensi (ketidak hadiran kerja), memberlakukan aturan kerja yang jelas dan tegas yang ditaati oleh semua karyawan termasuk juga oleh jajaran manajemen.
2. Meningkatkan kualiats kepemimpinan yang memiliki leadership yang baik, sehingga pimpinan yang ada di PT. Telkom AksesWitel Sidoarjo memiliki kemampuan dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, mempengaruhi tim, termasuk juga bisa memberikan contoh kerja yang baik kepada timnya. Hal ini bisa terjadi apabila antara pimpinan dan bawahan bisa terjalin hubungan yang harmonis, saling menghormati, dan juga memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan baik.
3. Memberikan fasilitas peralatan kerja yang lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan, serta peralatan kerja yang diberikan memiliki kualitas yang baik dan memiliki tingkat keamanan yang tinggi sehingga bisa menunjang proses pengerjaan tugas dari para teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Alat kerja bagi teknisi bukan hanya berupa tangga, *optical power meter*, *phone test*, *tang knife*, palu, dan *cutter*, tetapi juga berupa alat komunikasi sehingga apabila terjadi kendala di lapangan yang dihadapi oleh para teknisi, mereka bisa segera menginformasikan kendala tersebut ke pihak terkait.
4. Menetapkan kebijakan bonus yang menarik, yang bisa mendorong para teknisi untuk dapat mengejar bonus tersebut. Bonus yang ditetapkan harus berdasar pada kinerja dari masing-masing teknisi, bersifat transparan, dan memenuhi asas keadilan, sehingga pemberlakuan bonus benar-benar bisa mendorong peningkatan kinerja teknisi PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel- variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini yang dimungkinkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lain-lain sehingga bisa memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Bagi para peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat menggunakan referensi dari hasil penelitian ini untuk melakukan pengembangan penelitian pada aspek-aspek yang lain, baik menyangkut kinerja organisasi maupun kinerja individu dari masing-masing karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo, maupun pada perusahaan yang lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, Ma’aruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi), Rineka Cipta. Jakarta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta. Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Ismail, Iriani. 2016. Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan), Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol. 3 No. 1 Tahun 2016. Universitas Trunojoyo. Madura.

Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. CV. Pustaka Setia. Bandung. Rumondor, Ronny Beno, dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut, Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 254-264, ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia Bandung.

Siregar, Syofian. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3. Prenamedia Group. Jakarta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Pustaka Baru Press.Yogyakarta.

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan

Bersaing Berbasis Kompetensi. CV. Andi Offset. Yogyakarta. Suryadana, Liga. 2015. Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Alfabeta. Bandung.

Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo, Nina. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta.

Utomo, Bangun Prajadi, Cipto. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta, Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1 Juni Tahun 2014. STMIK Duta Bangsa. Surakarta.

Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.

Yamanie, Ibnu Yarham dan Syaharuddin. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda, Jurnal Manajemen Volume 8, (1), 2016 ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518. Universitas Mulawarman. Samarinda.

Yuliana, Siti. 2017. Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kienrja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang. tesisttt Universitas Bangka Belitung. Bangka Belitung.

Yusuf, M dkk. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur, eJournal Administrative Reform, 2014, 2 (3): 1587-1598 ISSN 2338-7637. Universitas Mulawarman. Samarinda.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KOPERASI KARYAWAN SAMPOERNA UNIT PELAYANAN RUNGKUT 2 SURABAYA**

1) Nanik Novitawati, 2) Dr.Hj. Sri Rahayu, S.E.,M.M.

Email : *stiemahardhika@yahoo.com*

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Jenis penelitian adalah kuantitatif korelasional. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan Kopkar Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sejumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analsis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**Pendahuluan**

Perkembangan bisnis dewasa ini, menyebabkan banyak perusahaan memandang bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang dapat mendukung dalam keunggulan strategis perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang bisa memberikan pengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan, dimana apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tersebut akan mampu mengelola sumber daya lain yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang menitik beratkan pada basis kinerja karyawan tentunya dapat membantu organisasi dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan. Pola ini tentunya harus didukung dari bagaimana mendapatkan dan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Untuk itu pola rekrutmen, seleksi, penempatan, motivasi, penilaian, pengembangan, komunikasi, pemanfaatan dan keseluruhan akomodasi karyawan harus dimanfaatkan secara optimal dalam kerangka kerja yang efektif dan efisien (Suryadana, 2015:5).

Sebagai salah satu organisasi bisnis, koperasi pun dituntut untuk bisa bersaing dengan organisasi bisnis yang lain. Perbaikan dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki maupun perbaikan pelayanan kepada pelanggan menjadi faktor yang sangat penting bagi keberlanjutan usaha perusahaan. Salah satu badan koperasi yang saat ini terus tumbuh saat ini adalah Koperasi Karyawan Sampoerna, dimana koperasi berdiri pada tanggal 8 Februari 1992 dan saat ini sudah memiliki unit pelayanan di Malang, Taman Sampoerna, Rungkut 1, Rungkut 2, Sukorejo, Taman Dayu, Karawang dan Jakarta.

Koperasi karyawan Sampoerna merupakan koperasi yang beranggotakan karyawan tetap PT. HM Sampoerna Tbk., dan atau anak perusahaan. Saat ini koperasi karyawan Sampoerna memiliki pelayanan berupa simpanan, pinjaman, maupun unit usaha pertokoan dan apotik. Semakin tumbuhnya bisnis perusahaan, menuntut koperasi karyawan Sampoerna untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan supaya bisa memberikan keuntungan yang maksimal bagi para anggotanya. Salah satu faktor penentu untuk dapat terus meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki.

Masalah yang dihadapi koperasi karyawan Sampoerna unit pelayanan Rungkut 2 Surabaya saat ini terkait manajemen sumber daya manusia adalah dimana sebagian besar karyawan sudah bekerja pada koperasi karyawan Sampoerna selamalebih dari enam belas tahun dan menduduki posisi yang sama, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih sulit dikarenakan karyawan yang sudah lama bekerja biasanya terjebak dengan rutinitas, zona nyaman, dan cenderung akan memberikan reaksi penolakan pada setiap adanya perubahan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi. Berikut ini data karyawan koperasi Sampoerna unit pelayanan Rungkut 2 Surabaya berdasarkan lama bekerja, adalah sebagai berikut:

Ada banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, baik faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun faktor yang dipengaruhi dari pihak luar. Saat ini pun sudah banyak para peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada koperasi karyawan sampoerna unit pelayanan rungkut 2 surabaya.

**Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

**Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu (Samsudin, 2010:287).

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Fahmi, 2016:108).

Gaya Kepemimpinan adalah corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Mandey dan Lengkong, 2015:1385).

**Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011:379). Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu (Suparyadi, 2015:417).

Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan, membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan, motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka, sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2011:379).

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2011:501). Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson dalam Wibowo, 2011:501).

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011:504) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, ke lima faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhaan kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memnuhi kebutuhannya.

1. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan dieproleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

1. Pencapaian nilai

Gagasan pencapaian hasil adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

1. Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

1. Komponen genetic

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan sebagian merupakan sifat pribadi dan factor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karateristik lingkungan pekerjaan.

**Kinerja**

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno dan Lamatenggo, 2012:63). Kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu (Simamora dalam Uno dan Lamatenggo, 2012:62). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4).

Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7).

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

**Metode Penelitian**

**Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:11). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan / pegawai dari Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sejumlah 36 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling total. Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:67). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai dari Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sejumlah 36 orang.

**Instrumen pengukuran dan definisi Operasional**

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Gaya Kepemimpinan adalah corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Mandey dan Lengkong, 2015:1385). Adapun indicator variable ini adalah Pimpinan memiliki kepribadian yang baik, Pimpinan bisa memberikan arahan kerja yang jelas, Pimpinan memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan, Pimpinan bisa mempengaruhi bawahan untuk menjalankan instruksinya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011:379). Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan, membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan, motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka, sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2011:379). Adapun indicator variable ini adalah Memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, Memiliki dorongan untuk bisa mencapai target pekerjaan, Memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, Memiliki dorongan untuk menjaga perilaku kerja yang baik.Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2011:501). Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson dalam Wibowo, 2011:501). Adapun indikator variabel ini adalah Gaji yang diterima melebihi harapan, Bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan, Perusahaan memberikan penghargaan yang baik kepada karyawan, Perusahaan memberikan bonus yang menarik untuk karyawan yang berprestasi.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno dan Lamatenggo, 2012:63). Kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu (Simamora dalam Uno dan Lamatenggo, 2012:62). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Adapun indicator variable ini adalah Bisa mencapai target yang diberikan perusahaan, Bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang baik, Mematuhi aturan perusahaan, Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

**Uji Measurement model**

**Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil penghitungan menunjukkan nilai signifikasi kurang dari 0,05 untuk semua indicator variable sehingga dapat disimpulkan bahwa kevalidan data dapat terpenuhi.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,778 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,70. Hal tersebut dapat disimpulan bahwa hasil kuesioner pada peneltian ini *reliable.*

**Uji Kesesuaian Model**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak.Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah sig > 0.05 maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

**Analisa Hasil**

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 17.0 (*Stastistical program for social science*) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda



Sumber : *Output* SPSS

Berdasarkan penelitian ini, makan persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Y = 6,362 + 0,118X1 + 0,568X2 + 0,159X3

**Uji T (Pengujian secara Parsial)**

Tujuan dilakukan uji parsial atau uji statistik t adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) (Siregar, 2015:304). Hasil uji parsial dapat adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,414, dimana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Uji F adalah Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Hasil uji simultan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Hasil uji koefisien determinasi, nilai R *Square* (R²) sebesar 0,436 dimana angka tersebut sama dengan 43,6%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,414, dimana nilaisignifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,118 (bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai gaya kepemimpinan naik sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,118 dengan asumsi variabel bebas yang lain (motivasi dan kepuasan kerja) nilainya tetap atau diabaikan.

Gaya Kepemimpinan atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Mandey dan Lengkong, 2015:1385).

Penyebab ditolaknya hipotesis pertama atau penyebab gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karena Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya sudah memiliki badan hukum, sudah memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), tersedianya Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), sehingga apa yang ingin dicapai oleh organisasi (Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya) sudah jelas dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut juga sudah jelas, sehingga menjadikan gaya kepemimpinan menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,568 (bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai motivasi naik sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,568 dengan asumsi variabel bebas yang lain (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) nilainya tetap atau diabaikan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011:379).

Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah, cenderung bersikap santai, bekerja dengan apa adanya, tidak ada dorongan dan kemauan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya, dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, cenderung menunjukkan sikap aktif, selalu berusaha menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena ada dorongan dalam dirinya untuk bisa berprestasi atau menunjukkan kinerjanya. Hal tersebut yang menyebabkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,159 (bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai kepuasan kerja naik sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel bebas yang lain (gaya kepemimpinan dan motivasi) nilainya tetap atau diabaikan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2011:501). Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson dalam Wibowo, 2011:501).

Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan supaya dapat memenuhi kebutuhannya, disamping itu orang bekerja karena memiliki tujuan untuk aktualisasi diri atau menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Apabila dalam pekerjaan, karyawan bisa mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan harapan atau bahkan mendapatkan penghasilan yang melebihi harapan, disamping itu karyawan juga mendapatkan pengakuan atau penghargaan yang baik dari rekan kerja maupun oleh pimpinan perusahaan, tentu hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja dan bisa mendorong karyawan yang bersangkutan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal tersebut yang menyebabkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya.

Hasil uji simultan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R *Square* (R²) sebesar 0,436 dimana angka tersebut sama dengan 43,6%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan lain sebagainya.

**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai gaya kepemimpinan naik, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai motivasi naik, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif) menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana pada saat nilai kepuasan kerja naik, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya

**Saran**

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa menambahkan variabel-variabel yang lain di luar variabel yang sudah dimasukkan di dalam penelitian ini yang hisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif. Dikarenakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja memberikan pengrauh sebesar 43,6% terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya

Bagi manajemen Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya diharapkan bisa mempergunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi sekaligus sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila pihak manajemen Koperasi Karyawan Sampoerna Unit Pelayanan Rungkut 2 Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawan, bisa dilakukan dengan cara:

1. Meningkatkan motivasi karyawan, bisa dilakukan dalam bentuk:
2. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI), dimana hasil dari penilaian KPI akan berpengaruh pada kenaikan gaji karyawan,
3. Memberikan insentif tahunan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kinerja perusahaan,
4. Memberlakukan rotasi karyawan yang disesuaikan dengan keahlian masing-masing karyawan dan untuk menghindari adanya kebosanan.
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, misalnya dengan cara:
6. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan cara segera menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam lingkungan kerja, mengadakan rekreasi keluarga, *outbound*, dan lain-lain.
7. Memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi.
8. Memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga, jaminan hari tua, maupun cuti tahunan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, Ma’aruf 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke-15. Rineka Cipta. Jakarta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta. Baswir, 2013, Koperasi Indonesia, Graha Ilmu, Yogyakarta

Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.Jakarta.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Kadarisman, M. 2012.Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Katiandagho, Christian, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602, ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Khairiyah dan Annisa, Nur Syaima. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera, Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil) Vol. 5 Oktober 2013 ISSN: 1858-2559, Universitas Gunadarma, Depok.

Mandey, Maya Agustin dan Lengkong, Victor P.K. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi). Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 Sept 2015, Hal. 1383-1394, ISSN 2303-11. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Misbahuddin dan Hasan. Iqbal. 2014. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Edisi ke-2. Bumi Aksara. Jakarta.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia.Bogor.

Noor, Juliansyah. 2015. Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Cetakan Ke-5. Prenamedia Group. Jakarta.

Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. CV. Pustaka Setia. Bandung. Salutondok, Yohanis, dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. Pengaruh

Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862, ISSN 2303-11. Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia. Bandung.

Sarwono, Jonathan. 2013. Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi. Gramedia.Jakarta.

Siregar, Syofian. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3. Prenamedia Group. Jakarta.

Subandi. 2013. Ekonomi Koperasi (Teori dan Praktik). Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Pustaka Baru Press.Yogyakarta.

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan

Bersaing Berbasis Kompetensi. CV. Andi Offset. Yogyakarta. Suryadana, Liga. 2015. Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Alfabeta. Bandung.

Suryandari, Lisa. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Dan Motivasi Prestasi, Afiliasi, kekuasaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kopkar Sampoerna Surabaya, Media Mahardhika Vol. 13 No. 3 Mei 2015. STIE Mahardhika.Surabaya.

Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo, Nina. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta

Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.

Yamin, Sofyan, dkk. 2011. Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda. Salemba Empat. Jakarta.

Yusuf, A. Muri. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan Edisi

Pertama. Prenada Media Group. Jakarta. http://kopkarsampoerna.com/ (diakses 5 Maret 2017)