
Jurnal

M – PROGRESS

**PENGARUH STRES DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT MARKINDO REKATEKNIK**

Sumarsid dan Sri Yanthy Yosepha

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA ANGGOTA (STUDI KAUSAL DISKATEK 021 LANUD
HALIM PERDANA KUSUMA**

Kadarwati

**PERAN GENDER DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA ERA REFORMASI
DI INSTITUSI KEPOLISIAN**

Novita Wahyu Setyawati dan Endah Prawesti Ningrum

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA**

Ahmad Faisal dan Istiyah

**PENGARUH ETIKA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION AIR**

Anik Ariyanti

PEMBERDAYAAN KOPERASI

Wasis Gunadi

**PENGARUH KOMPETENSI, TIM KERJA DAN PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KAUSAL DI
PT WHITESKY AVIATION)**

Dian Mustika Dewi Priyandari

**PENGARUH KESTABILAN INFLASI DAN KETIMPANGAN PENDAPATAN
TERHADAP DAYA BELI MASYARAKAT**

Fery Hernaningsih

JURNAL M – PROGRESS

Volume VIII, Nomor 2, 2018

ISSN 2088-0421

SUSUNAN REDAKSI

- Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi
Tutik Siswanti, SE.MSi.
- Pimpinan Redaksi : Sri Yanthy Yosepha, S.Pd. MM
- Sekretaris : Rita Intan Permatasari, SIP, MM
- Anggota Redaksi : Saur Simamora, SP.MM
Dedi Wibowo, SE.MM
Sari Nalurita, SP, MSi
- Sirkulasi/Setting : Dian Wijayanti, SE.
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Jl. Angkasa Kompleks Bandara Halim Perdanakusuma
Jakarta Timur-13610
Telp (021) 80880031, Fax (021) 80880030
Email : manajemenmprogress@gmail.com

JURNAL M – PROGRESS

Volume VIII, Nomor 2, Juni 2018

ISSN 2088-0421

KEBIJAKAN EDITORIAL

Jurnal M – Progress diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen secara berkala setiap tahun 2 (dua) kali yaitu Januari dan Juni. Tujuan penerbitan jurnal ini adalah untuk menyebarluaskan informasi dari hasil karya ilmiah kepada akademisi dan praktisi yang memiliki minat dalam bidang manajemen yaitu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Pemasaran serta Bisnis. Penentuan artikel yang diterbitkan dalam jurnal ini dengan mempertimbangkan beberapa aspek antara lain : terpenuhinya persyaratan publikasi jurnal ilmiah dan kontribusi karya ilmiah terhadap pengembangan profesi dan pendidikan dibidang ekonomi khususnya manajemen.

Editor bertanggungjawab untuk memberikan telaah konstruktif terhadap artikel yang akan di muat. Artikel yang diusulkan untuk dimuat pada Jurnal M-Progress disarankan sesuai dengan pedoman penulisan artikel yang dibuat oleh editor.

Artikel dapat dikirim dalam bentuk : CD atau email ke alamat redaksi Jurnal M-Progress :

Fakultas Ekonomi Universitas Suryadarma
Jl. Angkasa Kompleks Bandara Halim Perdanakusuma
Jakarta Timur-13610
Telp (021) 80880031, ext. 106 Fax (021) 80880030
Email : manajemenmprogress@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia hidayah dan Ridho-Nya kepada tim redaksi, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Jurnal M-Progress Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Volume VIII, No. 2, Juni 2018.

Jurnal M - Progrress Fakultas Ekonomi Unsurya, merupakan jurnal yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma (UNSURYA) yang diterbitkan secara berkala setahun 2 (dua) kali, yaitu bulan Januari dan Juni.

Tujuan dari penerbitan jurnal ini adalah untuk mempublikasikan hasil tulisan ilmiah dalam bidang Manajemen, baik dari hasil penelitian maupun tulisan ilmiah berdasarkan studi pustaka. Selain itu dengan diterbitkan jurnal ini, maka dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman berkaitan dengan permasalahan serta penyelesaiannya dalam bidang manajemen.

Pada kesempatan ini tim redaksi juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, khususnya bagi penulis sehingga tersusunnya jurnal ini dengan baik.

Akhir kata, mudah-mudahan jurnal ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca pada umumnya dan fakultas pada khususnya.

Jakarta, Juni 2018

Ketua Tim Redaksi

Sri Yanthy Yosepha, S.Pd. MM

DAFTAR ISI

PENGARUH STRES DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MARKINDO REKATEKNIK	
Sumarsid dan Sri Yanthy Yosepha	1
PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA (STUDI KAUSAL DISKATEK 021 LANUD HALIM PERDANA KUSUMA	
Kadarwati	26
PERAN GENDER DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA ERA REFORMASI DI INSTITUSI KEPOLISIAN	
Novita Wahyu Setyawati dan Endah Prawesti Ningrum	49
PENGARUH IKLIM ORGANISASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA	
Ahmad Faisal dan Istiyah	59
PENGARUH ETIKA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION AIR	
Anik Ariyanti	78
PEMBERDAYAAN KOPERASI	
Wasis Gunadi	94
PENGARUH KOMPETENSI, TIM KERJA DAN PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KAUSAL DI PT WHITESKY AVIATION)	
Dian Mustika Dewi Priyandari	106
PENGARUH KESTABILAN INFLASI DAN KETIMPANGAN PENDAPATAN TERHADAP DAYA BELI MASYARAKAT	
Fery Hernaningsih	130

PENGARUH STRES DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKINDO REKATEKNIK

Sumarsid dan Sri Yanthy Yosepha

Dosen STM LABORA dan Dosen FE Unsurja

Marsiddpk05@gmail.com dan yosepharivanto09@gmail.com

ABSTRAK

PT. Markindo Rekateknik adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor mesin. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana keseimbangan antara stress, kompensasi dengan kinerja karyawan. Stress dibahas ini adalah stres yang dipicu dari banyak pihak seperti pekerjaan, ekonomi, keperluan personal dan masalah relasi dengan orang lain. Tentu kompensasi akan sedikit banyak membantu mengurangi stress yang merupakan penyakit mental (mental illness) tersebut sehingga mempengaruhi kualitas atau quality performance dari kinerja karyawan.

Metode penelitian untuk pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Instrumen penelitian (Uji Validitas & Uji Reliabilitas), Uji Asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas) dan Uji Hipotesa. Dan kesimpulan dari hasil semua pengujian adalah sesuai dengan syarat dari pengujian tersebut. Tentunya harapan untuk ke depannya adalah penelitian ini dapat menjadi referensi baik untuk perusahaan maupun untuk perorangan guna mengetahui bagaimana hubungan antara stress, kompensasi untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan hasil kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan

Kata Kunci : *Mental Illness, Quality Performance, Keperluan Personal, Mengoptimalkan,*

I. PENDAHULUAN

Setiap manusia dalam kehidupannya pasti memiliki kebutuhan jasmani dan rohani. Manusia membutuhkan kebutuhan sandang, pangan dan papan. Selain dari itu semua, manusia juga memiliki kebutuhan lainnya yang harus mereka penuhi dan untuk dapat memenuhi semua kebutuhan-kebutuhan tersebut, setiap manusia harus bekerja keras karena dengan bekerja manusia mampu memenuhi setiap kebutuhannya dan memperoleh kepuasan dalam hidupnya.

Dalam era pasar bebas saat ini, dunia usaha didalam negeri mengalami perkembangan pesat. Dan persaingan kerja pun semakin berat. Oleh karena itu manusia semakin dituntut untuk bekerja lebih giat, lebih baik dan lebih cepat lagi. Tenaga kerja

yang ada pun semakin hari semakin bertambah banyak, tetapi tidak seimbang dengan pertumbuhan lapangan kerja yang ada. Oleh karena itu tidak semua orang bias memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan yang mereka harapkan. Tetapi mereka harus tetap menjalani dan menghadapi semua itu demi tercukupinya kebutuhan hidup mereka yang semakin hari semakin meningkat.

Oleh karena semua tuntutan-tuntutan pekerjaan dan tuntutan-tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi tersebut, manusai sering kali mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam pekerjaannya. Dimana keadaan ini akan menyebabkan tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik mereka. Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami

ketegangan ataupun tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Seseorang dapat mengalami stres apabila orang tersebut tidak mampu beradaptasi dengan keadaan sekitarnya, atau orang tersebut merasa tertekan dengan tuntutan-tuntutan yang ada, baik dari dalam maupun luar dirinya. Stres dapat menyebabkan karyawan tertekan dan tidak termotivasi untuk bekerja, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan optimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain daripada itu semua, tentu saja ada hal yang sangat mempengaruhi tingkat stres karyawan yaitu kompensasi dari perusahaan. Kompensasi yang besar tentu membuat para karyawan senang karena dari situ dapat membantu memenuhi kebutuhan mereka sehingga dapat mengurangi tingkat stres dari karyawan tersebut. Stres dapat menyebabkan karyawan tertekan dan tidak termotivasi untuk bekerja, sehingga menyebabkan karyawan tersebut bekerja dengan tidak optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Jika stres tidak ditanggulangi secara serius dalam jangka waktu yang cukup lama maka akan menyebabkan karyawan tersebut tidak mampu lagi untuk bekerja di perusahaan. Dengan adanya kompensasi dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi tentu akan memicu para karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin agar karyawan tetap sejahtera dan perusahaan tidak kehilangan karyawan

mereka. Karyawan di PT. MARKINDO REKATEKNIK juga tidak luput dari stres kerja. Mudah emosi atau marah, rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan tidak puas karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

ASUMSI

Asumsi adalah suatu pernyataan yang bersifat benar tetapi tidak perlu dibuktikan kebenarannya. Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, penulis memberikan asumsi sebagai berikut : (Stres yang diteliti adalah stres yang berasal dari lingkungan kerja dan dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, Kompensasi yang diberikan perusahaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan memenuhi unsur keadilan dan Biaya dalam pemberian kompensasi tidak ada kendala).

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memudahkan dalam mengadakan studi dan pembahasannya secara ilmiah, dimana dapat dipertanggung jawabkan implementasinya untuk digunakan masyarakat pada umumnya. Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut : (Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan dan Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta Untuk mengetahui pengaruh stres dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Markindo Rekateknik).

II. TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen merupakan fungsi yang sangat penting dalam perusahaan karena manajemen merupakan usaha menempatkan dan pencapaian tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Tidak dapat diingkari manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak kecil, arahan sebagai sentral pengelola maupun penyediaan bagi departemen lainnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, P3) : Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2010, 3) : Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi,

pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Mangkunegara (2007 : P 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Dan Menurut Gary Dessler (2010 : P 4) Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Dari pengertian para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pemahaman mengenai pentingnya satuan tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan dan pemanfaatan bagi fungsi dan kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber data manusia adalah suatu bidang manajemen

yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, maka setiap perusahaan harus memperhatikan faktor manusia sebagai unsur terpenting karena manusia sebagai tenaga kerja yang selalu menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manusia yang ada didalam organisasi terhadap terhadap organisasi tersebut dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Jadi agar organisasi dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan suatu cara untuk mengelola sumber daya manusia ini, yaitu yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola sumber daya sehingga diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi dan karyawan.

FUNGSI-FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA

Secara sistematis manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dari uraian tentang pengertian manajemen sumber daya manusia ini, akan dijalankan dua kategori fungsi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional.

Fungsi – fungsi manajemen terdiri dari :Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu program ketenagakerjaan yang akan

membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penetapan tujuan tersebut tentu memerlukan partisipasi aktif dari semua manajer, sesuai dengan pengetahuan serta bidang tugasnya masing-masing. Pengorganisasian artinya Pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan dengan terarah maka perlu dibuat struktur organisasi perusahaan, dengan menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh karyawan. Dalam hal ini perlu dirancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Pengarahan adalah menggerakkan orang-orang untuk bersedia bekerja secara efektif melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. Pengarahan dapat berupa pemberian motivasi atau pemberian pemerintah. Dan Pengendalian yaitu pengamatan atas tindakan dan perbandingan dengan rencana dan perbaikan atas penyimpangan yang mungkin terjadi atau pada saat-saat tertentu, penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah. Fungsi manajemen ini berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap tujuan perusahaan.

STRESS

Ada beberapa pengertian stres menurut para ahli antara lain : Robbins (2007: P 368) (Stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan

kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti). Menurut Sopiah (2008 : P 85) (stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang). Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan seseorang terhadap tekanan-tekanan atau tuntutan-tuntutan yang tidak seimbang dengan kemampuannya dan berdampak pada emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang baik mental maupun fisik. Menurut Alimul, (2008) macam-macam stres ditinjau dari penyebab, maka stres dibagi menjadi tujuh macam, di antaranya :
Stres fisik Stres yang disebabkan karena keadaan fisik seperti karena temperatur yang tinggi atau yang sangat rendah, suara yang bising, sinar matahari atau karena tegangan arus listrik. Stres kimiawi Stres ini disebabkan karena zat kimiawi seperti obat-obatan, zat beracun asam, basa, faktor hormon atau gas dan prinsipnya karena pengaruh senyawa kimia. Stres mikrobiologik Stres ini disebabkan karena kuman seperti adanya virus, bakteri atau parasit. Stres fisiologik Stres yang disebabkan karena gangguan fungsi organ tubuh diantaranya gangguan dari struktur tubuh, fungsi jaringan, organ dan lain-lain. Stres proses pertumbuhan dan perkembangan Stres yang disebabkan karena proses pertumbuhan dan perkembangan seperti pada

pubertas, perkawinan dan proses lanjut usia. Dan Stres psikis atau emosional Stres yang disebabkan karena gangguan stimulus psikologis atau ketidakmampuan kondisi psikologis untuk menyesuaikan diri seperti hubungan interpersonal, sosial budaya atau faktor keagamaan.

KOMPENSASI

Dalam suatu organisasi, suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial. Untuk dapat memahami pengertian kompensasi maka akan diuraikan beberapa definisi dari para ahli diantaranya : Menurut Robert L Mathias (2006 , P 421) : Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus lebih kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Sedangkan Menurut Mutiara Panggabean dalam Subekhi (2012: P 176) : kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

Direct Financial Payment / Pembayaran langsung istilah upah dan gaji memberikan banyak variable dalam metode pemberian

kompensasi kepada karyawan yang dibayar menurut lamanya jam kerja, misalnya karyawan dalam hal ini pada karyawan pada bagian produksi. Sedangkan gaji adalah pembayaran yang diberikan secara tetap seperti pegawai tata usaha, manajer dan bagian lainnya. Selain perusahaan memberikan upah dan gaji sebaiknya perusahaan dapat memberikan insentif kepada karyawan. Pengelolaan insentif adalah upah yang diberikan kepada seseorang yang dapat melampaui target yang diharapkan oleh perusahaan.

Indirect Payment / Pembayaran tidak langsung Pembayaran ini diwujudkan dalam bentuk tunjangan-tunjangan seperti : Tunjangan suplemen adalah tunjangan yang diberikan pada saat karyawan tidak aktif bekerja yang mencakup asuransi ketenagakerjaan apabila karyawan diberikan uang libur dan hari libur, uang sakit, uang pesangon apabila karyawan berhenti, Tunjangan asuransi adalah tunjangan dalam bentuk asuransi jiwa, asuransi perawatan pengobatan, Tunjangan pada masa tua seperti program pension atau jamsostek, Tunjangan pelayanan karyawan adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pelayanan pribadi atau kelompok seperti koperasi simpan pinjam, bakti sosial dan rekreasi.

KINERJA

Dalam suatu organisasi, pegawai atau sumber daya manusia kaitannya dengan

kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan ini timbul karena secara manusiawi orang menginginkan peran yang sangat penting dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan dalam pekejaannya. Peranan yang satu dengan yang lainnya dalam perusahaan saling berhubungan dan mempengaruhi, sehingga diperlukan adanya kerjasama dan keserasian yang dapat menghasilkan sesuatu dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan.

Peranan seseorang dalam perusahaan dapat bermanfaat secara optimal, apabila dipenuhi dua unsur penting yaitu adanya kemampuan atau kemauan dari para pegawai yang bersangkutan dan adanya kesempatan yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Pengertian dari kinerja yaitu rasio kepuasan yang diperoleh terhadap usaha yang dilakukan. Kemudian ungkapan yang lainnya mengatakan bahwa kinerja adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

Dari kedua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan pada dasarnya mencakup dua hal yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan lam yang dipergunakan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan utilitas serta hasil yang diusahakan. Kinerja dalam Bahasa Indonesia sebenarnya

terjemahan secara bebas dari kata “*performance*”. Kinerja dalam arti sering-sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempunyai seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain : Kualitas output, Kualitas output, Jangka waktu output, Kehadiran di tempat kerja dan Sikap kooperatif

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli : Menurut Simanjuntak (2011 : P 11) (Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen). Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu : Kemampuan dan keterampilan kerja, Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama, Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada

hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha, Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya, Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan, Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

Faktor Dukungan organisasi, Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis

seperi persepsi, sikap dan motivasi. (Rosyidah. 2013 : P 16-18), Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (Mangkunegara, 2010 : P 14) kinerja (performance) di pengaruhi oleh tiga faktor:(1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi,(2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi,(3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design.

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi. (Adisty. 2013 : 2.Vol. 02 No. 1)

Kinerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa metode penelitian yaitu sebagai berikut :

Metode naratif, Para manajer diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian kritis, esai dan tinjauan lapangan. Catatan ini lebih mendeskripsikan tindakan karyawan daripada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya, Metode tujuan atau perilaku Pendekatan penilaian

perilaku berusaha untuk mengukur perilaku karyawan dan bukannya karakteristik lainnya. Pendekatan menggunakan contoh perilaku pekerjaan karyawan yang diukur dan dibandingkan dengan suatu skala tingkatan perilaku. Menyusun skala perilaku dimulau dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi pekerjaan yang penting. Dimensi ini merupakan faktor kinerja yang paling penting dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Metode penilaian kategori, Metode yang paling sederhana dalam penilaian kerja adalah penilaian kategori, yang meminta manager memberikan nilai untuk tingkat-tingkat kinerja karyawan dalam formulit khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. Dan Metode perbandingan menuntut manager untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan yang satu dengan kinerja karyawan yang lainnya.

III. ANALISA DATA DAN

PEMBAHASAN

Analisi hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu tentang pengaruh Stres dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun data yang terkumpul dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada responden, yaitu para karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

PENYAJIAN DATA

Analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan sebagai

responden. Data tersebut merupakan data pokok dimana hasilnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil survey di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

DATA RESPONDEN

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel Stres (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner diuraikan dengan tabulasi (tabel tunggal) yang selanjutnya dideskripsikan. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer.

Dari data kuesioner tersebut penulis mengidentifikasi distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan dan lama bekerja. Hal ini penulis lakukan untuk memberi gambaran singkat dan jelas tentang karakteristik tertentu dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan dan lama bekerja dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	23	46
Perempuan	27	54
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu

sebanyak 27 orang atau 54% dan laki-laki berjumlah 23 orang atau 46%.

Tabel 3.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
di bawah 30 tahun	13	26
30 – 40 tahun	22	44
40 – 50 tahun	12	24
> 50 tahun	3	6
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Dari tabel di atas terlihat bahwa yang menjadi responden berusia di bawah 30 tahun sebanyak 13 orang atau 26%, responden yang berusia antara 30–40 tahun sebanyak 22 orang atau 44%, yang berusia

40-50 tahun sebanyak 12 orang atau 24% dan yang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Dengan demikian rata-rata usia telah cukup dan sudah memenuhi kriteria sebagai responden.

Tabel 3.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMU dan sederajat	11	22
D3 atau sederajat	6	12
S1	31	62
S2, S3	2	4
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui responden yang berpendidikan SMA dan sederajat sebanyak 11 orang atau 22%, responden yang berpendidikan D3/akademi sebanyak 6 orang atau 12%, kemudian yang berpendidikan S1 sebanyak

31 orang atau 62% dan sisanya sebanyak 2 orang atau 4% berpendidikan S2 (pascasarjana). Dengan demikian rata-rata pendidikan sudah memenuhi kriteria sebagai responden

Tabel 3.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
di bawah 1 tahun	9	18
1 – 3 tahun	25	50
4 - 6 tahun	12	24
di atas 6 tahun	4	8
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 6 orang atau 20%, antara yang bekerja 1–3 tahun berjumlah 9 orang atau 30%, yang bekerja antara 4-6 tahun berjumlah 9 orang atau 30% dan yang bekerja lebih dari 6 tahun berjumlah 6 orang atau 20%. Dengan demikian rata-rata lama bekerja

responden telah cukup dan sudah memenuhi kriteria dalam menjawab kuisisioner.

DATA PENELITIAN VARIABEL X₁ (Stres)

Setelah dibagi menurut distribusi responden berdasarkan persamaan karakteristik tertentu, selanjutnya penulis memberikan pembobotan terhadap hasil jawaban responden dengan menggunakan skala *likert* terhadap

pernyataan-pernyataan dalam variabel X_1 tabel rekapitulasinya sebagai berikut :
 yaitu data mengenai stress karyawan beserta

Tabel 3.5
Data Variabel X_1 (Stress) Berdasarkan Skala Likert

Responden	Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	4	4	4	26
2	4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	4	25
5	3	4	3	4	4	3	21
6	5	4	5	4	4	4	26
7	4	3	4	5	3	3	22
8	4	5	5	4	4	4	26
9	5	4	5	4	4	5	27
10	4	4	5	4	4	5	26
11	4	4	3	4	3	3	21
12	4	4	4	5	4	5	26
13	4	4	5	5	5	4	27
14	4	4	4	4	5	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	3	4	4	4	22
17	4	4	4	4	4	5	25
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	5	5	4	5	5	28
20	4	5	5	5	4	4	27
21	5	4	4	4	4	5	26
22	5	4	5	5	4	4	27
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	5	5	4	4	26
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	4	4	5	26
28	3	4	3	4	4	3	21
29	4	5	4	4	5	4	26
30	5	4	5	4	4	5	27
31	4	4	3	4	4	3	22
32	4	3	4	4	4	4	23
33	4	4	5	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	5	5	5	4	27
37	4	4	5	5	5	4	27
38	5	4	4	5	5	5	28
39	4	5	4	4	4	4	25
40	5	4	5	4	4	4	26
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	4	4	3	4	3	21
43	4	5	4	4	5	4	26
44	5	5	4	4	5	5	28
45	4	5	4	5	4	4	26
46	5	5	5	4	5	4	28
47	4	4	4	4	4	5	25
48	4	5	4	4	5	5	27
49	4	4	4	5	4	4	25
50	4	4	5	5	4	5	27

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Tabel 3.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X₁

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN					JMH
		SS	S	RG	TS	STS	
1.	Stres karena tekanan kebutuhan hidup yang semakin tinggi	12	34	4	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	24	68	8	0	0	100
2.	Stres karena adanya masalah dengan keluarga atau kerabat	12	36	2	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	24	72	4	0	0	100
3.	Stres karena tekanan pekerjaan yang belum terselesaikan	18	27	5	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	36	54	10	0	0	100
4.	Stres karena target belum tercapai	12	37	1	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	24	74	2	0	0	100
5.	Stres karena lingkungan kerja yang tidak kondusif	11	37	2	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	22	74	4	0	0	100
6.	Stres karena adanya masalah dengan rekan kerja	14	30	6	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	28	60	12	0	0	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner tahun 2016

Deskripsi jawaban responden pada variabel X₁ yaitu mengenai stress kerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan sangat setuju rata-rata sebanyak 26%, selanjutnya rata-rata responden yang menyatakan setuju sebesar

67% dan responden yang menyatakan netral/ragu-ragu rata-ratanya sebesar 7%. Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberikan tanggapan sangat setuju terhadap stress dapat mempengaruhi kerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

DATA PENELITIAN VARIABEL X₂ (Kompensasi)

Tabel 3.7
Data Variabel X₂ (Kompensasi) Berdasarkan Skala Likert

Responden	Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	5	4	5	5	27
2	4	5	4	4	5	4	26
3	4	5	4	3	4	4	24
4	4	3	4	4	4	4	23
5	5	4	4	4	4	4	25
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	5	4	4	4	4	25
8	5	4	4	4	4	4	25
9	5	5	4	4	4	5	27
10	4	4	5	4	5	4	26
11	4	4	4	5	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	3	4	3	4	4	22
14	5	4	4	3	4	3	23
15	5	4	4	4	4	4	25

16	4	5	5	3	4	3	24
17	4	4	5	3	4	4	24
18	4	4	5	3	4	4	24
19	4	5	4	5	4	5	27
20	4	4	4	5	5	4	26
21	4	4	4	3	5	5	25
22	4	4	4	3	4	4	23
23	5	4	3	4	5	3	24
24	3	3	4	3	4	4	21
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	4	4	25
27	4	4	4	3	4	5	24
28	4	4	4	4	4	5	25
29	4	3	4	3	4	4	22
30	5	5	4	4	5	4	27
31	3	3	3	3	4	5	21
32	4	4	3	3	3	4	21
33	3	4	3	4	4	4	22
34	4	3	4	4	3	4	22
35	4	4	4	4	3	3	22
36	4	4	4	5	4	5	26
37	5	4	4	4	5	5	27
38	5	5	4	5	4	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	3	4	4	4	4	23
41	4	3	4	3	4	4	22
42	5	3	4	4	4	4	24
43	4	4	3	3	4	4	22
44	5	4	5	5	5	4	28
45	5	4	5	3	4	4	25
46	5	4	5	4	5	5	28
47	5	4	3	4	4	3	23
48	5	4	5	4	4	5	27
49	4	3	4	4	3	5	23
50	5	4	4	5	4	5	27

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Tabel 3.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X₂

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN					JMH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Kompensasi yang diterima dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja <i>Persentase (%)</i>	16	31	3	0	0	50
		32	62	6	0	0	100
2	Kesejahteraan hidup terjamin dengan bekerja di perusahaan ini <i>Persentase (%)</i>	9	31	10	0	0	50
		18	62	20	0	0	100
3	Kompensasi yang diterima memenuhi prinsip-prinsip keadilan internal <i>Persentase (%)</i>	9	35	6	0	0	50
		18	70	12	0	0	100
4	Kompensasi yang diterima memenuhi prinsip-prinsip keadilan eksternal <i>Persentase (%)</i>	8	26	16	0	0	50
		16	52	32	0	0	100
5	kompensasi yang diterima dapat menumbuhkan komitmen dengan loyalitas pada organisasi <i>Persentase (%)</i>	11	35	4	0	0	50
		22	70	8	0	0	100
6	Kompensasi yang diterima dapat membangkitkan motivasi untuk berprestasi <i>Persentase (%)</i>	15	30	5	0	0	50
		30	60	10	0	0	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner tahun 2016

Deskripsi jawaban responden pada variabel X₂ yaitu mengenai Kompensasi di PT. Markindo Rekateknik menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan sangat setuju rata-rata sebanyak 23%, selanjutnya rata-rata responden yang menyatakan setuju sebesar 63% dan responden yang menyatakan netral/ragu-ragu rata-ratanya sebesar 14%.

Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberikan tanggapan baik/ setuju mengenai pertanyaan yang diajukan mengenai Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

DATA PENELITIAN VARIABEL Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 3.9

Data Variabel Y (Kinerja Karyawan) Berdasarkan Skala *Likert*

Responden	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	2	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	5	5	34
6	4	4	4	4	4	4	2	4	30
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	4	5	4	5	5	4	5	4	36
9	4	5	4	5	5	4	5	4	36
10	4	4	3	4	5	5	5	3	33
11	4	3	5	4	5	4	2	4	27
12	2	2	3	4	4	4	4	4	27
13	4	5	3	5	4	4	5	4	34
14	4	4	3	4	5	4	4	3	31
15	4	4	2	4	3	3	3	4	27
16	4	5	4	4	5	5	5	5	37
17	4	5	4	5	5	5	5	5	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	5	4	4	3	32
20	4	4	5	4	4	3	4	2	26
21	4	5	2	5	2	4	4	2	27
22	4	4	4	4	4	4	2	4	30
23	4	4	4	4	4	4	2	4	30
24	4	4	4	5	4	4	3	3	31
25	4	4	4	5	5	4	4	4	34
26	5	4	2	5	4	4	4	2	30
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	4	2	5	3	4	4	2	2	25
29	4	4	5	3	4	4	2	4	29
30	2	5	5	4	4	3	2	4	29
31	4	4	2	4	4	4	5	5	32
32	4	3	3	4	4	4	4	3	29
33	4	4	4	4	4	4	2	4	30
34	4	4	4	4	4	4	3	4	31
35	4	4	4	4	4	4	2	4	30
36	4	5	4	4	5	4	5	5	36
37	5	5	5	4	5	4	5	5	38
38	4	4	2	4	4	4	4	3	29
39	5	4	5	4	4	4	4	4	30

40	4	5	4	4	5	4	4	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	3	31
42	4	4	3	4	5	4	3	4	31
43	4	4	4	4	4	4	2	4	30
44	4	4	4	4	4	4	2	4	30
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
46	4	5	4	5	4	4	2	4	32
47	2	4	3	4	4	4	4	2	27
48	4	3	2	3	3	3	4	4	25
49	3	3	2	3	4	4	3	3	24
50	4	3	2	3	4	3	3	2	23

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Tabel 3.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN					JMH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Tidak membuat kesalahan bila mengerjakan suatu pekerjaan <i>Persentase (%)</i>	3	42	3	2	0	50
		6	84	6	4	0	100
2	Tidak menunda-nunda pekerjaan <i>Persentase (%)</i>	11	32	5	2	0	50
		22	64	10	4	0	100
3	Bekerja dengan cekatan dan cepat <i>Persentase (%)</i>	7	26	11	6	0	50
		14	52	22	12	0	100
4	Berusaha menyelesaikan pekerjaan agar hasil kerja bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan <i>Persentase (%)</i>	9	36	5	0	0	50
		18	72	10	0	0	100
5	Selalu hadir tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan <i>Persentase (%)</i>	13	33	3	1	0	50
		26	66	6	2	0	100
6	Selalu terpacu untuk bekerja dengan baik walaupun pimpinan sedang ada <i>Persentase (%)</i>	3	42	5	0	0	50
		6	84	10	0	0	100
7	Bersedia untuk tetap bekerja di perusahaan meskipun ada tawaran yang jauh lebih baik <i>Persentase (%)</i>	10	20	7	13	0	50
		20	40	14	26	0	100
8	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan <i>Persentase (%)</i>	7	29	8	6	0	50
		14	58	16	12	0	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner tahun 2016

Deskripsi jawaban responden pada variabel Y yaitu kuesioner mengenai Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan sangat setuju rata-rata sebanyak 15%, selanjutnya rata-rata responden yang menyatakan setuju

sebesar 65% dan responden yang menyatakan netral/ragu-ragu rata-ratanya sebesar 11%., dan yang menjawab tidak setuju sebesar hanya 8%. Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberikan tanggapan baik/setujumengenai pertanyaan yang diajukan tentang Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and

General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

PENGUJIAN INSTRUMEN (UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS)

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Variabel yang diuji dalam skripsi ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Stres sebagai variabel (X_1) dan Kompensasi sebagai variabel (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja (Y) karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

UJI VALIDITAS

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “*korelasi product moment*” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan r hitung > r tabel dan $n = 50$, sehingga item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut ini,

Tabel 3.11
Hasil Pengujian Validitas

No	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1.	X1.1	0.642	0,279	0.000	Valid
2.	X1.2	0.449	0,279	0.001	Valid
3.	X1.3	0.741	0,279	0.000	Valid
4.	X1.4	0.384	0,279	0.006	Valid
5.	X1.5	0.596	0,279	0.000	Valid
6.	X1.6	0.705	0,279	0.000	Valid
7.	X2.1	0.435	0,279	0.002	Valid
8.	X2.2	0.498	0,279	0.000	Valid
9.	X2.3	0.294	0,279	0.038	Valid
10.	X2.4	0.405	0,279	0.003	Valid
11.	X2.5	0.407	0,279	0.003	Valid
12.	X2.6	0.391	0,279	0.005	Valid
13.	Y.1	0.324	0,279	0.022	Valid
14.	Y.2	0.722	0,279	0.000	Valid
15.	Y.3	0.488	0,279	0.000	Valid
16.	Y.4	0.594	0,279	0.000	Valid
17.	Y.5	0.592	0,279	0.000	Valid
18.	Y.6	0.584	0,279	0.000	Valid
19.	Y.7	0.535	0,279	0.000	Valid
20.	Y.8	0.638	0,279	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data-data pada tabel di atas, diketahui bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur atau tidak valid, karena mempunyai nilai koefisien korelasi (r) $\geq 0,279$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah valid.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada

waktu yang berbeda. Metode untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai *alpha cronbach's*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Butir Dalam Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
1.	X1.1	0.703	0,6	Reliabel
2.	X1.2	0.733	0,6	Reliabel
3.	X1.3	0.679	0,6	Reliabel
4.	X1.4	0.741	0,6	Reliabel
5.				
6.	X1.5	0.713	0,6	Reliabel
7.	X1.6	0.688	0,6	Reliabel
8.	X2.1	0.612	0,6	Reliabel
9.	X2.2	0.601	0,6	Reliabel
10.	X2.3	0.634	0,6	Reliabel
11.	X2.4	0.603	0,6	Reliabel
12.	X2.5	0.611	0,6	Reliabel
13.	X2.6	0.626	0,6	Reliabel
14.	Y.1	0.722	0,6	Reliabel
15.	Y.2	0.682	0,6	Reliabel
16.	Y.3	0.705	0,6	Reliabel
17.	Y.4	0.694	0,6	Reliabel
18.	Y.5	0.699	0,6	Reliabel
19.	Y.6	0.709	0,6	Reliabel
20.	Y.7	0.698	0,6	Reliabel
21.	Y.8	0.684	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data yang tertera pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alphaketiga* variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan

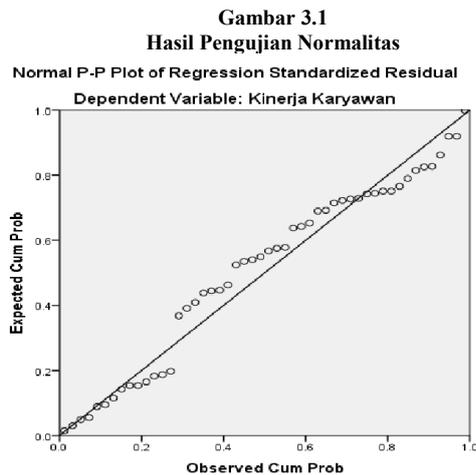
bahwa ketiga variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dan terikat dalam regresi linier berganda mempunyai

distribusi normal atau tidak. Cara yang dipakai dalam penelitian ini untuk menguji normalitas adalah *normal probability plot* (*normal p-plot*). Normalitas terpenuhi apabila

titik-titik data terkumpul di sekitar garis lurus. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil seperti pada gambar 1.



Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

UJI MULTIKOLINIERITAS

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan antar variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikolinieritas dapat melihat nilai *tolerance* dan lawannya

variance inflation factor (VIF). Jika nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 atau mendekati 1 dan VIF nilainya < 10 , maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil seperti terdapat pada tabel 13.

Tabel 3.13
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.294	6.376		-.046	.963		
1 Stres	.558	.219	.317	2.552	.014	.911	1.098
Kompensasi	.692	.214	.403	3.239	.002	.911	1.098

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

UJI AUTOKORALASI

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode

sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Cara yang dipakai untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (D-W).

Tabel 3.14
Hasil Pengujian Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.339	.311	2.843	1.404

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

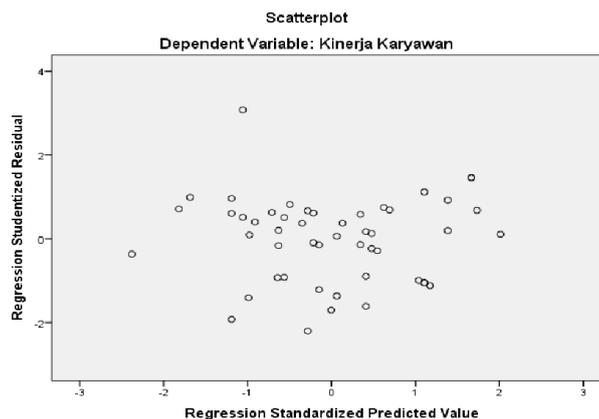
Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

UJI HETEROSKEDASITAS

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang dipakai untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan melihat ada

tidaknya pola-pola tertentu pada diagram *scatterplot* seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil pada gambar 2.

Gambar 3.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

ANALISA KOEFISIEN KORELASI

Merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur atau mengetahui kedekatan hubungan antara variabel yang

disimbolkan dengan (r). Jika nilai r positif (+) maka variabelnya berkorelasi positif, semakin dekat nilai r dengan nilai $+1$ maka menandakan semakin kuat korelasinya,

demikian pula sebaliknya, selanjutnya untuk menganalisa koefisien korelasi antara ketiga variabel tersebut diolah dengan memasukkan

data kedalam aplikasi program SPSS, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.15
Koefisien Korelasi
Correlations

		Stres	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Stres	Pearson Correlation	1	.299*	.437**
	Sig. (2-tailed)		.035	.001
	N	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	.299*	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.437**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi X_1 Stres adalah 0.437, dan nilai koefisien korelasi X_2 Kompensasi adalah 0.497, dengan demikian Stres dan Kompensasi berpengaruh cukup kuat dan signifikan 0,001 dan 0,000 > 0,05 terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

ANALISA KOEFISIEN PENENTU (DETERMINASI)

Analisa koefisien penentu atau Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel X_1 Stres dan variabel X_2 Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik sebagai variabel Y.

Tabel 3.16
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.311	2.843

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Sedangkan dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Koefisien Penentu/ Determinasi (R^2) Kinerja karyawan variabel Y adalah 0,339 dengan demikian Stres dan Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 33,9% terhadap Kinerja karyawan

pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik, dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Lingkungan kerja, dan masalah pribadi.

ANALISA KORELASI BERGANDA

Analisis ini untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan

antara variabel Stres (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 3.17
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.311	2.843

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres
 Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi berganda X_1 Stres dan X_2 Kompensasi adalah 0.582, dengan demikian Stres dan Kompensasi berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

PENGUJIAN UJI F DAN UJI T

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Pengujian ini

dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F hitung.

H_0 =Stres serta Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

H_a =Stres serta Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Tabel 3.18
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.652	2	97.326	12.042	.000 ^b
Residual	379.848	47	8.082		
Total	574.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres
 Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikan variabel X_1 yaitu stress karyawan serta variabel X_2 kompensasi adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan Stres serta Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (*parsial*) terhadap variabel terikat

dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t hitung masing-masing variabel bebas. Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho =Stres secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Departement Human Resource and General Affair* di PT. Markindo Rekateknik.

Ho=Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Ha =Stres secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Ha =Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Tabel 3.19
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.294	6.376		-.046	.963
1 Stres	.558	.219	.317	2.552	.014
Kompensasi	.692	.214	.403	3.239	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_1 stres karyawan adalah sebesar $0,014 > 5\%$ ($0,014 > 0,05$), dengan demikian $t_o < t_{\alpha}$ maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya stres karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik

Nilai signifikan untuk variabel X_2 kompensasi $0,002 > 5\%$ ($0,002 > 0,05$), dengan demikian $t_o < t_{\alpha}$, maka H_a (hipotesis

alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya variabel X_2 kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian dilihat dari Hasil Uji Validitas pada tabel 3.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variable penelitian mempunyai nilai r kritis 0,279 pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan $n = 50$

diperoleh, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variable penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan tabel 3.12 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* ketiga variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut adalah reliable.

2. Berdasarkan hasil analisa koefisien korelasi didapat nilai variable X_1 stres terhadap kinerja karyawan adalah 0,437, koefisien korelasi variable X_2 kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,497, dengan demikian ketiga variabel mempunyai hubungan yang searah dan positif artinya setiap kenaikan atau penurunan stress dan kompensasi akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan produktivitas karyawan di PT. Markindo Rekateknik.
3. Kontribusi atau besarnya pengaruh variabel stress dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,339 atau (33,9%), berarti stress dan kompensasi mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap naik turunnya kinerja karyawan di PT. Markindo Rekateknik, sedangkan sisanya sebesar

66,1% dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Lingkungan kerja, dan masalah pribadi.

4. Hasil Uji F, Berdasarkan hasil penelitian dengan uji F maka dapat disimpulkan bahwa : Variabel X_1 (Stres) dan Variabel X_2 (Kompensasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena nilai Sig. F hitung adalah 0.000, artinya $< 5\%$, ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
5. Hasil Uji T, Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t maka dapat disimpulkan bahwa : signifikan Variabel X_1 (Stres) dan Variabel X_2 (Kompensasi) masing – masing Sebesar 0,000 dan $0,001 > 5\%$ ($> 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah Variabel X_1 (Stres) dan Variabel X_2 (Kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6. Pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan kepada karyawan di PT. Markindo Rekateknik, sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan bertujuan agar para karyawan lebih bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran, yaitu :

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor individu, faktor kelompok dan organisasi karena ketiga faktor ini dapat memberikan pengaruh ke kinerja karyawan.
2. Hendaknya perusahaan memperhatikan, serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ (Emotional Spritual Quotient), rekreasi, out bond, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.
3. Hendaknya pemberian kompensasi diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai UMR dan aturan pemerintah.
4. Hendaknya perlu adanya kompensasi nonfinansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.

Hidayat, A. Aziz Alimul, 2008, *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.

Husein Umar, 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafrin. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.

Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

Robbins SP, dan Judge. 2007, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT. Refika Aditama

- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN PEMBELAJARAN, TERHADAP KINERJA ANGGOTA STUDI KAUSAL DI SKATEK 021 LANUD HALIM PERDANAKUSUMA

Kadarwati
Dosen Tetap S2 Unsurya
kadarwatika@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja (Y). Sampel penelitian 100 orang Anggota yang diambil secara acak sederhana dari populasi terjangkau dan berkarakter sama yaitu yang berpangkat Bintara tamtama, dari jumlah 173 Anggota di Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan metode survei, pada November 2017. Teknik analisis data penelitian, menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).

Berdasarkan hasil analisis penelitian:

- 1) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Pembelajaran (X_3), secara parsial sebesar 17%.*
- 2) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Pembelajaran (X_3), secara parsial sebesar 46,02%.*
- 3) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial sebesar 13,61%.*
- 4) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial sebesar 26,7%.*
- 5) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel Pembelajaran (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial sebesar 17,58%.*

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Pembelajaran, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) sebagai suatu organisasi pertahanan yang memiliki tugas sebagai pelaksana pertahanan negara matra udara menjadikan keselamatan pelaksanaan tugas menjadi prinsip-prinsipnya. Dihadapkan pada tugas TNI Angkatan Udara sebagaimana yang diamanatkan dalam pasal 10 Undang-

Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, tugas TNI Angkatan Udara adalah melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakan hukum dan menjaga keamanan wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang sudah diratifikasi, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan

matra udara, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara.

Untuk mendukung kelancaran tugas TNI Angkatan Udara maka disusunlah organisasi yang saling bersinergi dan saling terkait dalam menjalankan bidang tugasnya yaitu bidang tugas operasi, logistik dan personel. Dalam penelitian ini peneliti akan membahas khusus bidang logistik. Dalam bidang logistik dilaksanakan pemeliharaan atau perawatan terhadap kesiapan alat utama sistem senjata (Alutsista) maupun non alat utama sistem senjata (Non Alutsista) untuk mendukung kegiatan operasi TNI Angkatan Udara secara optimal dengan menciptakan iklim kerja yang selalu peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, lingkungan, teknologi dan tantangan yang dihadapi. Tantangan tugas yang harus dihadapi pada masa yang akan datang adalah kemampuan anggota personel dalam menanggulangi keterbatasan sumber daya, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi yang diaplikasikan dalam pengoperasian Alutsista yang dipelihara. Kemampuan ini harus dibina dan ditingkatkan secara terus menerus sehingga tercipta keseimbangan kondisi antara kemajuan ilmu pengetahuan kerja, aplikatif, teknologi serta rekayasa kerja yang digunakan untuk menangani berbagai permasalahan yang timbul dengan

kemampuan yang dimiliki guna meningkatkan kinerja anggota personel pemeliharaan.

Skadron Teknik 021 sebagai satuan pemeliharaan tingkat sedang pesawat terbang dibawah Pangkalan Udara Halim Perdanakusuma menjadi salah satu aspek penting. Kinerja anggota personel pemeliharaan yang optimal sangat besar perannya dalam upaya mendukung pelaksanaan tugas TNI Angkatan Udara yang mengedepankan keselamatan terbang sebagai prinsip yang utama yaitu tercapainya *Zero Accident*. Saat ini Skadron Teknik 021 mempunyai tugas melaksanakan pemeliharaan pesawat di jajaran Pangkalan Udara Halim Perdanakusuma sampai dengan tingkat

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja anggota Skadron Teknik 021 meliputi:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap pembelajaran,
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pembelajaran,
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja,
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja,

5. Pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja.

Dari faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, ada beberapa faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota Skadron Teknik 021, maka perlu dilakukan penelitian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota Skadron Teknik 021 terkait pekerjaan sehari-hari yaitu faktor Kompetensi, Budaya Organisasi dan Pembelajaran.

Oleh karena itu dalam penelitian ilmiah ini, yang diteliti adalah variabel Kompetensi, variabel Budaya Organisasi, variabel Pembelajaran dan variabel Kinerja.

Dalam proses pencapaian kinerja, banyak faktor yang dapat diupayakan oleh Skadron Teknik 021, diantaranya adalah meningkatkan kompetensi yang berguna untuk peningkatan pencapaian hasil secara berkelanjutan, untuk meningkatkan kinerja individual dalam rangka mencapai kinerja organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada variabel yang diduga berpengaruh kuat dan langsung terhadap kinerja anggota. Variabel-variabel tersebut adalah variabel kompetensi, budaya organisasi dan variabel pembelajaran terkait pengaruhnya terhadap kinerja anggota.

Adapun anggota dimaksud adalah seluruh anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Pembelajaran Anggota Skadron Teknik 021 ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pembelajaran Anggota Skadron Teknik 021 ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Skadron Teknik 021?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Skadron Teknik 021?
5. Apakah Pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Skadron Teknik 021 ?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

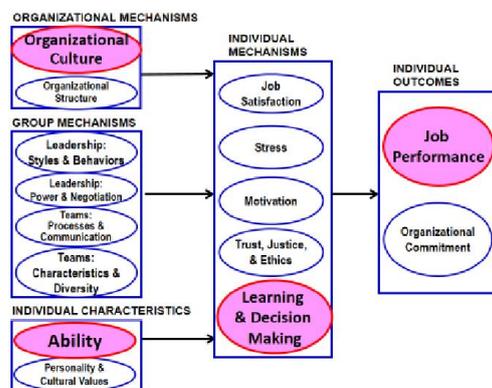
1. Penelitian ini dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengembangan di bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan informasi bagi Skadron Teknik

021 dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan untuk meningkatkan kinerja Anggota personel yang secara langsung akan meningkatkan pencapaian kinerja Skadron Teknik 021 untuk pengembangan dan peningkatan kualitas organisasi dalam rangka mendukung tugas TNI Angkatan Udara.

II. DESKRIPSI TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR & PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretik

Teori model integratif dari perilaku organisasi menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:9) sebagai pedoman penelitian, diilustrasikan pada gambar 2.1., sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Integratif dari Perilaku Organisasi

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Colquitt, Lepine dan Wesson, (2011: 35) mengungkapkan bahwa: “Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif

maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi”

Robbins dan Judge (2009:61) menyatakan bahwa: “produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, sedangkan efektivitas yaitu pencapaian tujuan-tujuan, dan efisiensi yaitu rasio hasil efektif dengan masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya.

Soekidjo (2009:124) merumuskan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan, dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu”.

Hadari (2008:234) mendefinisikan “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material”.

b. Dimensi Kinerja

Mondy (2008:213) menetapkan aspek kriteria kinerja karyawan yang paling umum meliputi: 1) sifat, 2)perilaku, 3)kompetensi, 4)pencapaian tujuan, dan 5) potensi perbaikan

Dessler (2008:295) menyebutkan pertimbangan mendasar dalam mengukur kinerja karyawan meliputi dimensi sebagai berikut: 1)kualitas pekerjaan, 2) kuantitas pekerjaan, 3)kesesuaian waktu pekerjaan, 4)pengembangan kompetensi dan 5)pencapaian tujuan.

Mathis dan Jackson (2006: 378) mengungkapkan bahwa: “Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: 1) kuantitas dari hasil, 2) kualitas dari hasil, 3) ketepatan waktu dari hasil, 4) kehadiran, dan 5) kemampuan bekerjasama.

c. Manajemen Kinerja

Menurut Armstrong yang dikutip oleh Wibowo (2012:8), Manajemen Kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Mondy (2008:210) mengungkapkan bahwa: “Manajemen Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

d. Sintesis Kinerja

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya dengan indikator: kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan kemampuan bekerjasama.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Chambers (1995:2) menyebutkan sinonim *ability*, adalah *capacity*, *power*, *talent*, *skill*, *competence*, dan *capability*.

Colquitt, LePine dan Wesson (2011:339) menyatakan bahwa: “Kompetensi menunjuk kepada kapabilitas orang yang relatif stabil untuk melaksanakan suatu jangkauan aktivitas yang berbeda tetapi terkait.

Robbins dan Judge (2009:79) mendefinisikan Kompetensi berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Wibowo (2012:324) mengungkapkan bahwa: Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

b. Dimensi Kompetensi

Wibowo (2012:325-326), menjelaskan: “terdapat lima karakteristik kompetensi, meliputi: 1) motif, 2) sifat, 3) konsep diri, 4) pengetahuan, dan 5) keterampilan.

Kreitner dan Kinicki (2008:139) mengungkapkan, kompetensi yang

diperlukan untuk melakukan berbagai pekerjaan, yang digunakan sebagai dasar untuk keputusan tentang mempekerjakan, pelatihan, promosi, dan masalah sumber daya manusia lainnya, kompetensi yang diinginkan, meliputi: 1) pengetahuan, 2) sikap, 3) ketrampilan, 4) komunikasi lisan, 5) inisiatif, 6) ketegasan, 7) toleransi, 8) pemecahan masalah, 9) kemampuan beradaptasi, dan 10) ketahanan.

c. Strata Kompetensi

Wibowo (2012:334) mengungkapkan: Kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya. Kompetensi dapat dibagi menjadi:

- 1) *Core competencies*, merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi, sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.
- 2) *Managerial competencies*, merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.
- 3) *Functional competencies*, merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.

d. Pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran

Noe *et al.*, (2008:276) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pembelajaran, diilustrasikan pada gambar Faktor mempengaruhi kinerja & pembelajaran.

Kreitner dan Kinicki (2008: 245) mengungkapkan pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran.

e. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Robbins dan Judge (2009:99) menyebutkan bahwa: "Kompetensi secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kompetensi dan pekerjaan.

Colquitt, LePine dan Wesson (2011:357) mengungkapkan bahwa: "Kompetensi Kognitif, memiliki pengaruh yang kuat secara positif terhadap Kinerja Tugas.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008:137) mengungkapkan bahwa: "Sejumlah faktor mempengaruhi kinerja pekerjaan: Ketrampilan dan kompetensi, persepsi, sikap, dan karakteristik kepribadian merupakan contoh-contoh perbedaan individu yang memainkan peran dalam pembentukan kinerja.

f. Sintesis Kompetensi

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang

mengarah kepada kinerja dan diaplikasikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak sesuai dengan tugasnya, dengan indikator: pengetahuan, keterampilan, inisiatif, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi.

Schein (2004:17), mendefinisikan “budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2009:585), Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

b. Dimensi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2009:511-512) menyebutkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, meliputi: 1) inovasi dan keberanian mengambil risiko, 2)perhatian pada hal-hal rinci, 3)orientasi

hasil, 4)orientasi orang, 5)orientasi tim, 6)keagresifan, & 7)stabilitas.

Colquit, LePine dan Wesson (2011:574) mengemukakan dimensi budaya organisasi, meliputi: 1)solidaritas, 2) keramah-tamahan 3)pelayanan pelanggan, 4)keselamatan kerja, 5) keaneka ragaman, dan 6)kreativitas.

Menurut Gibson *et.al.* (2004:33), dimensi budaya organisasi meliputi: 1)integritas, 2) inovasi, 3) menghargai orang, 4) Fokus Pelanggan 5)Tim Kerja, 6)Kepemimpinan, 7) Kinerja dan 8)Komunitas.

c. Fungsi Budaya Organisasi.

Kreitner & Kinicki (2008: 70-71) mengungkapkan, Fungsi Budaya Organisasi:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya,
- 2) Memudahkan komitmen kolektif,
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial,
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2009:589), Fungsi Budaya organisasi meliputi:

- 1) Berperan sebagai penentu batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya,
- 2) Memuat rasa identitas anggota organisasi,
- 3) Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu,
- 4) Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial,

5) Budaya bertindak sebagai mekanisme sense-making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran.

Menurut Noe, *et. al.* (2008:268), terdapat pengaruh nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap proses pembelajaran.

Kreitner dan Kinicki (2008:245), mengungkapkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran.

e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Noe *et.al.*(2008:345), menyebutkan: Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Kreitner dan Kinicki (2008:481) mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

e. Sintesis Budaya Organisasi

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan Budaya organisasi adalah satu wujud pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dalam suatu organisasi sebagai sistem makna bersama, dianggap berharga, dan dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, dengan indikator: keramah-tamahan, solidaritas, inovasi, kreativitas, dan orientasi hasil.

4. Pembelajaran

a. Pengertian Pembelajaran

Colquitt, LePine & Wesson (2011:259), mendefinisikan: “pembelajaran adalah perubahan permanen relatif pada pengetahuan atau keahlian karyawan yang dihasilkan dari pengalaman”.

Menurut Noe,*et.al.*(2008:267),: “Pembelajaran secara terus menerus adalah sistem pembelajaran yang mensyaratkan para karyawan untuk memahami seluruh proses pekerjaan dan mengharapkannya untuk memperoleh keterampilan-keterampilan yang baru dan menerapkannya ke dalam pekerjaan, dan berbagi hal-hal yang telah mereka pelajari dengan karyawan lainnya.

b. Dimensi Pembelajaran

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:502), dimensi Pembelajaran meliputi: 1)Kreativitas, 2) Ide baru, 3)Menciptakan pengetahuan baru, 4)Informasi baru, 5)Transfer pengetahuan, 6) Perubahan perilaku 7)Penyebaran Pengetahuan baru dan 8)Wawasan baru.

Colquitt, LePine dan Wesson (2011:260), menyampaikan: “dimensi pembelajaran adalah 1) Kreativitas, 2)Ide baru, 3) Menciptakan pengetahuan baru, 4)Informasi baru, 5) Transfer pengetahuan, 6)Perubahan perilaku 7)Penyebaran Pengetahuan baru dan 8)Komunikasi.

Mathis & Jackson (2006:306-312), menyatakan bahwa: "Bekerja dalam organisasi haruslah menjadi proses pembelajaran yang berkelanjutan, dan pembelajaran adalah fokus dari semua aktivitas pelatihan. Pelatihan adalah strategis jika; 1)mengembangkan kapabilitas mendasar dari para pekerja, 2)mendorong kemampuan beradaptasi pada perubahan, 3)memajukan pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi, 4)menciptakan pengetahuan baru, 5)menyebarkan pengetahuan baru di seluruh organisasi, dan 6) memfasilitasi komunikasi dan 7) fokus.

c. Organisasi Pembelajaran

Kreitner dan Kinicki (2008:502), mendefinisikan bahwa: Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang proaktif menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan dan perubahan perilaku atas dasar pengetahuan dan wawasan baru.

Menurut Mondy (2008:164), Organisasi pembelajaran adalah suatu perusahaan yang menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kinerja berkelanjutan dan mau mengambil tindakan yang tepat.

d. Pengaruh Pembelajaran terhadap Kinerja

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:279), pembelajaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Karyawan yang

memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keahlian cenderung untuk memiliki tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi.

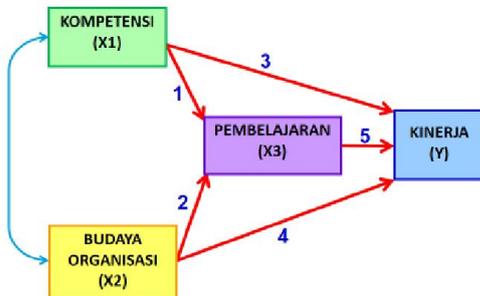
Noe et.al. (2008:268), mengungkapkan pelatihan strategis dan proses pengembangan sebagai dasar pembelajaran karyawan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

e. Sintesis Pembelajaran

Dari uraian di atas, yang dimaksud dengan Pembelajaran adalah setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman secara terus menerus dalam memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan untuk memahami dan menerapkannya dalam seluruh proses pekerjaan, dengan indikator: kreativitas, dorongan perubahan, pembelajaran berkelanjutan, penyebaran pengetahuan baru, dan pengembangan kapabilitas.

B. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan proses Pembelajaran terhadap Kinerja Anggota Personel Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma. Hubungan pengaruh dari satu variabel searah terhadap variabel yang lainnya, diilustrasikan pada gambar 2.3., sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka berpikir Penelitian

Dari gambar kerangka berpikir tersebut hubungan pengaruh masing-masing variabel dapat dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.
5. Pengaruh Pembelajaran terhadap Kinerja

C. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh secara positif Kompetensi terhadap Pembelajaran anggota Skadron Teknik 021.
2. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran anggota Skadron Teknik 021.
3. Terdapat pengaruh secara positif Kompetensi terhadap Kinerja anggota Skadron Teknik 021.
4. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap kinerja anggota Skadron Teknik 021.

5. Terdapat pengaruh secara positif Pembelajaran terhadap Kinerja anggota Skadron Teknik 021.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendapatkan data empirik, fakta, dan informasi yang shahih (*valid*) dan benar, serta dapat dipercaya (*reliabel*) tentang pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pembelajaran terhadap Kinerja Anggota Skadron Teknik 021.

B. Tempat dan waktu penelitian

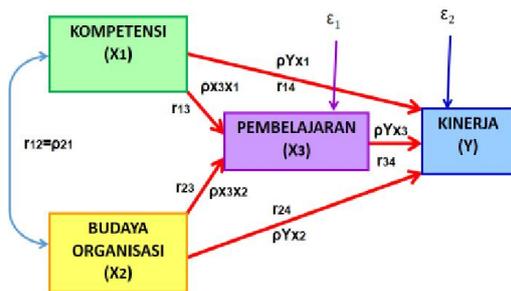
Penelitian dilakukan di Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma Jakarta, mulai bulan Juli sampai dengan bulan November tahun 2017, meliputi kegiatan pra survey, konsolidasi, uji coba instrumen, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey (*survey research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (*status quo variable*) berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan

bahwa penelitian mencakup empat variabel dengan data berasal dari responden yang sama dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan secara serentak dan sekaligus.

Konstelasi hubungan dari empat variabel penelitian, yaitu fungsi kinerja, kompetensi, budaya organisasi dan pembelajaran, dapat diformulasikan dalam bentuk konstelasi masalah penelitian seperti pada gambar berikut:



Gambar 3.1. Konstelasi Masalah Penelitian

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma Jakarta. Sedangkan populasi homogen dan berkarakter sama dalam penelitian ini adalah seluruh anggota berpangkat bintara dan tamtama yang berjumlah 173 orang.

Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang terjangkau dan berkarakter sama yang memenuhi syarat penelitian.

Populasi yang memenuhi syarat penelitian ini adalah (1) perwira, (2) bintara inspektur, (3) bintara *flight engineer*,

(4) bintara mekanik, (5) tamtama mekanik, yang sehari-hari bekerja dan berlokasi di Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma Jakarta.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner disampaikan kepada responden yaitu anggota Skadron Teknik 021 berpangkat bintara dan tamtama yang diteliti. Untuk melengkapi hasil kuesioner tersebut, dilakukan wawancara terhadap informan yang tidak ditentukan secara ketat, tetapi disesuaikan dengan keterkaitan data dan informasi yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data faktual khusus dalam mengukur kinerja yang merupakan data kualitatif yang dikuantitatifkan, dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, yaitu kompetensi, budaya organisasi dan pembelajaran.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner kompetensi, budaya organisasi pembelajaran dan kinerja.

Setiap instrumen dilengkapi dengan tujuan pengukuran, petunjuk pengisian dan skala penilaian. Untuk kuesioner kompetensi, budaya organisasi, dan pembelajaran, diisi oleh responden yaitu anggota berpangkat bintara dan tamtama, sedangkan kuesioner

kinerja yang merupakan penilaian kinerja, diisi oleh atasan responden. Untuk menghindari terjadinya salah pasangan terhadap penilaian maka diberikan kode penomoran responden.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja

a. Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang anggota Skadron Teknik 021 dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya dengan indikator: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu, 4) pencapaian tujuan, dan 5) kemampuan bekerjasama.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20 dan Excel, terhadap kuesioner variabel Kinerja yang terdiri dari 5 indikator dengan 30 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel, maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian

2. Variabel Kompetensi

a. Definisi Operasional

Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma yang mengarah

kepada kinerja dan diaplikasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan bidang tugasnya, dengan indikator: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) inisiatif, 4) pemecahan masalah, dan 5) kemampuan beradaptasi.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20 dan Excel, terhadap kuesioner variabel Kompetensi yang terdiri dari 5 indikator dengan 30 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel, maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian.

3. Variabel Budaya Organisasi

a. Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah satu wujud pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan di Skadron Teknik 021 sebagai sistem makna bersama, dianggap berharga dan dianut oleh anggota sesuai bidang tugasnya yang membedakan dengan organisasi lainnya, dengan indikator: 1) keramah-tamahan, 2) solidaritas, 3) inovasi, 4) kreativitas, dan 5) orientasi hasil.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20 dan Excel, terhadap kuesioner Budaya Organisasi yang terdiri dari 5 indikator dengan 30 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel,

maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian.

4. Variabel Pembelajaran

a. Definisi Operasional

Pembelajaran adalah setiap perubahan perilaku yang relatif permanen dari seorang anggota yang mempunyai tugas sesuai bidangnya, terjadi sebagai hasil dari pengalaman secara terus menerus dalam memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan untuk memahami dan menerapkannya dalam seluruh proses pekerjaannya, dengan indikator: 1) kreativitas, 2) dorongan perubahan, 3) pembelajaran berkelanjutan, 4) penyebaran pengetahuan baru, dan 5) pengembangan kapabilitas.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20 dan Excel terhadap kuesioner variabel pembelajaran yang terdiri dari 5 indikator dengan 30 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel, maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Untuk keperluan menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel

yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku.

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Semua pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi dengan menggunakan teknik *Liliefors*, dan uji homogenitas varians dengan menggunakan teknik *Uji Barlett*.

Untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur. Sedangkan untuk menentukan koefisien jalur diperlukan persyaratan sebagai berikut: 1) hubungan antara tiap dua variabel harus merupakan hubungan yang linier, aditif dan kausal; 2) sistem menganut prinsip rekursif (eka arah); 3) semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab; dan 4) data masing-masing variabel adalah kontinum.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik terdiri dari 5:

1. Hipotesis Statistik 1

$$H_0 : \rho_{31} = 0 \quad H_1 : \rho_{31} > 0$$

2. Hipotesis Statistik 2

$$H_0 : \rho_{32} = 0 \quad H_1 : \rho_{32} > 0$$

3. Hipotesis Statistik 3

$$H_0 : \rho_{Y1} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y1} > 0$$

4. Hipotesis Statistik 4

$$H_0 : \rho_{Y2} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y2} > 0$$

5. Hipotesis Statistik 5

$$H_0 : \rho_{Y3} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y3} > 0$$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

ρ_{31} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Pembelajaran (X_3)

ρ_{32} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap Pembelajaran (X_3)

ρ_{Y1} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

ρ_{Y2} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

ρ_{Y3} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja (Y)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

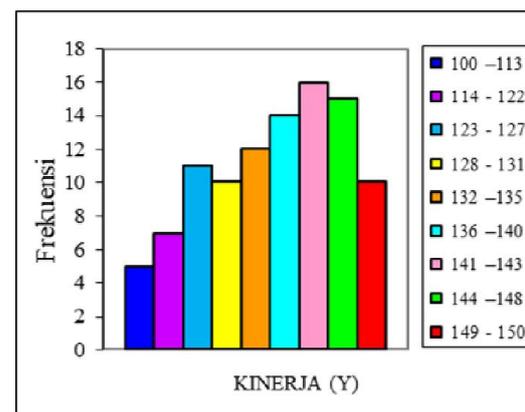
A. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang perolehan data hasil penyebaran instrumen

penelitian melalui kuesioner. Dalam mendeskripsikan data digunakan perhitungan statistik deskriptif, yaitu meliputi skor minimal, skor maksimal, jangkauan, rata-rata, nilai tengah, median, simpangan baku, dan varians. Deskripsi data dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi dan histogram.

1. Variabel Kinerja

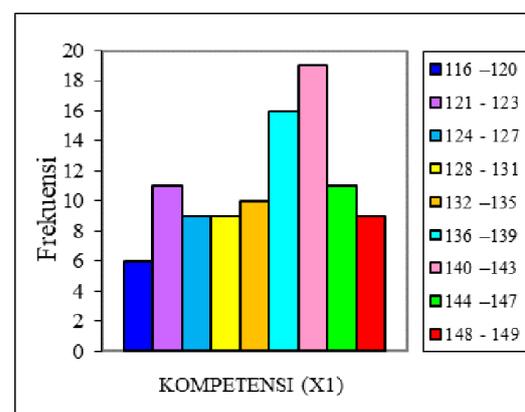
Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1. Diagram sebaran skor data Kinerja

2. Variabel Kompetensi

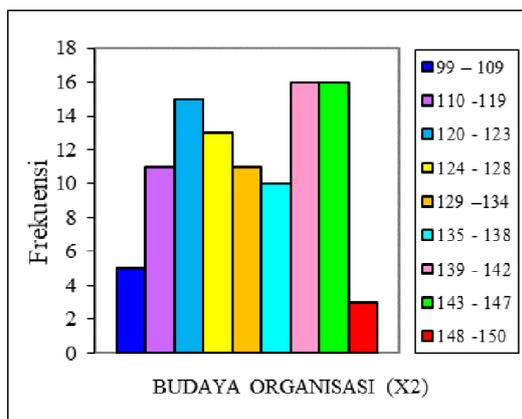
Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram sebaran skor data Kompetensi

3. Variabel Budaya Organisasi

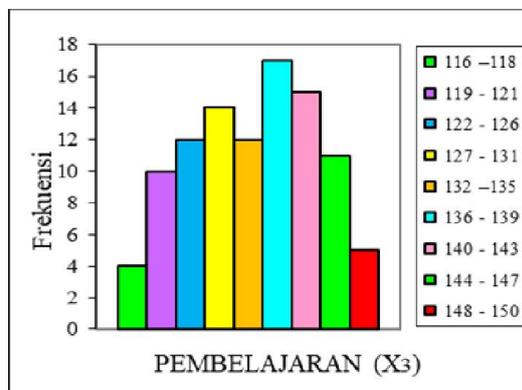
Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Diagram sebaran skor data Budaya Organisasi

4. Variabel Pembelajaran

Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.4. Diagram sebaran skor data Pembelajaran

Deskripsi data penelitian yang dihasilkan untuk semua variabel dalam penelitian ini, meliputi: Kinerja (Y), Kompetensi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Pembelajaran (X₃), disajikan pada table 4.1, berikut ini :

Tabel 4.1. Ringkasan Deskripsi Data 4 variabel

		Statistics			
		Y	X ₁	X ₂	X ₃
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		135.22	135.19	131.03	133.79
Median		138.00	137.00	133.00	134.50

Mode	149	143 ^a	147	142
Std. Deviation	11.155	9.220	11.892	9.268
Variance	124.436	85.004	141.423	85.905
Skewness	-.888	-.325	-.533	-.127
Kurtosis	.421	-1.081	-.253	-.997
Range	50	33	51	34
Minimum	100	116	99	116
Maximum	150	149	150	150
Sum	13522	13519	13103	13379

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian Persyaratan dalam penelitian, meliputi: 1) Uji Normalitas, 2) Uji Homogenitas, dan 3) Uji Linieritas. Pengujian untuk masing-masing tersebut diatas, disajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas setiap variabel menggunakan SPSS 20 dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas variabel Kinerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pembelajaran, dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas 4 variabel

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.123	100	.001	.931	100	.000
X1	.106	100	.008	.943	100	.000
X2	.102	100	.012	.951	100	.001
X3	.097	100	.021	.969	100	.018

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas ke-empat variabel tersebut menunjukkan bahwa data tersebar secara normal. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi yang diperoleh seluruhnya lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ke-empat variabel

tersebut telah memenuhi kriteria uji normalitas.

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas regresi antar variabel dilakukan dengan SPSS 20, dengan hasil, sebagai berikut:

- a. Uji Homogenitas Kompetensi terhadap Pembelajaran

Test of Homogeneity of Variances
KOMPETENSI - PEMBELAJARAN

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.827	22	69	.000

- b. Uji Homogenitas Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran

Test of Homogeneity of Variances
B.ORGANISASI - PEMBELAJARAN

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.992	24	64	.000

- c. Uji Homogenitas Kompetensi terhadap Kinerja

Test of Homogeneity of Variances
KOMPETENSI - KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.587	27	66	.001

- d. Uji Homogenitas Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Test of Homogeneity of Variances
B.ORGANISASI - KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6.453	24	63	.000

- e. Uji Homogenitas Pembelajaran terhadap Kinerja

Test of Homogeneity of Variances
PEMBELAJARAN - KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.411	25	65	.000

Uji Homogenitas Varians ke-empat variabel, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pembelajaran terhadap variabel Kinerja tidak signifikan, karena adanya Homogenitas. Ini

ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga skor-skor pada variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, Pembelajaran dan skor-skor pada variabel Kinerja menyebar secara homogen, berarti telah memenuhi kriteria uji Homogenitas.

3. Uji Linieritas

Uji Linieritas antar variabel dengan proses ANOVA berdasarkan SPSS 20, jika nilai **Linearity < nilai α (0.05)**, maka distribusi berpola linier.

Hasil Uji Linieritas, sebagai berikut:

- a. Uji Linieritas Kompetensi terhadap Pembelajaran = **0,000**
- b. Uji Linieritas Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran = **0,000**
- c. Uji Linieritas Kompetensi terhadap Kinerja = **0,000**
- d. Uji Linieritas Budaya Organisasi terhadap Kinerja = **0,000**
- e. Uji Linieritas Pembelajaran terhadap Kinerja = **0,000**

C. Pengujian Model

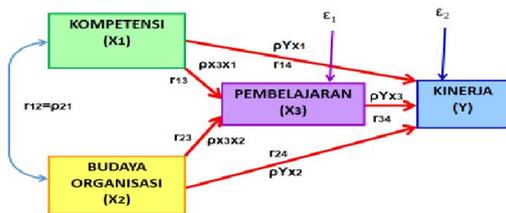
Sebelum dilakukan perhitungan untuk menguji model kausalitas dengan menggunakan metode analisis jalur, maka diperlukan data hasil penelitian yang telah diuji dan memenuhi seluruh persyaratan. Salah satu persyaratan yang penting dan harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel yang

terkait. Korelasi antar variabel tersebut dihitung dengan koefisien korelasi.

Berikut ini merupakan langkah-langkah dalam pengujian model, yaitu

1. Model Struktural dan Matriks Korelasi antar Variabel

Model struktural dalam penelitian ini disajikan pada gambar 4.5



Gambar 4.5. Hubungan kausal; X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y

Tabel 4.3. Matriks Korelasi antar Variabel

		(Y)	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)
KI (Y)	Pearson Correlation	1	.511**	.465**	.424**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
KM (X ₁)	Pearson Correlation	.511**	1	.528**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
BO (X ₂)	Pearson Correlation	.465**	.528**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
PB (X ₃)	Pearson Correlation	.424**	.664**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

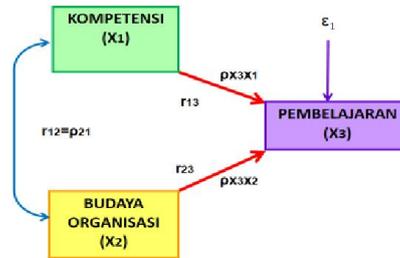
Dari tabel 4.3., dapat diketahui bahwa: koefisien korelasi antar variabel X₁ dan X₂ adalah $r_{12} = 0.528$, koefisien korelasi antar variabel X₁ dan X₃ adalah $r_{13} = 0.664$, koefisien korelasi antar variabel X₂ dan X₃ adalah $r_{23} = 0.597$, koefisien korelasi antar variabel X₁ dan Y(X₄) adalah $r_{14} = 0.511$, koefisien korelasi antar variabel X₂ dan Y(X₄)

adalah $r_{24} = 0.465$, koefisien korelasi antar variabel X₃ dan Y(X₄) adalah $r_{34} = 0.424$.

2. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur

Model struktural yang ditampilkan pada gambar 4.5 di atas terdiri dari dua sub-struktur, yaitu Sub-Struktur-1 dan Sub-Struktur-2.

3. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 1



Gambar 4.6. Hubungan kausal: Sub-Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-1, yang ditampilkan pada gambar 4.6, terdiri dari satu variabel endogen X₃, dan dua variabel eksogen: X₁, dan X₂.

Persamaan struktural untuk sub-struktur-1 adalah, $X_3 = \rho_{X3X1}X_1 + \rho_{X3X2}X_2 + \epsilon_1$.

Hasil pengolahan data dengan SPSS 20, disajikan pada tabel 4.4, tabel 4.5 dan tabel 4.6., sebagai berikut:

Model 1: Koefisien X₁, dan X₂, terhadap Pembelajaran (X₃)
Tabel 4.4. Coefficients Model 1 – Sub-Struktur-1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.399	9.881		2.672	.009
1 KOMPETENSI	.278	.070	.282	3.958	.000
BUDAYA_ ORGANISASI	.536	.063	.608	8.528	.000

a. Dependent Variable: PEMBELAJARAN

Model 1: Anova X_1 , dan X_2 , terhadap Pembelajaran (X_3)
Tabel 4.5. ANOVA Model 1 – Sub-Struktur-1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4854.834	2	2427.417	66.594	.000 ^b
Residual	3535.756	97	36.451		
Total	8390.590	99			

a. Dependent Variable: PEMBELAJARAN
b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, KOMPETENSI

Model 1: Summary X_1 dan X_2 , terhadap Pembelajaran (X_3)
Tabel 4.6. Model Summary Model 1 – Sub-Struktur-1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.570	6.037

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, KOMPETENSI
b. Dependent Variable: PEMBELAJARAN

4. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur-1

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua variabel eksogen, dapat secara parsial maupun bersama-sama. Pengaruh secara parsial berupa pengaruh langsung, maupun pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel eksogen yang lain.

a. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) secara parsial bersama variabel Budaya Organisasi (X_2):

- 1) Besarnya pengaruh langsung variabel (X_1) terhadap variabel (X_3) = $\rho_{X_3X_1} \times \rho_{X_3X_1} = 0.282 \times 0.282 = 0.0795 = 7,95\%$
- 2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel (X_1) terhadap variabel (X_3), melalui variabel Budaya Organisasi

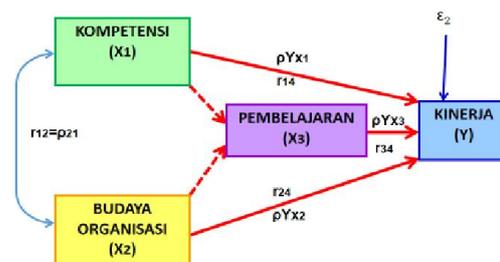
$$(X_2) = \rho_{X_3X_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{X_3X_2} = 0.282 \times 0.528 \times 0.608 = 0.0905 = 9,05\%$$

- 3) Besarnya pengaruh total variabel X_1 terhadap variabel X_3 melalui variabel Budaya Organisasi (X_2), = $[\rho_{X_3X_1} \times \rho_{X_3X_1}] + [\rho_{X_3X_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{X_3X_2}] = 0.0795 + 0.0905 = 0.17 = 17\%$

Kesimpulan : pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) adalah sebesar **17%**, hal ini berarti Pembelajaran ditentukan oleh Kompetensi sebesar 17%.

- b. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) secara parsial bersama variabel Kompetensi (X_1):
- Kesimpulan** : pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) adalah sebesar **46,02%**, hal ini berarti Pembelajaran ditentukan oleh Budaya Organisasi sebesar 46,02%.

5. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur-2



Gambar 4.7. Hubungan kausal: Sub-Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-2, yang ditampilkan pada gambar 4.7, terdiri dari 1 variabel endogen yaitu Kinerja (Y) dan 3 variabel eksogen yaitu: 1) Kompetensi (X₁), 2) Budaya Organisasi (X₂), dan 3) Pembelajaran (X₃),

Persamaan struktural sub-struktur-2 adalah: $Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \varepsilon_2$

Hasil pengolahan data dengan SPSS 20, disajikan pada tabel 4.7, tabel 4.8 dan tabel 4.9., sebagai berikut:

Model 1: Koefisien X₁, X₂, & X₃ terhadap Kinerja (Y)
Tabel 4.7. Coefficients Model 1 – Sub-Struktur-2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.577	12.754		.045	.964
KOMPETENSI	.266	.094	.223	2.825	.006
¹ BUDAYA ORGANISASI	.423	.104	.396	4.082	.000
PEMBELAJARAN	.326	.126	.269	2.578	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Model 1: ANOVA X₁, X₂, & X₃ terhadap Kinerja (Y)
Tabel 4.8. ANOVA Model 1 Sub-Struktur-2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6888.809	3	2296.270	40.594	.000 ^b
¹ Residual	5430.351	96	56.566		
Total	12319.160	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PEMBELAJARAN, KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

Model 1: Summary X₁, X₂, & X₃ terhadap Kinerja (Y)
Tabel 4.9. Model Summary Model 1 Sub-Struktur-2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.545	7.521

a. Predictors: (Constant), PEMBELAJARAN, KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

6. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur 2

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen

dari tiga variabel eksogen, dapat secara parsial maupun bersama-sama. Pengaruh secara parsial berupa pengaruh langsung, maupun pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel eksogen yang lain.

a. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Kompetensi (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial bersama variabel Budaya Organisasi (X₂), dan variabel Pembelajaran (X₃):

1) Besarnya pengaruh langsung variabel (X₁) terhadap variabel (Y) = $\rho_{YX_1} \times \rho_{YX_1} = 0.223 \times 0.223 = 0.0497 = 4,97\%$

2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel (X₁) terhadap variabel (Y), melalui variabel Budaya Organisasi (X₂) = $\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2} = 0.223 \times 0.528 \times 0.396 = 0.0466 = 4,66\%$

3) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel (X₁) terhadap variabel (Y), melalui variabel Pembelajaran (X₃) = $\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_3} = 0.223 \times 0.664 \times 0.269 = 0.0398 = 3,98\%$

4) Besarnya pengaruh total variabel X₁ terhadap variabel Y melalui variabel Budaya Organisasi (X₂), dan Pembelajaran (X₃) = $[\rho_{YX_1} \times \rho_{YX_1}] + [\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2}] + [\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_3}] = 0.0497 + 0.0466 + 0.0398 = 0.1361 = 13,61\%$

Kesimpulan : pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah **sebesar 13,61%**, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Kompetensi sebesar 13,61%.

b. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial bersama variabel Kompetensi (X_1), dan Pembelajaran (X_3): **Kesimpulan** : pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah **sebesar 26,7%**, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Budaya Organisasi sebesar 26,7%.

c. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Pembelajaran (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial bersama variabel Kompetensi (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2): **Kesimpulan**: pengaruh variabel Pembelajaran (X_3), terhadap variabel Kinerja (Y) adalah **sebesar 17,58%**, berarti Kinerja ditentukan oleh Pembelajaran sebesar 17,58%.

D. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Dari kesimpulan yang diperoleh dapat dikomparasikan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari Lima hipotesis yang diajukan, berdasarkan hasil penelitian, seluruh hipotesis null (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_1).

1). Hipotesis Pertama

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur, nilai hitung ρ untuk variabel Kompetensi (X_1) = 0.000 atau $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Pembelajaran (X_3). Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu: "Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran". Besar pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran adalah sebesar 17%.

2) Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.000 < 0.05$) variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Pembelajaran, sebesar 46,02%.

3) Hipotesis Ketiga: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.006 < 0.05$) variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja, sebesar 13,61%.

4) Hipotesis Keempat: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.000 < 0.05$) variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja, sebesar 26,7%.

5) Hipotesis Kelima: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.011 < 0.05$) variabel Pembelajaran terhadap variabel Kinerja, sebesar 17,58%.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian dengan judul pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pembelajaran terhadap Kinerja anggota Skadron Teknik 021, berfokus pada pengujian pengaruh langsung antar variabel

dalam hubungan kausal yang disajikan dengan sebuah jalur kausalistik. Untuk keperluan ini digunakan analisis jalur dengan dibantu software SPSS 20.0. Namun demikian penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dapat mengakibatkan adanya keterbatasan-keterbatasan pada pengukuran variabel secara akurat, dan masih adanya keterbatasan lain yang mungkin ikut menentukan variabel kinerja, namun tidak diteliti di dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN, dan IMPLIKASI

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka temuan penelitian disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Pembelajaran Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Pembelajaran, salah satunya dipengaruhi oleh Kompetensi, sehingga jika kualitas Kompetensi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Pembelajaran.
2. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Pembelajaran, salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sehingga jika kualitas Budaya Organisasi

ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Pembelajaran.

3. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Kompetensi, sehingga jika kualitas Kompetensi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
4. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sehingga jika kualitas Budaya Organisasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
5. Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan Pembelajaran terhadap Kinerja Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Pembelajaran, sehingga jika kualitas Pembelajaran ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.

b. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka diajukan implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas Pembelajaran Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma, diperlukan peningkatan kualitas Kompetensi.
2. Untuk meningkatkan kualitas Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma, diperlukan peningkatan kualitas Budaya Organisasi.
3. Untuk meningkatkan kualitas Kinerja Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma, diperlukan peningkatan kualitas Kompetensi.
4. Untuk meningkatkan kualitas Kinerja Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma, diperlukan peningkatan kualitas Budaya Organisasi.
5. Untuk meningkatkan kualitas Kinerja Anggota Skadron Teknik 021 Lanud Halim Perdanakusuma, diperlukan peningkatan kualitas Pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Chambers, *Essential English Dictionary*, Edinburgh: Chambers Harrap Publishers Ltd., 1995.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace, Second Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*, Eleventh Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008
- Gibson, James L. et.al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Eleventh Edition, New York: McGraw Hill, International Edition, 2004
- Hadari Nawawi, Prof., Dr., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2008
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske & Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* , Eighth Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2008
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Eighth Edition, New York: Mc Graw-Hill/Irwin International, 2008
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2011.
- Mathis, Robert L & John H Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Mondy, R. Wayne, *Human Re-source Management*, Tenth Editi-on, New Jersey: Pearson Prentice -Hill International Edition, 2008.
- Noe, Raymond A. et.al., *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2008.

JURNAL M-PROGRESS

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge,
Organizational Behavior, Thirteenth
Edition, New Jersey: Pearson Prentice
Hall, 2009.

Sambas Ali Muhidin dan Maman
Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi,
dan Jalur dalam Penelitian*, Cetakan I.
Bandung: CV Pustaka Setia, 2009

Schein, Edgar H., *Organizational Culture
and Leadership*, Third Edition, San
Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint,
2004

Soekidjo Notoatmodjo, Prof., Dr.,
Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Cetakan Keempat, Jakarta : PT Rineka
Cipta, 2009

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua,
Jakarta: Rajawali Pers, 2012

PERAN GENDER DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA ERA REFORMASI DI INSTITUSI KEPOLISIAN

Novita Wahyu Setyawati dan Endah Prawesti Ningrum
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
fara_kitty@yahoo.com

Abstract

The Police are in the process of reforming the gender, namely the change of a police organization into a professional and responsible police force and implement a policing style that is responsive to the needs of the local community. Where in the act of finding solutions and decision-making field did not see any differences between men and women.

The purpose of this study is to examine the role of gender in decision making in the reform era in Police institution (South Bekasi Police Station case study). Analytical methods used are qualitative, through the stages of data interpretation, data reduction, data preparation, examination of data validity, and draw conclusions.

The new view that women have equal rights and opportunities and their potential will expand the space for women and the presence of female figures in the public dimension, to be treated proportionally and not to rule out their opinions and make decisions.

Keywords: *Gender Roles and Decision Making.*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi kepolisian memainkan peran penting dalam masyarakat. Mereka bertanggung jawab memelihara perdamaian dan ketertiban, dengan menegakkan rule of law dan menjalankan tugas mereka dengan kepekaan dan perhatian terhadap para anggota masyarakat. Karena organisasi-organisasi ke polisian di seluruh dunia berusaha meningkatkan respons dan perlindungan mereka terhadap individu dan masyarakat, mereka jadi terlibat dalam proses reformasi kebijakan dan praktek. Tuntutan untuk reformasi didorong oleh sejumlah faktor seperti: pengkajian ulang internal, tekanan publik, keputusan-keputusan pemerintah, perhatian internasional dan/atau

pemulihan pasca-konflik. Proses reformasi kepolisian mendukung pembentukan atau penguatan organisasi kepolisian yang bertanggung jawab, efektif, adil dan menghormati hak-hak.

Peran gender berfokus pada reformasi kepolisian, dimana pentingnya penguatan kemampuan kepolisian dalam memahami dan menangani kebutuhan keamanan yang berbeda dari seluruh penduduk (yang mencakup pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan dari semua bidang pekerjaan) dan menciptakan lembaga kepolisian yang non-diskriminatif dan representatif.

Fenomena yang ada mengenai isu-isu gender, *Pertama*, istilah gender seringkali dirancukan dengan istilah jenis kelamin. Padahal istilah gender bukan hanya

menyangkut jenis kelamin perempuan, melainkan juga jenis kelamin laki-laki. *Kedua*, pemahaman dan perbedaan antara konsep seks dan gender sangatlah diperlukan dalam melakukan analisis untuk memahami persoalan-persoalan ketidakadilan sosial yang menimpa perempuan.

Isu gender bukan merupakan suatu proses merampas kekuasaan dari pria dan kemudian memberikannya kepada wanita. Akan tetapi sebaliknya merupakan suatu proses meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi-organisasi yang diperbarui.

Fenomena yang ada saat ini dilingkungan kepolisian, pada kenyataannya, polisi wanita sering memberikan sejumlah keterampilan dan kekuatan tertentu bagi tugas kepolisian, seperti:

1. Polisi wanita mungkin lebih efektif dalam meredam situasi yang mungkin berbahaya daripada polisi pria.
2. Polisi wanita lebih jarang dilaporkan masyarakat bertindak “tidak patut” dibandingkan dengan polisi pria.
3. Polisi wanita lebih jarang menggunakan kekuatan yang mematikan, seperti menggunakan senjata api.
4. Polisi wanita lebih jarang mengalami penentangan atau perlawanan dari tersangka pria yang mereka tangkap dan/atau tanyai.
5. Polisi wanita sering memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik

daripada polisi pria dan lebih mampu mendapatkan kerja sama dan kepercayaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu model perpolisian masyarakat.

Melihat adanya fenomena mengenai isu-isu gender, alasan peneliti mengambil studi kasus di institusi kepolisian dikarenakan saat ini polisi sedang melakukan reformasi gender yaitu perubahan suatu organisasi kepolisian menjadi kepolisian yang profesional dan bertanggung jawab dan menerapkan gaya perpolisian yang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat setempat. Dimana dalam tindakan mencari solusi dan pengambilan keputusan dilapangan tidak memandang ada perbedaan antara kaum pria dan wanita.

Berdasarkan fenomena yang ada dan alasan penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Peran Reformasi Gender dalam Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kepolisian (Studi Kasus Polsek Bekasi Selatan).

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini mengkaji mengenai peran gender dalam pengambilan keputusan pada era reformasi di institusi Kepolisian (studi kasus Polsek Bekasi Selatan).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, untuk mengkaji mengenai peran gender dalam pengambilan keputusan pada era reformasi di institusi

Kepolisian (studi kasus Polsek Bekasi Selatan).

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian:

- a. Bagi masyarakat
Memberikan penjelasan kepada masyarakat umum bahwa kaum perempuan bukan merupakan salah satu faktor penghambat di tempat kerja serta kesamaan pandangan dalam kesetaraan gender diikuti dengan keadilan.
- b. Bagi Akademisi
Mencari kebenaran melalui pengumpulan data dari lapangan tentang adanya perlakuan gender di tempat bekerja, serta menjadi acuan bagi penelitian berikutnya.
- c. Bagi Peneliti
Melanjutkan penelitian ini ke tahap jurnal nasional maupun internasional.

II. TINJAUAN TEORI

Peran Gender

Mufidah dalam Paradigma Gender mengungkapkan bahwa pembentukan gender ditentukan oleh sejumlah faktor yang ikut membentuk, kemudian disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi melalui sosial atau kultural, dilanggengkan oleh interpretasi agama dan mitos-mitos seolah-olah telah menjadi kodrat laki-laki dan perempuan.

Gender merupakan analisis yang digunakan dalam menempatkan posisi setara antara laki-laki dan

perempuan untuk mewujudkan tatanan masyarakat sosial yang lebih egaliter. Jadi, gender bisa dikategorikan sebagai perangkat operasional dalam melakukan *measure* (pengukuran) terhadap persoalan laki-laki dan perempuan terutama yang terkait dengan pembagian peran dalam masyarakat yang dikonstruksi oleh masyarakat itu sendiri. Gender bukan hanya ditujukan kepada perempuan semata, tetapi juga kepada laki-laki.. Hanya saja, yang dianggap mengalami posisi termarginalkan sekarang adalah pihak perempuan, maka perempuanlah yang lebih ditonjolkan dalam pembahasan untuk mengejar kesetaraan gender yang telah diraih oleh laki-laki beberapa tingkat dalam peran sosial, terutama di bidang pendidikan karena bidang inilah diharapkan dapat mendorong perubahan kerangka berpikir, bertindak, dan berperan dalam berbagai segmen kehidupan sosial.

Dalam memahami konsep gender ada beberapa hal yang perlu difahami, antara lain :

a. Ketidak-adilan dan diskriminasi gender

Ketidak-adilan dan diskriminasi gender merupakan kondisi tidak adil akibat dari sistem dan struktur sosial dimana baik perempuan maupun laki – laki menjadi korban dari sistem tersebut. Berbagai pembedaan peran dan kedudukan antara perempuan dan laki – laki baik secara langsung yang berupa perlakuan maupun sikap dan yang tidak langsung berupa dampak suatu peraturan perundang – undangan maupun kebijakan telah

menimbulkan berbagai ketidak-adilan yang berakar dalam sejarah, adat, norma, ataupun dalam berbagai struktur yang ada dalam masyarakat.

Ketidak-adilan gender terjadi karena adanya keyakinan dan pembenaran yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia dalam berbagai bentuk yang bukan hanya menimpa perempuan saja tetapi juga dialami oleh laki – laki.

b. Kesetaraan gender

Kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki – laki setara, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki – laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara sistematis dan tidak bersifat universal.

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam dunia pekerjaan merupakan suatu bentuk keputusan baik dalam bentuk pemikiran maupun dalam bentuk tindakan. Dalam pola pengambilan keputusan kaum perempuan dan laki-laki dalam mengambil keputusan, terbagi dua pola; Pertama, pola tradisional yang memberikan kewenangan kepada kaum laki-laki untuk mengambil keputusan, dan Kedua, pola modern yang memberikan kewenangan kepada kaum perempuan dan laki-laki secara

bersama-sama dalam mengambil keputusan tanpa menghilangkan peran masing-masing. (Wiwik Gusnita; 2011 : 19) Selanjutnya menurut Scanzoni dan Scanzoni yang dikutip oleh Azzachrawani bahwa pola pengambilan keputusan dalam dunia pekerjaan menggambarkan bagaimana struktur pola kekuasaan tersebut. (Wiwik Gusnita; 2011 : 18)

Dengan demikian jika gender sudah berfungsi dalam dunia pekerjaan maka pengambilan keputusan tidak lagi didominasi oleh kaum laki-laki. Maria Kaban mengatakan bahwa dalam dunia pekerjaan kesetaraan perempuan dan laki-laki dalam proses pengambilan keputusan memiliki strategis dan berdampak ganda. Strategis karena mewujudkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan ganda karena tidak memberikan pembedaan jenis ketika mengambil keputusan. (Maria Kaban; 2005 : 45)

Selanjutnya Syamsiah Achmad membagi dua bentuk pengambilan keputusan. Pertama; keputusan individu perempuan dan laki-laki sebagai keputusan yang ditujukan pada diri sendiri, yang mempertimbangkan kepentingan dan aspirasi diri sendiri baik secara individu maupun berkaitan dengan keluarga, masyarakat, organisasi dan lain-lain. Kedua; keputusan kolektif sebagai keputusan yang diambil oleh seorang perempuan atau laki-laki bersama dengan

para anggota kelompoknya baik secara informal maupun formal. (Maria Kaban; 2005 : 46)

Aida Vitalaya S. Hubeis mengatakan kualitas hidup sangat ditentukan oleh peran gender. Peningkatan kualitas dan kuantitas perempuan di bidang ekonomi dapat dilakukan melalui kegiatan :

1. Peningkatan kemampuan dan profesionalisme, etos dan produktivitas kerja, kewirausahaan, manajemen dan kepemimpinan.
2. Menciptakan iklim yang kondusif agar dapat berperan dalam pembangunan secara optimal.
3. Meningkatkan akses modal / kredit, informasi pasar, dan jaringan produksi serta pasar.
4. Memperoleh dukungan berbagai pihak dalam dunia usaha dengan menciptakan iklim yang kondusif untuk meningkatkan kemandirian, antara lain melalui kemitraan usaha. (Aida Vitayala S. Hubeis; 2010 : 114).

III. PEMBAHASAN

Peran gender dalam pengambilan keputusan pada era reformasi di institusi kepolisian (studi kasus Polsek Bekasi Selatan) suatu hal yang menarik untuk diteliti dan dikaji. Karena peran gender dalam pengambilan keputusan belum memberikan ruang yang luas bagi perempuan. Oleh karena

itu penelitian ini menarik untuk dikembangkan lebih luas guna mengetahui proses peran gender dalam era reformasi di institusi kepolisian.

Profil Responden

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa bahwa usia responden berusia sekitar 23-56 tahun dimana rata-rata usia tersebut masih aktif dalam bekerja. Dari profil responden lainnya mayoritas berjenis kelamin pria, untuk lama bekerja diatas 10 tahun, status responden sudah menikah, pendidikan terakhir SMA/STM, dan jabatan responden mayoritas staf. Berikut tabel profil responden:

Tabel 3.1
Profil Responden

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Usia	23 – 56 tahun
2.	Jenis Kelamin	Pria 10 orang Wanita 4 orang
3.	Lama Bekerja	< 5 tahun : 2 orang <10 tahun : 2 orang >10 tahun : 10 orang
4.	Status	Belum Menikah : 2 orang Menikah : 12 orang
5.	Pendidikan	SMA/STM : 11 orang S1 : 3 orang
6.	Jabatan/Pangkat	Kepala Unit : 4 orang Staf : 10 orang

Latar Belakang Kehidupan Sosial Budaya

Perbedaan antara pria dan wanita dalam peran, fungsi, hak, perilaku dibentuk oleh ketentuan social dan budaya setempat. Untuk mewujudkan kemitra-sejajaran yakni gender dalam bentuk hubungan social antara peran pria dan wanita diperlukan pemberdayaan, khususnya kaum perempuan mengenai hak, kewajiban, peran, tanggung jawabnya serta

nilai-nilai dan norma-norma dalam masyarakat. Untuk dapat menjalankan peranannya sebagai pembaharuan yang berdaya guna dan berhasil guna. Wanita perlu mengembangkan diri menjadi pemimpin yang tangguh tanpa meninggalkan kodratnya sebagai perempuan serta menjunjung tinggi harkat dan martabatnya.

Tabel 3.2

Latar Belakang Kehidupan Sosial Budaya

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Komunikasi dengan Keluarga	Mayoritas menjawab ada komunikasi.
2.	Intensitas Keluarga	Mayoritas bertemu dengan dengan keluarga rutin dan hanya 1 orang jarang bertemu dengan keluarga.
3.	Suku Bangsa	Jawa : 11 orang Betawi : 1 orang Sunda : 2 orang
4.	Peran Gender dalam Keluarga	Pembagian peran sama sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya .
5.	Pandangan terhadap wanita	Mayoritas tidak ada yang memandang yang berbeda terhadap wanita, akan tetapi ada 1 orang yang memandang berbeda terhadap wanita.
6.	Wanita dimata budaya	Mayoritas tidak ada yang menganggap wanita sebagai kelompok yang pasif/manut oleh budaya.

Pemahaman tentang Gender di Lingkungan Kerja

Pandangan mengenai gender saat ini sudah tidak lagi menjadi dominan, karena ada banyak peristiwa yang memperlihatkan bahwa pandangan-pandangan tersebut tidak sesuai dengan kenyataan. Banyak pengalaman yang memperlihatkan bahwa kaum wanita juga memiliki kemampuan yang sama dengan pria, dan bahkan kaum wanita dapat memperlihatkan kiprah dan jati dirinya, melalui berbagai karya didunia pekerjaannya.

Pandangan lama harus digantikan dengan pandangan yang baru. Pandangan baru yang dimaksud adalah pandangan yang melihat kaum wanita adalah manusia yang juga memiliki hak dan kesempatan yang sama. Dengan pandangan baru ini segala bentuk diskriminasi yang membatasi ruang

gerak wanita hendaknya dihapuskan dan digantikan dengan pandangan yang memperluas ruang gerak kaum wanita. Kaum wanita tentu memiliki karakter dan gaya yang khas dalam memimpin dan mengambil keputusan sesuai dengan kepribadiannya.

Kiprah kaum perempuan dalam pembangunan sangatlah diperlukan. Selain argumentasi normatif, yang memperlihatkan bahwa kaum wanita memiliki hak dan kesempatan yang sama, terdapat suatu kenyataan bahwa pembagian peran, posisi, nilai-nilai budaya, hak istimewa, dan pandangan di lingkungan kerja tidak ada perbedaan semua sama atau seimbang antara peran wanita dan pria. Hal ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Pemahaman tentang Gender di Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pembagian peran	Pembagian peran antara pria dan wanita adalah sama disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya serta tidak menutup kemungkinan untuk saling bersaing.
2.	Pemahaman (+) atau (-)	Mayoritas menjawab tidak untuk memiliki pemahaman (+) atau (-) tentang pembagian peran.
3.	Pemahaman "kodrat" wanita	Mayoritas menjawab kodrat wanita adalah tetap sebagai ibu yang tetap memperhatikan keluarga, walaupun ia memiliki pendidikan tinggi atau jabatan dalam pekerjaannya.
4.	Posisi wanita	Mayoritas para pria mendukung apabila ada wanita yang ingin maju/berkembang. Dan hanya 1 orang yang tidak mendukung wanita untuk maju/berkembang.
5.	Nilai-nilai budaya terhadap wanita	Nilai-nilai budaya terhadap wanita yang berlaku di lingkungan kerja mendapat perlakuan yang sama.
6.	Hak istimewa	Mayoritas menjawab tidak ada hak istimewa didalam

		bekerja dan ada 2 orang yang menjawab ada hak istimewa didalam bekerja.
7.	Nilai-nilai budaya dikuasai pria	Mayoritas menjawab nilai-nilai budaya yang berlaku tidak dikuasai oleh kelompok pria.
8.	Kepatuhan	Mayoritas tidak ada kekuasaan pria
9.	Tanggapan terhadap budaya pria	Mayoritas menjawab budaya pria adalah tegas.
10.	Pandangan terhadap kaum pria	Mayoritas pandangan terhadap pria adalah memimpin, egois, dan bertanggung jawab.
11.	Wanita sejajar kaum pria	Mayoritas setuju jika wanita disejajarkan dengan kaum pria atau setuju dengan adanya emansipasi wanita.

Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja

Pengambilan keputusan merupakan tindakan yang diputuskan untuk mencegah terjadinya keadaan yang tidak diinginkan atau memperkecil resiko kerugian. Akses dalam pengambilan keputusan adalah bagian dari kondisi-kondisi yang harus dimiliki oleh siapapun.

Dalam pengambilan keputusan perlu dilakukan sistematis dan logis, dimana harus mempertimbangkan resiko atau akibat dari suatu pemilihan masalah.

Struktur dan sistem dari kerangka pengambilan keputusan sangat tergantung

pada: (1) Posisi pengambil keputusan; (2) Kedudukan masalah yang dihadapi dan harus dipecahkan; (3) Situasi dimana pengambil keputusan itu berada; (4) Kondisi pengambil keputusan yang meliputi kemampuan dan kekuatannya untuk mengatasi masalah tersebut; dan (5) Tujuan yang harus dicapai dari pengambil keputusan tersebut.

Adanya perbedaan gender antara pria dan wanita tidak menutup kemungkinan untuk mereka mengeluarkan pendapat dan pengambilan keputusan. Hal ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pendapat wanita diperhatikan	Mayoritas pendapat wanita dilingkungan kerja sangat diperhatikan, akan tetapi ada 1 orang yang menjawab tidak memperhatikan pendapat wanita.
2.	Peran wanita dalam pengambilan keputusan	Mayoritas peran wanita sangat dibutuhkan dalam mengambil keputusan karena memiliki hak dan tanggung jawab yang sama, akan tetapi ada 1 orang yang melihat bahwa wanita dominan dalam mengambil keputusan.
3.	Upaya dalam pengambilan Keputusan	Mayoritas ikut serta memberikan masukan dalam pengambilan keputusan

4. Peran wanita sudah optimal	Mayoritas peran serta wanita dalam pengambilan keputusan sudah optimal, akan tetapi 1 orang menjawab belum ada peran serta wanita dalam pengambilan keputusan.
-------------------------------	--

Kesetaraan Gender

Gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai.

Kesetaraan gender di dalam lingkungan kerja ini, pimpinan tidak memandang berbeda peranan antara pria dan wanita. Begitu juga kebijakan atau peraturan yang ada didalam perusahaan. Hal ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Kesetaraan Gender

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kebijakan atau peraturan	Ada kebijakan atau peraturan yang mencerminkan adanya kesetaraan gender.
2.	Peran secara proporsional	Mayoritas peran agar kesetaraan gender tetap berjalan proporsional dengan disamakannya tugas dan tanggung jawabnya.
3.	Pimpinan	Pimpinan sejauh ini sudah mengedepankan kesetaraan gender, akan tetapi ada 1 orang yang merasa pimpinan belum mengedepankan kesetaraan gender.

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian kajian tentang peran gender dalam pengambilan keputusan pada era reformasi di institusi kepolisian, yaitu:

1. Selama ini keberadaan perempuan sangat dikesampingkan sekali geraknya tidak pernah dijadikan perhatian, namun ketika melihat dengan pandangan baru dimana wanita memiliki hak dan kesempatan yang sama serta potensi yang dimilikinya maka akan memperluas ruang gerak kaum wanita. Ini dapat dilihat dengan adanya

latar belakang kehidupan sosial budaya dan pemahaman tentang gender di lingkungan kerja.

2. Hadirnya sosok perempuan dalam dimensi publik, ingin dunia memperlakukan kaumnya secara proporsional serta tidak menutup kemungkinan untuk mereka mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan. Kaum wanita tentu memiliki karakter dan gaya yang khas dalam memimpin dan mengambil keputusan sesuai dengan kepribadiannya. Kecenderungan inilah yang salah satunya

berimplikasi pada terstimulusnya kaum perempuan bersaing dengan kaum laki-laki untuk menjadi pemimpin. Ini dapat dilihat dengan adanya pengambilan keputusan di lingkungan kerja dan kesetaraan gender.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan, (Ed); Sangkan Paran Gender, Yogyakarta : PPK UGM Pustaka Pelajar, 2006
- Blackburn, Susan; Perempuan Dan Negara Dalam Era Indonesia Modern, Australia : Cambridge University Press, 2009
- Gamble, Sarah; Pengantar Memahami Feminisme Dan PostFeminisme, Jakarta : Jalasutra, 2010
- Gusnita, Wiwik; Pengaruh Kontribusi Ekonomi Perempuan dan Gender Terhadap Pendapatan Keluarga, Bogor : Pascasarjana IPB, 2011
- Hubeis, Aida, Vitayala, S; Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa, Bogor : IPB Press, 2010
- ILO; Konvensi-Konvensi ILO Tentang Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja, ILO Jakarta, 2006
- Puspitawati, Herien; Fahmi, Sri, Andriyani; Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen FEMA IPB, Vol. 1 No. 2, Agustus 2008
- Ritzer, George; Goodman, Douglas, J;Teori, Sosiologi Modern, Jakarta : Kencana, 2010

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

Ahmad Faisal dan Istiyah
dosen dan mahasiswa S2 Unsuraya
ebankfaisal@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out about the influence between Organizational Climate, Interpersonal Communication and Job Satisfaction on the performance of NCO / Tamtama in Kodiklatau.

Data derived from questionnaires distributed were analyzed data, among others: description of data, testing of research requirements, including: normality test, homogeneity test, and linearity test. To prove the influence of Organizational Climate variable (X1), Interpersonal Communication (X2) and Job Satisfaction (X3) on Performance (Y). In this research, used data analysis technique with path analysis.

Based on the results of the research analysis: 1) There is influence Organizational Climate (X1) on Job Satisfaction (X3) of 0.175; 2) There is the influence of Interpersonal Communication (X2) on Job Satisfaction (X3) of 0.35; 3) There is an effect of Organizational Climate (X1) on Performance (Y) of 0.293; 4) There is the influence of Interpersonal Communication (X2) on Performance (Y) of 0.259; 5) There is influence of Job Satisfaction (X3) on Performance (Y) of 0.254.

Keywords: Organizational Climate, Interpersonal Communication, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi sebagai perencana dan penggerak aktivitas organisasi. dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu kualitasnya harus terus ditingkatkan dimana kualitas Sumber Daya Manusia merupakan inventaris yang sangat penting bagi organisasi.

Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan kinerja karyawan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai yang optimal tercapai tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Antara lain Iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, agar tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara para pegawai. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda.

Komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan persamaan pengertian, pola pemikiran, dan sikap/tingkah laku dalam rangka mencapai tujuan bersama. Komunikasi interpersonal dilakukan dengan tujuan agar antara komunikator dan komunikan mempunyai kesamaan dan kesepakatan pesan sehingga menimbulkan suatu pengertian. Karena

sifatnya yang dialogis maka dalam komunikasi interpersonal diperlukan seorang komunikator yang handal yang memiliki keahlian dalam berkomunikasi (*communication skill*) yang dapat mengkomunikasikan pesan yang hendak disampaikan, agar komunikan memahami/mengerti terhadap pesan yang diterima.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan senang terhadap apa yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang sulit diukur dan sifatnya subjektif. Hal ini disebabkan karena setiap orang mempunyai keinginan yang berbeda-beda dan ingin dipenuhi. Seorang pegawai dapat dikatakan puas dalam bekerja jika dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan yang diharapkan dapat diperoleh sesuai dengan yang diinginkan atau bahkan lebih

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Michael D Reiner, yang meneliti tentang kepuasan Personel US Air Force di Langley Air Force Base menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel angkatan udara Amerika Serikat, dengan hasil 64,1 persen kepuasan kerja berhubungan dengan dengan kinerja, 18,0 persen kepuasan dengan fungsi pengawasan, dan 24,9 persen kepuasan dengan rekan kerja.

Pada lembaga pemerintah seperti TNI Angkatan Udara juga menuntut adanya

kinerja yang baik dari anggotanya. Dalam rangka mewujudkan “*the first class air force*”, maka TNI Angkatan Udara terus berupaya meningkatkan kualitas personelnnya yaitu dengan memberdayakan seluruh prajurit agar dapat bekerja secara optimal, efektif, efisien dan profesional.

Salah satu Komando Utama TNI AU yang mengelola pendidikan dan bertugas meningkatkan mutu personel TNI AU adalah Komando Pembinaan Doktrin dan Latihan TNI Angkatan Udara (Kodiklatau). Kodiklatau adalah Komando Utama Pembinaan TNI AU yang berkedudukan langsung dibawah Kepala Staf TNI Angkatan Udara. Kodiklatau mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan pertama, pembentukan, pengembangan, spesialisasi, peralihan, dan pendidikan lain guna meningkatkan mutu personel TNI Angkatan Udara serta menyelenggarakan pengembangan sistem pendidikan, didaktik, metodik pendidikan, dan ilmu pengetahuan kedirgantaraan serta pembinaan potensi dirgantaraan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dan mengatasi permasalahan tersebut di atas maka beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain : memberikan pendidikan/keterampilan/pengalaman di tempat kerja (*learning by doing/on the job training/bekerja sambil belajar*), memberikan tauladan kepada anggota melalui sikap dan kerja nyata, pemberian

reward dan *punishment* yang sesuai, mengoptimalkan jam komandan yaitu dengan pemberian santiaji/penjelasan/pengarahan terhadap anggota secara rutin tentang hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh prajurit, membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka yaitu dengan cara membuat kegiatan-kegiatan yang sifatnya informal (contoh; olahraga bersama, *family gathering* atau kegiatan-kegiatan lain yang melibatkan personel dari semua tingkat kepangkatan).

Dengan adanya persepsi, teori-teori dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik dan mencoba untuk meneliti hubungan dan pengaruh iklim organisasi, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan kinerja

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kodiklatau?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kodiklatau?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja di Kodiklatau?

4. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja di Kodiklatau?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kodiklatau?

1. Kinerja

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, meskipun ada perbedaan namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Peter Jennergen pengertian kinerja organisasi adalah “*Organizational performance is a level that shows how far the execution of tasks can be executed in actual and organizational mission is achieved*” tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai”. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari karyawan.

Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar

untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson indikator kinerja meliputi :

1. Kuantitas Kerja.

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja.

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu.

Adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran.

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi/perusahaan.

5. Kerja sama.

Stephen Robbins mengatakan bahwa Indikator adalah untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan

serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator Kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kualitas kerja, yang mencakup pendidikan/ pelatihan, etos kerja, sikap mental dan kondisi fisik (2) Kuantitas kerja, yang meliputi volume keluaran dan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi (3) Kerjasama, yaitu kerjasama antara atasan dan bawahan dan keterlibatan seluruh pegawai (4) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan waktu

kerja yang disesuaikan (5) Tingkat kehadiran, meliputi standar kehadiran (6) Sarana pendukung, meliputi keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana kerja, teknologi

2. Iklim Organisasi

Organisasi dapat dikatakan mempunyai iklim yang baik bila karyawannya dapat merasakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercipta iklim organisasi yang baik dan pada akhirnya menimbulkan penilaian yang positif pada organisasi itu sendiri.

Menurut Allen mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Selanjutnya dikemukakan oleh Simamora bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Perbedaan iklim organisasi pada setiap organisasi ditentukan oleh karakter individu yang menjalankan roda organisasi yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Stinger mendefinisikan iklim sebagai “*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Jadi motivasi kerja pegawai dapat terbangun/tumbuh tergantung dari lingkungan yang mempengaruhi seberapa besar lingkungan dapat merubah motivasi pegawai.

Iklim organisasi adalah persepsi mengenai lingkungan internal organisasi (kebijakan organisasi, kepemimpinan, suasana kerja, sarana prasarana pendukung kerja) yang dirasakan oleh anggota organisasi yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan motivasi pegawai dalam bekerja dan selanjutnya menentukan kinerja organisasi.

Indikator dari Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Struktur, yang mencakup peraturan, prosedur, tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Tanggung jawab, meliputi pengawasan, pengarahan/bimbingan (3) Penghargaan, meliputi pengakuan, kritikan, dan pemberian kesempatan berkembang (4) Keramahan, meliputi suasana kerja yang bersahabat dan hubungan baik dengan rekan kerja (5) Dukungan, meliputi perasaan saling mendukung/saling membutuhkan antara atasan dan bawahan (6) Identitas organisasi dan kesetiaan, meliputi kesetiaan, komitmen

dan perasaan bangga pada organisasi (7) Resiko, yaitu keberanian mengambil resiko.

3. Komunikasi interpersonal

Komunikasi merupakan mekanisme yang menyebabkan adanya hubungan antar manusia di dalam masyarakat atau kelompok, dengan menggunakan lambang-lambang yang mengandung makna dan dapat dilakukan untuk menembus ruang dan menyimpannya dalam dimensi waktu. Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan bagi efektifitas kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik, serta proses-proses organisasi lainnya. Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai komunikasi utama dan menggambarkan peserta yang saling bergantung satu sama lain dan memiliki sejarah bersama. Hal ini dapat melibatkan suatu percakapan atau individu berinteraksi dengan banyak orang dalam masyarakat. Ini membantu kita memahami bagaimana dan mengapa orang berperilaku dan berkomunikasi dengan cara yang berbeda untuk membangun dan menegosiasikan realitas sosial.

Sedangkan menurut Devito (dalam Effendy) mengatakan bahwa "*Interpersonal communication is the delivery of a message by one person and the reception of a message*

by another person or a small group of people, with its effects and with the opportunity to provide immediate feedback".

Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang dengan pengaruhnya dengan kesempatan untuk memberikan umpan balik segera.

Everett M. Rogers (dalam Deddy Mulyana) menyatakan bahwa, "*Communication is the process by which an idea is transferred from source to a recipient or more, with a view to changing their behavior*". Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang atau antar pribadi secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung dan mendapatkan umpan balik dengan segera. Komunikasi interpersonal dilakukan secara verbal maupun nonverbal yang dapat mengubah pola pikir, sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Indikator dari Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) *Openness*; meliputi kedekatan, kemauan, kebebasan, (2) Perilaku positif (*positiviness*); meliputi perhatian yg positif terhadap orang lain, perasaan positif terhadap pekerjaan, perasaan positif terhadap lingkungan, (3) Empati (*empathy*); yaitu merasakan perasaan yang sama terhadap

orang lain, memahami posisi orang lain, memberi penilaian benar/salah kepada orang lain (4) Perilaku suportif (*supportiveness*); yaitu perilaku destruktif, spontanitas, provisionalime (5) Kesamaan (*equality*); meliputi keseimbangan/kesamaan pengalaman dan kesamaan dalam percakapan.

4. Kepuasan kerja

Salah satu hal penting pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah Robbins dan Judge mendefinisikan "*Job satisfaction as a positive feeling about one's work which is the result of an evaluation of its characteristics*". (kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya). Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan lebih mudah mewujudkan kepuasan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Moorse (dalam Panggabean), mengemukakan bahwa pada dasarnya "*Job satisfaction depends on what an employee wants from his job and what they earn*". (kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan oleh seorang karyawan dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh).

Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling puas adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Menurut Keith David dan John Newstorm mengatakan "*Job satisfaction is a set of employee feelings about the fun or the employment of employees*". Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan). Kepuasan kerja ditandai dengan adanya perasaan pegawai dapat menyenangi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Handoko mengatakan "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Dengan mendapatkan apa yang diinginkan bahkan lebih maka dapat dikatakan seorang pegawai merasa telah memperoleh kepuasan dalam pekerjaan.

Indikator dari Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Monetary/non-monetary ; meliputi gaji, upah dan promosi (2) Karakteristik Pekerjaan; meliputi penilaian tugas pegawai, keanekaragaman keterampilan dan pandangan pegawai terhadap pekerjaan (3) Karakteristik kerja; meliputi tingkat

kesulitan, sarana prasarana dan kondisi lingkungan (4) Karakteristik Individu; meliputi sikap, perilaku dan nilai-nilai dalam organisasi.

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan dari *Grand Theory* dan kerangka berpikir tersebut di atas, maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim organisasi, Komunikasi interpersonal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Pengaruh masing-masing variabel dapat diuraikan seperti tersebut di bawah ini:

1. Pengaruh Iklim organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh semua anggota organisasi tersebut.

Sehingga iklim organisasi juga sangat dipengaruhi oleh persepsi anggota.

2. Pengaruh Komunikasi interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling

mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang dilakukan didalam organisasi sifatnya dialogis yang dapat mengubah pola pikir, sikap, pendapat atau perilaku seseorang, menuju ke arah yang lebih baik sesuai dengan harapan organisasi.

3. Pengaruh Iklim organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari karyawan. Oleh karena itu kemampuan personel harus terus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kemampuan personel maka harus didukung oleh iklim organisasi yang baik yang mencakup kebijakan, kepemimpinan, sarana dan prasarana yang mendukung.

4. Pengaruh Komunikasi interpersonal (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh beberapa orang secara tatap muka. Karena sifatnya yang dialogis maka dapat memberikan umpan balik dengan segera kepada semua individu yang terlibat. Keefektifan dalam

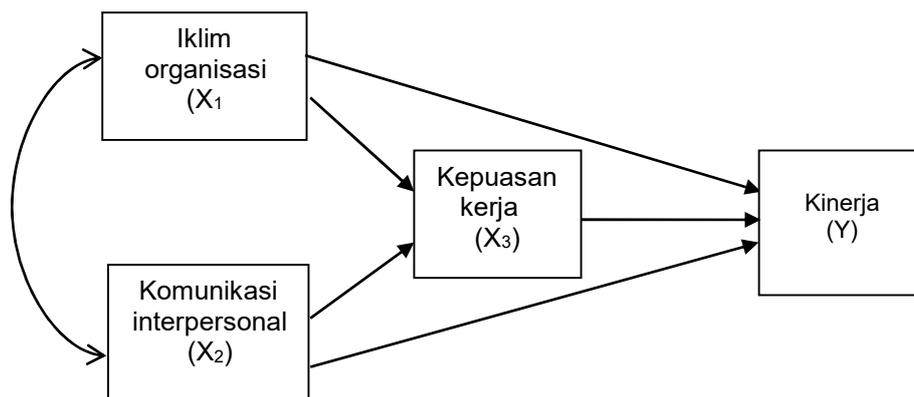
komunikasi yang dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi dari pengirim dan penerima pesan serta kekayaan informasi, akan berdampak pada kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila kepuasan kerja terjadi

maka karyawan menunjukkan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam lingkungan kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya

Model Hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi teoritik dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Kodiklatau.
2. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja di Kodiklatau.
3. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja di Kodiklatau.

4. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja di Kodiklatau.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Kodiklatau.

PEMBAHASAN

Correlations

		IKLIM ORGANISASI	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	KEPUASAN KERJA	KINERJA
IKLIM ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.780**	.695**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	Pearson Correlation	.780**	1	.742**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.695**	.742**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
KINERJA	Pearson Correlation	.812**	.819**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi antar Variabel

Dari tabel diatas, diperoleh data nilai korelasi antar variabel seperti tercantum pada table di bawah:

Koefisien Korelasi Antar Variabel	Simbol	Nilai
X ₁ dan X ₂	r ₁₂	0, 780
X ₁ dan X ₃	r ₁₃	0, 695
X ₂ dan X ₃	r ₂₃	0, 742
X ₁ dan Y	r ₁₄	0, 812
X ₂ dan Y	r ₂₄	0, 819
X ₃ dan Y	r ₃₄	0, 790

Hubungan kausal antar variabel pada sub-struktur 1 yang ditampilkan pada gambar 4.6 terdiri dari 1 (satu) variabel endogen yaitu Kepuasan Kerja (X₃) dan 2 (dua) variabel eksogen yaitu Iklim Organisasi (X₁) dan Komunikasi

Interpersonal (X₂) persamaan struktural sub-struktur 1 adalah $X_1 = \rho_{31}X_1 + \rho_{32}X_2 + \varepsilon_1$

Hasil pengolahan data pada Sub-Struktur 1 menggunakan SPSS 24 disajikan sebagai berikut :

Model 1 : Koefisien X₁ dan X₂ terhadap X₃

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.180	8.239		.993	.323
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.610	.127	.512	4.794	.000
	IKLIM ORGANISASI	.319	.116	.295	2.760	.007

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel Perhitungan Koefisien Jalur

Model 1 : Summary X_1 , dan X_2 terhadap X_3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.576	8.51243

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Tabel Model Summary Model 1-Sub Struktr 1

Model 1 : Anova X_1 , dan X_2 terhadap X_3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9501.235	2	4750.618	65.561	.000 ^b
	Residual	6738.921	93	72.462		
	Total	16240.156	95			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Tabel Annova Model 1-Sub Struktr 1

Dari tabel dapat dilihat bahwa koefisien jalur X_1 , ke X_2 atau $\rho_{31} = 0,295$ dan koefisien jalur X_2 ke X_3 atau $\rho_{32} = 0,512$ maka persamaan jalur pada sub-struktur 1 adalah $X_3 = 0,295 X_1 + 0,512 X_2 + \varepsilon_1$

Tabel menunjukkan nilai $R^2_{X_3(X_1, X_2)} = 0,585$, sehingga koefisien residu dapat dihitung dengan menggunakan rumus

$$r_{\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2_{X_3(X_1, X_2)}} = 0,644 \text{ sehingga}$$

koefisien residu $\rho_{X_3 \varepsilon} = \sqrt{1 - 0,585} = 0,644$. Setelah koefisien jalur diketahui, maka persamaan jalur pada sub-struktur 1 menjadi $X_3 = 0,295 X_1 + 0,512 X_2 + 0,644$

Pengujian keberartian koefisien jalur secara parsial pada Sub-Struktur 1 dapat dilakukan dengan melihat tabel. Dari hasil perhitungan diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Keberartian Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil Uji
ρ_{31}	0,295	2,760	1,984	Signifikan
ρ_{32}	0,512	4,794	1,984	Signifikan

Dari tabel diketahui bahwa nilai hitung Sig. lebih kecil dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0.05) atau $0,000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} (65.561) > F_{tabel} (0,323)$. sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Iklim Organisasi (X_1) Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

3. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub – Struktur 1

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah Variabel endogen dari dua buah variabel endogen. dapat secara parsial (langsung maupun tidak langsung melalui variabel eksogen lain) maupun secara bersama-sama

a. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel Iklim Organisasi (X_1), terhadap variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) secara parsial , sebagai berikut:

1) Besarnya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap variabel X_3

$$= (\rho_{31})^2 = (0,295)^2 = 0,087$$

2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap variabel X_3 melalui X_2

$$= \rho_{31} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{32} = 0,295 \times 0,585 \times 0,512 = 0,088$$

3) Besarnya pengaruh total variabel X_1 terhadap variabel X_3

$$= (\rho_{31})^2 + \rho_{31} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{32} = 0,087 + 0,088 = 0,175$$

Kesimpulannya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan (X_3) adalah sebesar 0,175 hal ini berarti Kepuasan Kerja ditentukan oleh Iklim Organisasi sebesar 0,175.

b. Menghitung pengaruh langsung pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial, sebagai berikut:

1) Besarnya pengaruh langsung variabel X_2 terhadap variabel X_3

$$= (\rho_{32})^2 = (0,512)^2 = 0,262$$

2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_2 terhadap variabel X_3 melalui X_1

$$= \rho_{32} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{31} = 0,512 \times 0,585 \times 0,295 = 0,088$$

3) Besarnya pengaruh total variabel X_2 terhadap variabel X_3

$$= (\rho_{32})^2 + \rho_{32} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{31} = 0,262 + 0,088 = 0,35$$

Kesimpulannya pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap

variable Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar 0,35 hal ini berarti Kepuasan Kerja

ditentukan oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 0,35

4. Perhitungan koefisien Jalur pada Sub – Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub-struktur 2 yang ditampilkan , terdapat 1 (satu) variabel endogen yaitu Kinerja (Y) dan 3 (tiga) variabel eksogen yaitu Iklim Organisasi (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3). Persamaan struktural di Sub-Struktur

2 adalah $Y = \rho_{41}X_1 + \rho_{42}X_2 + \rho_{43}X_3 + \varepsilon_1$ pengolahan data pada sub struktur 2 menggunakan SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Model 1 : Koefisien X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-11.918	6.304		-1.891	.062
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.395	.108	.312	3.648	.000
	IKLIM ORGANISASI	.401	.091	.349	4.381	.000
	KEPUASAN KERJA	.335	.079	.316	4.241	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel Perhitungan Coefficients Model 1-Sub Struktr 2

Model 1 : Summary X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.782	6.47880

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Tabel Model Summary Model 1-Sub Struktr 2

Model 1 : Anova X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14417.940	3	4805.980	114.497	.000 ^b
	Residual	3861.685	92	41.975		
	Total	18279.625	95			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Dari tabel dapat dilihat bahwa koefisien jalur X_1 , ke Y atau $\rho_{41}=0,349$; koefisien jalur X_2 ke Y atau $\rho_{42}= 0,312$ dan koefisien jalur X_3 ke Y atau $\rho_{43}= 0,361$, maka persamaan jalur pada Sub-struktur 2 adalah $Y = 0,349X_1+ 0,312X_2 + 0,316X_3 + \varepsilon_2$

Tabel menunjukkan nilai $R^2_{X_3(X_1,X_2)} = 0,789$. sehingga koefisien residu dapat dihitung dengan menggunakan rumus

$$3\varepsilon = \sqrt{1 - R^2_{X_3(X_1,X_2)}} = 0,459 \text{ sehingga}$$

Tabel Anova Model 1 Sub Struktur 2

koefisien residu $\rho_{X_3\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,789} = 0,459$. Setelah koefisien jalur diketahui, maka persamaan jalur pada sub-struktur 1 menjadi $Y = 0,349X_1+ 0,312X_2 + 0,316X_3 + 0,459$

Pengujian keberartian koefisien jalur secara parsial pada Sub- Struktur 1 dapat dilakukan dengan melihat tabel Dari hasil perhitungan diperoleh data seperti pada tabel sebagai berikut:

Hasil Pengujian Keberartian Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil Uji
ρ_{41}	0,349	4,381	1,66	Signifikan
ρ_{42}	0,312	3,648	1,66	Signifikan
ρ_{43}	0,316	4,241	1,66	Signifikan

Dari tabel diketahui bahwa nilai hitung Sig. lebih kecil dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0.05) atau $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} (114,497) > F_{tabel} (0,323)$. sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Iklim Organisasi (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

5. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur 2

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua buah variabel endogen dapat secara parsial (langsung maupun tidak langsung

melalui variabel eksogen lain) maupun secara bersama-sama.

a. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel Iklim Organisasi (X_1), terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial, sebagai berikut :

1) Besarnya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap variabel Y

$$= (\rho_{41})^2 = (0,349)^2 = 0,121$$

2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap variabel Y melalui X_2

$$= \rho_{41} \times R_{X_3(X_1,X_2)} \times \rho_{42} = 0,349 \times 0,789 \times 0,312 = 0,085$$

3) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap variabel Y melalui X_3

$$= \rho_{41} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{43} = 0,349 \times 0,789 \times 0,316 = 0,087$$

4) Besarnya pengaruh total variabel X_1 terhadap variabel Y

$$= (\rho_{41})^2 + \rho_{41} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{42} + \rho_{41} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{43} = 0,121 + 0,085 + 0,087 = 0,293$$

Kesimpulannya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,293 hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Iklim Organisasi sebesar 0,293

b. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial, sebagai berikut:

1) Besarnya pengaruh langsung variabel X_2 terhadap variabel Y

$$= (\rho_{42})^2 = (0,312)^2 = 0,097$$

2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_2 terhadap variabel Y melalui X_1

$$= \rho_{42} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{41} = 0,312 \times 0,789 \times 0,349 = 0,085$$

3) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_2 terhadap variabel Y melalui X_3

$$= \rho_{42} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{43} = 0,312 \times 0,789 \times 0,316 = 0,077$$

4) Besarnya pengaruh total variabel X_2 terhadap variabel Y

$$= (\rho_{42})^2 + \rho_{42} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{41} + \rho_{42} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{43} = 0,097 + 0,085 + 0,077 = 0,259$$

Kesimpulannya pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,259 hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 0,259

c. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial, sebagai berikut:

1) Besarnya pengaruh langsung variabel X_3 terhadap variabel Y

$$= (\rho_{43})^2 = (0,316)^2 = 0,099$$

2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_3 terhadap variabel Y melalui X_1

$$= \rho_{43} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{41} = 0,316 \times 0,789 \times 0,349 = 0,078$$

3) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel X_3 terhadap variabel Y melalui X_2

$$= \rho_{43} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{42} = 0,316 \times 0,789 \times 0,312 = 0,077$$

4) Besarnya pengaruh total variabel X_3 terhadap variabel Y

$$= (\rho_{43})^2 + \rho_{43} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{41} + \rho_{43} \times R_{X_3(X_1X_2)} \times \rho_{42} = 0,099 + 0,078 + 0,077 = 0,254$$

Kesimpulannya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,254 hal ini

berarti Kinerja ditentukan oleh Kepuasan Kerja sebesar 0,254.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja bintara/tamtama Kodiklatau..
2. Terdapat pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja bintara/tamtama Kodiklatau..
3. Terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kinerja bintara/tamtama Kodiklatau..
4. Terdapat pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja bintara/tamtama Kodiklatau..
5. Terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja bintara/tamtama Kodiklatau.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja secara langsung dipengaruhi oleh Iklim Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja. Dengan pengaruh terbesar adalah Komunikasi Interpersonal.

SARAN

Untuk meningkatkan Kinerja di Kodiklatau maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Menciptakan iklim organisasi yang semakin baik dimana personel yang satu dengan lainnya saling peduli sehingga tercipta kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Dengan suasana kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran pada bintara/tamtama akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Membangun sistem komunikasi interpersonal yang efektif dan terbuka terutama komunikasi antara atasan dengan bawahan, sehingga bawahan tidak ragu atau takut untuk menyampaikan ide/gagasan maupun saran kepada atasan. Diketahui bahwa organisasi militer identik dengan hierarki yang kental. Sehingga komunikasi interpersonal menjadi sangat penting dan perlu mendapat perhatian yang serius dari atasan.
3. Atasan dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan diri melalui pemberian kebebasan mengikuti pendidikan baik yang diselenggarakan di lingkungan TNI/TNI AU maupun di luar instansi militer. Sehingga anggota mempunyai pengetahuan yang memadai untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan kerja yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan kerjanya. Demikian juga dengan pemberian motivasi melalui pemenuhan

kebutuhan personel dapat memberikan dorongan mental anggota agar dapat berprestasi dalam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H.M. Tesis : *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*.
<http://eprints.undip.ac.id/9451/1/2002MM1261.pdf>. (2002).
- Al Rasyid, Harun. *Statistik Sosial*. Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran, Bandung, 2004.
- Ali, Muhammad. *Memahami Riset Prilaku dan Sosial*. Pustaka. Cendekia Utama, Bandung, 2011.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications. 2005
- As'ad, M., *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 2013.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, "*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*", PT. Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2010.
- Colquitt A. Jason, Jeffery A. Lepine, Michael . Wesson, *Organizational Behaviour*, 2011
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. PT Indeks, Jakarta, 2010 .
- Devito, Joseph A.. *Komunikasi Antar Manusia*, Karisma Publishing Group Pamulang-Tangerang Selatan, 2011
- Hani, Handoko T. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, H. Malayu SP. Jakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2011
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2009.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Keith dan John W. Newstrom. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.2008
- Lussier, N Robert. *Human Relations in OrganizationApplications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.2010
- Mangkuprawira, S dan Vitalaya, A. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor. 2007
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta, 2012.
- Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo, Jakarta

- Mulyana, Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya Bandung, 2002
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta, 2006
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka cipta, Jakarta, 2012.
- Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007
- Mangkunegara A.Prabu, *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010.
- Reindy Gustyawan, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*, Universitas Telkom, Bandung, 2015.
- Reiner, Michael D. Reiner Jihong Zhao. "The Determinants of Job Satisfaction Among United States Air Force Security Police A Test of Rival Theoretical Predictive Models, SAGE Jurnal , Vol 19, Issue 3, 1999
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta, 2013.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Sarwono.S.W. *Psikologi Remaja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung, 2011
- Setiyawan, Budi dan Waridin. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. 2006.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta, 2008
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN., Yogyakarta, 2008
- Simanjuntak, Payaman, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.2011
- Soobaroyen, T. *Management control systems and dysfunctional behavior and empirical investigation, management accounting section meeting conference reviewers*. 2007.
- Stringer, Janett. L. *Basic Concepts in Pharmacology*. New York: McGraw Hill.2007.

Sumantri, Arif. *Kesehatan Lingkungan & Perspektif Islam*, Kencana, Jakarta, 2007

Sutrisno Hadi. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi*, Jilid Tiga. Andi, Yogyakarta, 2001

Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2010.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta, 2009

PENGARUH ETIKA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION AIR

Anik Ariyanti
STIE IPWIJA
ariyanti.anik@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of work ethic, leadership and professionalism on employee performance of PT Lion Air. The research hypothesis is that the work ethic, leadership and professionalism partially and simultaneously affect the performance of employees of PT Lion Air. The method used in this research is descriptive verification. The sample in this study was 30 people, which was calculated by Slovin Formula. The result of research mentioned that work ethic, leadership and professionalism partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance of PT Lion Air. From the value of Adjusted R Square of 0.717, it means that the three independent variables give the influence/contribution of 71.7% to the increase in performance, the remaining 28.3% influenced by other factors.

Keywords: *Work ethic, leadership, professionalism and employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, peranan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Robert J. Eaton, CEO Chrysler Corporation, Amerika Serikat, mengatakan: *“The only we can beat the competition is with people”*, yang artinya bahwa di tengah-tengah pesatnya kecanggihan teknologi, ternyata peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak bisa diabaikan. Ibarat pepatah, SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang sangat dominan. Hal ini berbeda dengan teknologi produk dan proses produksi yang dinilai makin berkurang peran pentingnya sebagai sumber keunggulan daya saing.

PT Lion Air merupakan maskapai penerbangan swasta nasional asal Indonesia yang didirikan pada 15 November 1999 dan mulai beroperasi pertama kalinya pada 30 Juni 2000. Dalam perjalanannya, Lion Air telah banyak memiliki rangkaian prestasi dan penghargaan, serta sertifikasi internasional yang tentunya diraih untuk terus meningkatkan kualitas dalam pelayanannya kepada masyarakat dan pelanggan setianya. Beberapa di antaranya adalah sertifikasi ISSA yaitu sebuah standar keselamatan dan keamanan berskala internasional yang diberikan oleh IATA dan diraih pada Januari 2016, Lalu sertifikasi ISO 9001:2015 mengenai *delay management* yang tentunya standar tersebut akan terus diaudit secara berkala.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat dan pelanggannya PT Lion Air membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, didukung pula dengan penerapan etika dalam bekerja. Menurut PT Lion Air, karyawan harus mengetahui pedoman dalam bekerja yang meliputi aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral.

Etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis. Etika tidak diterapkan atau ditujukan untuk para karyawan saja. Karena kebijakan manajemen yang menyangkut karyawan seharusnya pula beretika, sehingga setiap keputusan etika dalam perusahaan tidak saja dikaitkan dengan kepentingan manajemen tetapi juga kepentingan karyawan.

Peranan kepemimpinan sangat membantu pencapaian keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan salah faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dipakai dalam perusahaan tersebut. Setiap pemimpin diharapkan mampu memberikan metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerja.

Profesionalisme kerja karyawan menjadi penunjang keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik serta tercapainya tujuan perusahaan dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap karyawan. PT Lion Air mempunyai harapan bahwa profesionalisme dari karyawan dapat diukur dari *knowledge, skill, dan integrity*.

PT Lion Air mempunyai harapan agar hasil kerja/kinerja secara kualitas dan kuantitas akan tercapai. Keberhasilan kinerja perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Kinerja yang buruk pada organisasi tidak lepas dari kinerja buruk dari karyawannya. Dalam mengatasinya perlu pendekatan yang disebut perencanaan peningkatan kinerja, yang merupakan teknik yang mengutamakan analisis atas kekuatan-kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa uraian di atas, pada penelitian ini penulis ingin mengulas masalah yang berkaitan dengan etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Air. Adapun judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “*Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Air*”.

Permasalahan

Permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimana etika kerja karyawan PT Lion Air

selama ini, bagaimana kepemimpinan yang dipakai pada PT Lion Air, bagaimana tingkat profesionalisme karyawan dalam bekerja serta bagaimana tingkat kinerja selama ini apakah dengan adanya peningkatan pada etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme, maka kinerja akan meningkat.

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Lion Air.

Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada masalah tingkat kinerja karyawan PT Lion Air, ditinjau dari faktor etika kerja karyawan, kepemimpinan yang digunakan dan tingkat profesionalisme karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimakah pengaruh etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Lion Air.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi Penulis dalam pemahaman terhadap etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan kinerja.

- b. Bagi Objek Penelitian, hasil penelitian ini mampu memberikan masukan kepada PT Lion Air untuk menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme.
- c. Peneliti Lain, hasil penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian lain yang mempunyai masalah yang sama yaitu tentang etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan kinerja.

TINJAUAN TEORI

Etika Kerja

Etika kerja merupakan konsep yang mampu memandang sebuah pengabdian atau dedikasi seseorang terhadap pekerjaan sebagai nilai yang berharga. Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berasal pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. (Sinamo, 2010)

Karyawan yang mempunyai etika kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, percaya diri dan mempunyai tanggung jawab.

Beberapa faktor yang mempengaruhi etika kerja karyawan, adalah motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antar sesama rekan kerja, pengawasan, dan pembinaan. Menurut Novliadi (2009) menyebutkan beberapa

faktor lain yang mempengaruhi etika kerja yaitu: agama, social politik, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

Menurut Puspitasari (2009) dalam penelitiannya bahwa etika kerja adalah bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang diwujudkan dalam sikap dan tingkah lakunya dengan ciri-ciri: kedisiplinan, kejujuran, percaya diri, dan tanggungjawab terhadap tugasnya dalam suatu organisasi.

Untuk membangun etika kerja para karyawan, perusahaan harus membuat kode etika kerja dengan melibatkan karyawan, memberikan pelatihan tentang pengertian dan penerapan etika kerja, melaksanakan proses sosialisasi dan internalisasi etika kerja, meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal: formal dan informal, meningkatkan fungsi pengawasan kerja dan memberikan penghargaan kepada para karyawan yang beretika kerja tinggi sebagai motivasi bagi karyawan lainnya dalam meningkatkan etika kerjanya.

Etika kerja digunakan sebagai landasan untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Landasan kerja ini harus dibudayakan oleh para karyawan agar secara eksplisit karyawan akan memiliki suatu budaya sikap kerja yang berorientasi pada hasil, dengan suatu keyakinan bahwa akan ada peningkatan terhadap hasil dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Beberapa prinsip etika kerja yang perlu diaplikasikan dalam perusahaan adalah: *commitment, confidence, cooperative, care, creative, challenge, calculation, communication, competitiveness*, dan *change*. Karyawan yang menerapkan etika kerja mempunyai niat yang kuat dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah, mempunyai sikap percaya diri, terbuka, perhatian terhadap segala hal, senantiasa mencari terobosan baru, cerdas, penuh dengan pertimbangan, mampu menjalin komunikasi, suka bersaing yang sehat dan tidak pernah takut dengan adanya perubahan. Sebagai langkah untuk meningkatkan etika dalam bekerja adalah ditumbuhkan kesadaran, semangat, kemauan, komitmen, inisiatif, produktif, peningkatan dan wawasan dari para karyawan. Selain itu, upaya lain yang perlu dilakukan untuk meningkatkan etika kerja karyawan adalah dengan memberikan pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pemberian penghargaan dan persepsi yang merupakan proses untuk mengetahui beberapa hal melalui pancaindra. Seorang karyawan harus mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan mengembangkan prinsip *cooperative* (kerjasama), keterbukaan dan *commitment* (memiliki niat kuat) dan *consistence* (istiqomah).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain,

dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Dalam kepemimpinan terdapat proses mempengaruhi aktivitas yang diorganisir dalam suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain (bawahan atau pengikut) untuk menerima arahan dari pimpinan, untuk mempertegas status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2016) pimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Seorang pimpinan harus mempunyai peran manajerial meliputi peran antarpersonal, peran informasional dan peran pengambil keputusan. Dalam peranannya sebagai peran antarpersonal harus melakukan tugas sebagai penggerak dan penghubung antar karyawan sebagai bentuk dukungan untuk pencapaian kinerja. Peran informasional yang dapat ditunjukkan oleh seorang pimpinan adalah sebagai peran pemantau dan penyalur untuk meneruskan informasi kepada para karyawan. Peran lain dari pemimpin adalah peran pengambilan keputusan. Peran ini terkait dengan kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang tak terduga, dengan mendiskusikan berbagai

persoalan dan negosiator yang baik demi keuntungan bersama.

Setiap pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya selalu mempunyai ciri atau gaya yang khas. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Beberapa gaya kepemimpinan yang secara umum, adalah: kepemimpinan instruksi, kepemimpinan konsultasi, dan kepemimpinan delegasi. Gaya kepemimpinan instruksi bersifat instruktif dengan ciri komunikasi satu arah. Pimpinan dengan gaya ini, membatasi peranan bawahan dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, dan dimana melakukan pekerjaan. Semua hal yang berkaitan dengan pemecahan masalah dan keputusan dilakukan pimpinan, bawahan hanya melaksanakan tugas sesuai instruksi. Gaya kepemimpinan konsultasi sifatnya konsultatif atau disebut dengan gaya dokter dengan gaya ini pemimpin banyak memberikan arahan dan mengambil hampir semua keputusan. Komunikasi yang terjadi adalah dua arah dengan menyimak gagasan bawahan, walaupun pemecahan masalah dan pengambilan keputusan masih dilakukan oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan partisipasi sifatnya partisipatif dan pimpinan mengikutsertakan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan

keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan dan pemimpin lebih banyak mendengarkan dengan aktif dan tidak lagi memberikan instruksi. Gaya kepemimpinan delegasi sifatnya mendelegasikan yang disebut dengan gaya bebas karena pemimpin dan bawahan hanya mendiskusikan batasan masalah bersama-sama sehingga ada kesepakatan. Proses pengambilan keputusan didelegasikan kepada bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kesempatan luas bagi bawahan untuk melaksanakan tugasnya.

Beberapa fungsi pimpinan yang harus diketahui yaitu: fungsi pimpinan sebagai: perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan. Seorang pemimpin yang baik memiliki disiplin kerja yang baik, wibawa, mampu berpikir rasional, tanggung jawab, mampu bekerja sama dan memiliki kesetiaan kepada perusahaan.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya. Suatu organisasi agar dapat bekerja secara efisien dibutuhkan orang yang mempunyai kecakapan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seorang yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi (sebagai karyawan). Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan karyawan

sebagai mesin efektif bagi perusahaan dan sebagai parameter kecakapan karyawan dalam bekerja secara baik.

Karyawan yang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka mempunyai keahlian, terampil, mempunyai pengetahuan, tanggung jawab, tekun, disiplin dan serius dalam menjalankan tugasnya. Profesionalisme karyawan ditentukan tingkat kemampuannya yang tercermin pada perilakunya sehari-hari dalam organisasi/perusahaan.

Kemampuan karyawan yang tinggi akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya apabila tingkat kemampuan karyawan rendah maka tujuan perusahaan akan lambat tercapainya.

Menurut Atmosoeperto (2005) profesionalisme adalah cerminan dari kemampuan (*competency*), yaitu memiliki kemampuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*), ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Menurut Kurniawan (2005:74) profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Setiap karyawan yang profesional akan mengandung aspek-aspek berikut:

- a. Potensial, bahwa karyawan harus mempunyai memiliki potensi-potensi

yang bersifat dinamis dan terus berkembang.

- b. Profesionalisme, bahwa karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran.
- c. Fungsional, bahwa karyawan harus melaksanakan tugas dan fungsinya secara tepat guna.
- d. Operasional, bahwa karyawan harus dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja.
- e. Personal, bahwa karyawan harus memiliki sikap kepribadian yang menunjang pekerjaan.
- f. Produktivitas, bahwa karyawan harus memiliki motif berprestasi dengan berupaya bekerja dengan baik dengan hasil yang baik.

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Bentuk perwujudannya dapat dilihat pada penampilan, cara berbicara, penggunaan bahasa, sikap, hubungan dengan orang lain.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mangkunegara (2005:67).

Kinerja menurut John M. Echols dan Hassan Shadily (1984:425) adalah “*perform* berarti melakukan atau menyelenggarakan, dan *performance* berarti perbuatan”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal-usul, dll). 2) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (jobdescription). 3) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. (Gibson, et all, 1995:375)

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Sedarmayanti (2001:51), mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai: Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*) dan Komunikasi (*Communication*).

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan

dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Penilaian kinerja bukan tujuan akhir melainkan alat agar dihasilkan Manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil pengukuran kinerja akan memberikan informasi tentang apa yang terjadi, bukan mengapa hal itu terjadi atau apa yang harus dilakukan. Pada suatu perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang diharuskan guna mengukur keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program. Karenanya diperlukan suatu system yang mampu untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi.

Adapun tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi, menyediakan sarana pembelajaran karyawan, memperbaiki kinerja periode berikutnya, memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward and punishment, memotivasi karyawan dan menciptakan akuntabilitas publik.

Kerangka Pemikiran

Etika kerja karyawan secara langsung mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dari beberapa penelitian, mengatakan bahwa peningkatan etika kerja

karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh peranan seorang pemimpin yang mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh G Erlangga (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia.

Professionalisme mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang profesional akan melakukan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat profesionalisme karyawan maka tingkat kinerja akan semakin tinggi.

Secara simultan etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan meningkatkan ketiga factor ini secara bersamaan maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Etika Kerja, Kepemimpinan dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Lion Air yang beralamat pada Lion Tower Pusat Jalan Gajah Mada No.7 Jakarta Pusat. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah selama 4 (empat) bulan yaitu pada bulan Pebruari s.d. Mei 2018.

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan menyajikan gambaran secara terstruktur atas seberapa besar pengaruh etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Pada analisis verifikasi bertujuan untuk menguji nilai hipotesis satu variabel sehingga dapat diketahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang PT Lion Air yang bertugas di Kantor Pusat Jalan Gajah Mada Jakarta. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya

atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Menurut Sugiyono (2011:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Slovin (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:17). Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 44 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, berikut perhitungannya:

$$n = \frac{44}{1+44(0,1)^2} = 30$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menguji kevalidan item instrumen penelitian. Validitas item kuesioner ini ditentukan dengan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* melalui uji t yaitu jika t

hitung t tabel dengan taraf kepercayaan 95% dan $dk = n - 2$ maka butir soal dinyatakan valid dan jika sebaliknya maka butir soal tidak signifikan atau tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengukur ketetapan atau keajegan alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur. Artinya kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Ancok dalam Singarimbun dan Effendi, 2011:142-144). Cara mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. (Nunnally, dalam Ghozali, 2009:42). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat untuk melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinieritas.

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya terdistribusi secara normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan grafik

distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heterokedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas.

Uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF < 0,05$, maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Model yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

Keterangan:

Y = Skor responden dari Y (variabel nilai Y/variabel terikat)

a = Nilai konstan variabel Y

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel nilai X (variabel nilai X/variabel bebas)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *Adjusted R²* semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *Adjusted R²* semakin kecil bahkan mendekati nol, maka semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah $Kd = R^2 \times 100\%$.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 = b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh etika kerja,

kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

$H_a = b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi terhadap hipotesis ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian:

- H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

- $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

- $H_a: b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Uji signifikansi terhadap hipotesis dengan kriteria pengujian:

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tingkat signifikansi menggunakan nilai alfa 0,05 ($\alpha = 5\%$).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai

Corrected Item-Total Correlation. Pada uji validitas variabel etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dalam menentukan kinerja karyawan di PT Lion Air dengan melihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data penelitian dikategorikan layak (sahih). Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data digunakan untuk mengukur apakah data yang diuji dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrument dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$, artinya semua pernyataan dari semua variabel adalah reliabel.

Analisis Data Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Dari hasil Uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai Tolerance dan VIF variabel etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan kinerja

memenuhi persyaratan tidak terjadinya multikolinieritas dimana nilai Tolerance $>0,1$ dan VIF <10 . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa persyaratan multikolinieritas dalam uji asumsi klasik regresi linier ganda etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan kinerja terpenuhi. Hasil uji Heteroskedastisitas pada grafik diketahui bahwa titik-titik perpotongan nilai predikte dan residual tersebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu sehingga analisis regresi ganda etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme terhadap kinerja tidak memiliki masalah heteroskedastisitas artinya analisis regresi benar-benar linier sehingga persyaratan heteroskedastisitas dalam uji asumsi klasik regresi linier terpenuhi. Hasil Uji Normalitas ditunjukkan pada grafik dimana titik-titik dan nilai residual hasil analisis di sekitar dan mengikuti arah diagonal grafik yang menunjukkan bahwa data variabel etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme dan kinerja yang digunakan untuk analisis regresi linier ganda berasal dari data yang berdistribusi normal. Hasil pengujian ini menunjukkan persyaratan normalitas data.

Uji Regresi Linier Berganda

Nilai persamaan yang dihasilkan $Y=2,875+0,308X_1+0,274X_2+0,418X_3$ mengartikan bahwa konstanta sebesar 2,875 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai rata-rata kinerja sebesar 2,875. Koefisien regresi b_1 (etika

kerja) sebesar 0,308 menyatakan bahwa setiap penambahan pada b_1 (etika kerja) sebesar 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,308. Koefisien regresi b_2 (kepemimpinan) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan pada b_2 (kepemimpinan) sebesar 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,274. Koefisien regresi b_3 (profesionalisme) sebesar 0,418 menyatakan bahwa setiap penambahan pada b_3 (profesionalisme) sebesar 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,418.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tampilan SPSS *Model Summary* besarnya nilai korelasi (R) adalah 0,747 masuk dalam kategori Kuat. Dan nilai *Adjusted R²* adalah 0,717, hal ini berarti 71,7% kenaikan kinerja dipengaruhi oleh etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme secara bersama-sama, sedangkan 28,3% dipengaruhi faktor yang lain.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak.

Pada hasil uji SPSS, ditemukan nilai seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji t-Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.875	4.567		.630	.534		
Etika Kerja	.308	.108	.338	2.835	.009	.686	1.457
Kepemimpinan	.274	.098	.292	2.761	.010	.873	1.145
Profesionalisme	.418	.106	.473	3.866	.001	.652	1.534

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS

Pengujian hipotesis dengan uji t untuk uji parsial dengan jumlah responden sebesar 30 orang dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai sebagai berikut: *Pertama*, untuk etika kerja diperoleh nilai Sig sebesar 0,009 karena nilai Sig $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Kedua*, kepemimpinan diperoleh nilai Sig sebesar 0,010, karena nilai Sig $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Ketiga*, untuk profesionalisme diperoleh nilai Sig sebesar 0,001, karena nilai Sig $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semua hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yaitu etika kerja, kepemimpinan, profesionalisme secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja. Uji simultan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Uji F-Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.953	3	85.984	25.546	.000 ^a
	Residual	87.514	26	3.366		
	Total	345.467	29			

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kepemimpinan, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS

Pada tabel Anova atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 25,546 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lion Air.

KESIMPULAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lion Air. artinya bahwa setiap ada peningkatan pada etika kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan etika kerja karyawan maka PT Lion Air akan mendapatkan kinerja tinggi dari karyawan.

- b. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lion Air. Artinya bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

- c. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lion Air. Artinya jika profesionalisme meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat dan sebaliknya apabila profesionalisme menurun maka kinerja karyawan ikut menurun.

- d. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan etika kerja, kepemimpinan, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lion Air. Dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,717, artinya bahwa ketiga variabel independen memberikan pengaruh/kontribusi sebesar 71,7% terhadap peningkatan kinerja, selebihnya yaitu sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

- a. Peningkatan etika kerja karyawan PT Lion Air harus lebih ditingkatkan agar ke depannya kinerja karyawan meningkat sesuai dengan harapan. Untuk mendapatkan kesuksesan dalam karir hendaknya karyawan meningkatkan etika kerja dengan membina diri meningkatkan kesadaran,

semangat, kemauan, komitmen, inisiatif, produktif dan wawasan.

- b. Kepemimpinan pada PT Lion Air terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bentuk kepemimpinan yang ideal sangat diharapkan oleh para karyawan dan perusahaan sehingga pemimpin yang ada bisa menjadi teladan, pengayom, pendukung, penyemangat, penuh inovasi dan selalu menunjukkan tanggung jawab pada tugas.
- c. Profesionalisme karyawan PT Lion Air harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan karena terbukti berpengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Lion Air. Pada diri karyawan perlu peningkatan tanggung jawab, sikap proaktif, rasa cinta pada perusahaan, kesetiaan atau loyalitas, menerapkan nilai-nilai etis, mau belajar dari kesalahan, serta terbuka atas semua kritik dan saran.
- d. Peningkatan kinerja perlu ditinjau lagi dari faktor lainnya, selain dari etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme. Namun demikian, dengan penelitian ini bisa dijadikan masukan untuk kebijakan ke depan agar PT Lion Air lebih mengutamakan peningkatan profesionalisme, yang kemudian diikuti oleh peningkatan etika kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan keenam, Refika Aditama, Bandung
- Achmad Zaenudin, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Fajar, Jakarta
- Edi Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenada Media, Jakarta
- Dessler Gary, 2015, *Human Resource Management*, Global Edition, Person Higher Education
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati dan Dawn CP. 2009, *Basic Economic* 5th Edition Mc Graw-Hill; New York
- Harianja, Marihot Tua Efendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Penerbit Grassindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2016. *Organisasi dan Motivasi*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar, 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Herman Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta

- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi Keduabelas, Penerjemah Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sinamo, Jansen, 2010. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta
- Singaribuan, Masri dan Effendi, 2011. *Metode Penelitian Survei*, LP3ESD, Jakarta
- Singgih Santoso, 2011. *Aplikasi Excel dalam Statistik Bisnis*, Cetakan Keempat, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen*, Cetakan Ke-15, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Edisi 10, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V.W., & Endrayanto, 2012. *Statistika untuk Penelitian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

PEMBERDAYAAN KOPERASI

Wasis Gunadi
dosen FE Unsurya
wasisgunadi@yahoo.com

Sampai sekarang ini koperasi masih dihadapkan pada masalah rendahnya kemampuan manajemen yang berhubungan dengan kualitas SDM yang dimiliki. Bidang-bidang kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh koperasi belum sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh koperasi dan lingkungannya, serta tidak sejalan dengan kepentingan anggotanya. Sangat banyak terlihat bahwa kegiatan usaha koperasi tidak memiliki kaitan dengan kegiatan usaha anggota dan ada kecenderungan koperasi melakukan bisnis hanya untuk kepentingan koperasi sebagai unit usaha dan bukan sebagai lembaga yang mendukung usaha-usaha dari anggotanya. Berkurangnya program-program kegiatan usaha koperasi yang bersumber dari pemerintah secara langsung juga mempengaruhi penurunan kinerja usaha koperasi. Hal ini mengindikasikan koperasi masih sangat terikat pada bantuan pemerintah, dan bantuan program pemerintah itu sendiri tidak menjadikan koperasi sebagai lembaga perekonomian yang mandiri.

Keyword : ekonomi, koperasi, dan pemerintah

I. PENDAHULUAN

Sejak awal era kemerdekaan kesejahteraan rakyat merupakan tujuan utama Pemerintah Republik Indonesia. Pembangunan ekonomi merupakan indikator penting untuk pencapaian kesejahteraan tersebut. Selaras dengan itu, tumbuh kesadaran dan perhatian terhadap pengembangan ekonomi rakyat untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan sekaligus mempercepat pemerataan. Salah satu implementasi dari misi yang menjadi tanggung jawab pemerintah adalah memberdayakan koperasi sebagai tulang punggung perekonomian rakyat.

Pasang surut keberhasilan pemberdayaan KUMKM sangat ditentukan oleh berbagai faktor. Dalam kerangka

pembangunan makro memang koperasi diposisikan dalam kedudukan yang sangat strategis. Tetapi dalam menyusun startegi pembangunan nasional pemerintah harus juga memperhatikan berbagai faktor, diantaranya adalah kecenderungan perekonomian global yang sekarang ini berada pada liberalisasi pasar. Keadaan ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi komitmen pemerintah untuk memprioritaskan pemberdayaan koperasi .

Disamping perubahan kebijakan pemerintah, kondisi internal koperasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi keragaan koperasi selama beberapa dekade terakhir ini. Dari aspek kuantitatif tabel di bawah ini memperlihatkan adanya perkembangan koperasi yang antara

lain terindikasi dari bertambahnya jumlah unit koperasi dan anggota koperasi.

Pertumbuhan Jumlah dan Anggota Koperasi

Tahun	Jumlah Koperasi		Jumlah Anggota	
	Koperasi (Unit)	Tumbuh (%)	Anggota (orang)	Tumbuh (%)
2010	144.963	-----	28.286.784	-----
2011	151.362	4,41	29.776.133	5,27
2012	159.973	5,68	30.888.067	3,73
2013	164.964	3,12	33.318.619	7,87
2014	180.411	9,36	34.240.271	2,77
2015	187.482	3,92	37.461.121	9,4
2016**)	197.527	5,36	39,164.772	4,54
Rata2	-----	5,3	-----	5,6

Sumber: Diolah dari Data Kementerian Koperasi dan UKM .

Indikasi ini menunjukkan adanya peningkatan minat masyarakat untuk berkoperasi. Namun demikian harus diakui bahwa masih banyak kendala yang menyebabkan belum optimalnya keberhasilan pemberdayaan koperasi. Salah satu masalah yang diduga menghambat proses tersebut adalah masih lemahnya kondisi internal, baik dari aspek manajemen yang berkaitan kualitas SDM, maupun kegiatan usaha yang berhubungan dengan pemahaman tentang asas dan prinsip dasar koperasi, serta jiwa kewirausahaan di kalangan pengurus koperasi. Dalam upaya mengatasi masalah tersebut, telah dikeluarkan berbagai kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas sumberdaya dan kewirausahaan, serta memberikan peluang yang lebih luas bagi

koperasi agar dapat mengakses dan mengembangkan kemampuan manajemen dan usahanya, melalui berbagai kebijakan dan program-program. Yang jadi pertanyaan adalah seberapa jauh kebijakan dan program-program tersebut telah mampu memperbaiki kinerja koperasi.

Sebagai bangun usaha ekonomi yang menghimpun potensi kecil-kecil yang tersebar diantara para anggotanya, koperasi diharapkan mampu menciptakan sinergi yang memperkuat bargaining anggota dalam menghadapi sistem perekonomian global. Tujuan ideal tersebut sulit dicapai karena aktualisasi tujuan ideal koperasi tersebut bukan hanya diintervensi oleh berbagai kondisi lingkungan, tetapi juga belum didukung oleh sistem manajemen kelembagaan dan usaha koperasi.

Kondisi majemen koperasi diwarnai oleh berbagai masalah yang belum terselesaikan antara lain :

- (1) Sebagian besar koperasi masih menggunakan sistem manajemen konvensional yang belum berkembang seiring perkembangan sistem informasi dan komunikasi. Dengan kondisi manajemen yang demikian koperasi sulit untuk mengoptimalkan pelayanan bagi anggota dan untuk berhubungan dengan pihak lain.
- (2) Rendahnya akses terhadap informasi menyebabkan koperasi belum dapat melihat peluang usaha potensial yang tersedia dari lingkungannya, sehingga koperasi tidak mampu memanfaatkan keunggulan komparatif dari potensi lingkungan yang tersedia, terutama yang berkaitan dengan kegiatan usaha dan atau kebutuhan para anggotanya.
- (3) Sebagian koperasi tidak mempunyai kemampuan melaksanakan usaha yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan anggotanya, bahkan ada koperasi yang tidak mengetahui usaha-usaha apa yang dibutuhkan oleh anggotanya. Sebaliknya, ada kecenderungan koperasi mempunyai ketergantungan yang besar terhadap program pemerintah.
- (4) Ada kecenderungan kesalahan persepsi tentang kegiatan usaha yang ideal dilakukan oleh koperasi, yaitu bukan memenuhi kebutuhan anggotanya, tetapi untuk keperluan pengembangan bisnis koperasi, sehingga hubungan koperasi dengan anggota semakin kabur.
- (5) Manajemen jaringan kelembagaan dan usaha koperasi yang berjalan tersegmentasi, sehingga tidak bisa mencapai skala usaha optimal dan rapuh. Akibatnya koperasi belum mampu bersaing di pasar lokal, apalagi ditingkat nasional dan pasar global.
- (6) Lapangan usaha koperasi banyak yang tidak berbasis pada potensi dan kondisi yang ada, sehingga sulit memenuhi skala kelayakan usaha, akibatnya tidak memiliki daya saing.
- (7) Nilai tambah dari usaha koperasi relatif kecil, karena produknya berupa bahan mentah dan bahan setengah jadi, yang menyebabkan pendapatan koperasi menjadi sangat sedikit dan sulit untuk membangun permodalannya.
- (8) Usaha koperasi cenderung marjinal, rapuh dan tidak berkesinambungan karena tidak familier dengan kondisi pasar, sehingga koperasi tidak mampu mendukung usaha maupun kebutuhan-kebutuhan lainnya dari para anggotanya.
- (9) Idiologi para kooperator belum dilengkapi dengan kemampuan manajemen yang memadai, sehingga koperasi belum menjadi perusahaan modern yang bisa memberikan nilai

tambah yang lebih besar bagi anggotanya.

(10) Modal sendiri koperasi umumnya kecil karena menganut sistem simpanan yang nilai nominalnya kecil dan sulit perubahannya, baru bisa dilakukan dalam waktu yang lama.

Pokok permasalahan dalam pengembangan usaha koperasi ini nampaknya bukan hanya terletak pada ketidak-mampuan manajemen usaha koperasi dalam menghadapi perubahan sistem perekonomian dunia (globalisasi), tetapi juga diakibatkan adanya adanya perubahan orientasi dan sasaran kebijakan pembinaan koperasi. Perubahan itu sendiri memang tidak terlepas dari pengaruh lingkungan perekonomian global yang semakin mengarah pada liberalisasi ekonomi. Disini terlihat bahwa konsepsi pemberdayaan koperasi oleh negara semakin menjauh dari kenyataan lapang, dimana organisasi usaha koperasi belum cukup profesional untuk menghadapi perubahan sistem perekonomian yang sangat dinamis.

II. Konsepsi Dasar Pengembangan Manajemen dan Usaha Koperasi

Fronligh dan Open Haimer (1994) dalam Syarif (2006) berpendapat bahwa kelompok-kelompok yang tak terorganisir tidak akan dapat memproduksi sejumlah

barang-barang kolektif secara optimal. Menurut Agus Pakpahan (1995) dalam Syarif (2006), konsepsi optimalitas dalam ilmu ekonomi kesejahteraan (welfare economies) menghendaki adanya biaya-biaya yang bisa dibagi, serta dipikul bersama-sama secara adil. Sedangkan orang-orang yang secara politis tidak terorganisir tak mempunyai sarana yang secara nyata dapat mengkoordinasikan tindakan-tindakan mereka untuk membagi biaya-biaya yang diperlukan untuk memperoleh sesuatu barang kolektif tersebut.

Dalam kondisi seperti diuraikan diatas, diperlukan adanya suatu kelembagaan yang mampu mengkoordinir kebutuhan orang per orang untuk dapat meningkatkan bargaining mereka. Koperasi merupakan salah satu bentuk kelembagaan dimaksud, sejauh para anggota kelompok tersebut adalah mereka yang memiliki kepentingan yang sama, walaupun dengan tingkat kemampuan yang berbeda. Dalam koperasi tidak dikenal adanya diskriminasi anggota berdasarkan sharingnya dalam permodalan koperasi, tetapi lebih didasarkan pada partisipasi anggota dalam kegiatan-kegiatan koperasi. Prinsip inilah yang kemudian dikatakan sebagai moral dalam koperasi. Disamping itu, diperlukan reorientasi pandangan tentang koperasi yang dapat mengembalikan pengertian yang benar tentang jatidiri koperasi. Artinya koperasi dikembangkan

berdasarkan nilai-nilai dasar dan prinsip koperasi. Perlu dilakukan pengembangan sistem manajemen koperasi yang memungkinkan tumbuhnya profesionalisme, dan pengembangan sistem permodalan yang sesuai dengan keperluan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Demikian juga perlu dilakukan pengembangan koperasi sekunder dan unit bisnis koperasi yang mampu berperan dalam kehidupan perekonomian masyarakat, disamping menunjang perkembangan koperasi primer yang menjadi anggotanya.

Dari aspek kekayaan (asset), koperasi sering diidentikkan dengan lembaga perekonomian yang marjinal, karena koperasi merupakan kumpulan orang (anggotanya) dan bukan kumpulan modal. Anggapan ini mungkin keliru jika diperhatikan bahwa koperasi juga memiliki kekayaan yang cukup banyak, tetapi sebagian dari kekayaan tersebut tidak likuid serta kepemilikannya sebagai asset perusahaan kurang jelas. Kondisi ini terjadi karena peraturan perundang-undangan yang mengatur kekayaan koperasi sendiri tidak secara tegas menyatakan siapa yang berhak sebagai pemilik dan pengelola kekayaan tersebut (hak-hak property dan aturan representasinya tidak jelas). Disamping ketidakjelasan pengaturan kekayaan koperasi, pengelola koperasi umumnya juga belum mampu membukukan atau mencatat kekayaan

koperasi secara baik. Yang lebih berbahaya lagi, kekayaan koperasi yang sudah mati sulit untuk dilacak, karena tidak ada aturan yang tegas tentang pembagian asset pada koperasi koperasi yang sudah mati. Kondisi ini berakibat:

- (1) Akuntabilitas koperasi belum mantap karena belum mampu membayar akuntan publik, sehingga koperasi sulit berhubungan dengan pengusaha lain terutama kalangan perbankan.
- (2) Pencatatan dalam akutasi koperasi dilakukan secara accrual basis, sehingga tidak mencerminkan arus kas dan faktor resiko yang sebenarnya.
- (3) Ekuitas koperasi umumnya rendah karena tidak ada insentif untuk simpanan pokok dan simpanan wajib, sehingga sulit menghimpun dana untuk mengembangkan permodalannya baik dari para anggota maupun masyarakat.
- (4) Penerapan modal penyertaan umumnya tidak berhasil karena rendahnya kepercayaan pemodal kepada koperasi.
- (5) Banyak koperasi yang memiliki asset yang tidak likuid dan keberadaannya dalam pembukuan tidak jelas, sehingga kekayaan koperasi tidak pernah dapat diketahui dengan pasti.
- (6) Dana cadangan yang dihimpun dari SHU dikelola secara terpisah dari kepemilikan anggota, sehingga

seringkali kemanafaatannya tidak menyentuh kepentingan anggota.

- (7) Kekayaan yang dihimpun dari pemupukan modal dari kegiatan-kegiatan program pemerintah tidak dialokasikan untuk memperkuat ekuitas, sehingga dampak positif keikutsertaan koperasi dalam program-program pemerintah tidak dirasakan oleh para anggotanya.
- (8) Kemampuan mengakses permodalan dari luar umumnya rendah karena terbatasnya ekuitas koperasi.

Dari adanya berbagai masalah tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa sistem permodalan koperasi yang didasarkan pada *simpanan pokok* dan *simpanan wajib* tidak selalu cocok dengan kebutuhan usaha koperasi. Bagi Koperasi simpan pinjam yang dikelola secara sambilan dan dapat beroperasi dengan modal berapapun, tidak akan mengalami kesulitan, tetapi bagi koperasi yang bergerak di *sektor riil* (produksi dan distribusi), sistem tersebut tidak sesuai. Sistem tersebut juga tidak sesuai untuk menjalankan usaha di sektor keuangan dan perbankan dengan ketentuan minimum modal. Karena itu permodalan koperasi harus disusun dengan kelengkapan mekanisme yang dapat memenuhi kepentingan usaha koperasi, baik di sektor riil maupun di sektor keuangan.

Dalam hal pemanfaatan kekayaan koperasi terlihat masalahnya juga cukup serius. Disatu sisi banyak kekayaan koperasi yang menganggur (*idle*), yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah permodalan koperasi. Disisi yang lain terlihat sebagian koperasi yang anggotanya sebagian besar adalah UMKM, kekurangan modal atau sulit untuk dapat mengakses pinjaman dari lembaga kredit formal.

III. Solusi Pengembangan Manajemen Dan Usaha Koperasi

Pemberdayaan koperasi merupakan pekerjaan yang sangat besar dan rumit, oleh sebab itu apa-apa yang dilakukan pemerintah melalui pelaksanaan berbagai program langsung adalah bersifat stimulan untuk mendorong koperasi agar secara mandiri dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dari masalah-masalah yang dihadapi oleh koperasi di atas, pemerintah berperan sebagai unsur penyeimbang dan regulator yang mengeluarkan kebijakan-kebijakan, yang pada hakekatnya bertujuan mendorong pemanfaatan sumberdaya pembangunan secara optimal. Banyak hal-hal yang menjadi kendala dalam pemberdayaan koperasi tetapi berada di luar jangkauan kewenangan pemerintah, atau pemerintah juga perlu mempertimbangkan unsur-unsur lainnya dalam mengeluarkan kebijakan untuk mendorong koperasi dari aspek tersebut.

Sebagai kelompok usaha dengan jumlah terbesar dalam struktur dunia usaha yang ada di Indonesia, idealnya koperasi dapat berperan dominan dalam berbagai aspek perekonomian. Kenyataan menunjukkan bahwa koperasi dibangun oleh para pengusaha yang memiliki asset terbatas, kemampuan bisnis terbatas dan jaringan usaha yang tidak terkoordinasi dengan baik. Kondisi ini memang merupakan warisan dari jaman kolonial yang sampai sekarang ini belum dapat dihapuskan, walaupun jumlah dan peranan koperasi dalam sistem perekonomian relatif cukup besar. Koperasi lebih sering menjadi kelompok yang termarginalkan, terlebih lagi bila kebijakan pembangunan diarahkan pada upaya mengejar angka pertumbuhan yang umumnya mengarah pada kegiatan-kegiatan padat modal.

Masa resesi multidimensional yang melahirkan era reformasi juga telah memberikan pengalaman kepada bangsa Indonesia bahwa peran Koperasi dalam perekonomian nasional perlu diperhitungkan, oleh sebab itu dalam menghadapi ekonomi global koperasi juga harus bersiap diri. Salah satu persiapan yang perlu mendapatkan perhatian adalah perbaikan produktifitas anggota Koperasi dengan penerapan teknologi, khususnya teknologi tepat guna yang tetap dapat mempertahankan kriteria UMKM sebagai kelompok usaha yang

bersifat padat karya. Faktor lainnya yang juga perlu dikembangkan dalam rangka menghadapi persaingan pasar yang akan semakin ketat adalah pembentukan jaringan usaha yang harus dibangun melalui usaha penguasaan informasi dan komunikasi usaha.

Kedua upaya tersebut dapat dikembangkan sendiri oleh koperasi bila koperasi berada dalam kondisi yang optimal, dalam arti kata kondisi internalnya telah cukup kuat dan lingkungan koperasi cukup kondusif. Kemampuan internal koperasi dimungkinkan bila kelompok ini memiliki kekuatan permodalan dan SDM. Sedangkan dari aspek eksternalnya adalah lingkungan ekonomi dan politik yang cukup kondusif. Konsepsi kearah pengembangan penguasaan informasi dan pengembangan teknologi produksi juga tidak luput dari perhatian pemerintah. Untuk membantu mengembangkan informasi dan jaringan usaha pemerintah telah memperkenalkan konsep sentra dan kluster bisnis, sedangkan untuk pengembangan teknologi produksi pemerintah telah mensosialisasikan berbagai teknologi tepat guna. Oleh karena apa-apa yang telah diprogramkan oleh pemerintah tersebut hanya bersifat stimulan, maka diharapkan koperasi bersama dengan masyarakat dapat mengembangkannya sendiri, sesuai dengan potensi dan kondisi daerah masing-masing.

Sebagai kegiatan stimulan, program-program pemerintah idealnya mempunyai perspektif yang luas dan terpadu. Kebijakan pemberdayaan koperasi harus lebih luas daripada sekedar membuat daftar program-program dukungan finansial dan teknis, yang berdiri sendiri tanpa adanya kaitan antara satu dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan efektifitas kebijakan pemberdayaan koperasi diperlukan adanya suatu konsepsi dasar yang dibangun berdasarkan suatu kajian yang komprehensif, terutama menyangkut reorientasi peran pemerintah dalam banyak aspek. Salah satu isu sentral dalam pemberdayaan koperasi selama ini adalah tidak adanya kesinambungan pelaksanaan program-program yang dilaksanakan oleh pemerintah atau, sebagian kebijakan program bersifat *trial and error*. Untuk itu maka diperlukan adanya suatu kebijakan yang berkesinambungan, yang berkaitan langsung dengan perbaikan penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good governance*). Pemerintah merupakan pelaku tunggal yang dapat menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pembuat aturan main dalam ruang lingkup kegiatan antar pelaku usaha (Koperasi dan usaha besar).

Ada beberapa bidang kebijakan prioritas untuk perbaikan penyelenggaraan pemerintahan, antara lain: penciptaan dan pemeliharaan stabilitas politik dan ekonomi

makro. Pemerintahan yang baik juga berarti penerapan kebijakan dan program secara transparan dan bertanggung jawab. Stimulasi juga diperlukan untuk penumbuhan lingkungan kondusif untuk meningkatkan daya saing secara teknis maupun finansial. Pemerintah tidak dapat langsung mengatasi hambatan luar maupun defisit internal yang dialami oleh sebagian besar atau bahkan seluruh 40 juta usaha mikro, kecil dan menengah di Indonesia. Sebaliknya, peran pemerintah adalah menciptakan insentif serta membantu bisnis KUKM agar mampu menghadapi persaingan. Secara praktis, hal ini berarti membangkitkan upaya untuk menghilangkan monopoli dan menghapus berbagai hambatan perdagangan dalam negeri dan internasional, sehingga dapat meningkatkan peluang bisnis koperasi dan aksesnya kepada sumberdaya produktif, serta meningkatkan kemampuan berwiraswasta dan daya saing KUKM.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa dua pendekatan yang bisa digunakan dalam mendukung pemberdayaan koperasi dalam rangka menghadapi persaingan global yaitu:

1. Pembinaan gerakan koperasi idealnya diarahkan pada gerakan kewirausahaan yang berbasis potensi sumberdaya tersedia dan pemerataan usaha.
2. Format pembinaan pemberdayaan koperasi harus disesuaikan dengan

ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan yang merupakan aktualisasi dari tujuan ideal keberadaan dan peran koperasi dalam amanat konstitusi (UUD 1945).

Dengan kedua pendekatan tersebut upaya peningkatan partisipasi *stakeholder* akan berjalan lebih intensif melalui gabungan beberapa macam instrumen termasuk pendiri forum *stakeholder* di berbagai tingkatan, instrumen peningkatan kemampuan khusus maupun intensifikasi kerjasama dengan asosiasi usaha dalam implementasi kebijakan partisipasi stakeholder sektor swasta juga akan meningkatkan pada saat pemerintah mengurangi keterlibatannya dalam memberikan layanan-layanan tertentu seperti penyediaan informasi pasar yang sebaiknya disalurkan melalui asosiasi sektor swasta.

Pengkajian peraturan: Membuat peraturan adalah salah satu fungsi inti negara. Pengaturan pemerintah dan implementasi administrasinya mempengaruhi akses usaha mikro terhadap pasar, serta biaya transaksi dan administrasinya. Ketidakpastian hukum dan peraturan dapat membuat distorsi proses pengambilan keputusan usaha mikro sehingga tidak menggairahkan perencanaan dan investasi jangka panjang. Serta dapat menjadi lahan subur untuk korupsi. Oleh karena itu, penciptaan peraturan bisnis dan regulasi perpajakan yang jelas, konsisten dan tidak diskriminatif termasuk perencanaan

administrasi untuk pelaksanaannya, merupakan instrumen kunci bagi implementasi strategi pengembangan usaha mikro.

Dari sisi praktis, hal ini berarti penciptaan undang-undang prosedur administrasi sebagai kerangka acuan yang meningkat diberbagai departemen dan lembaga pemerintah yang mempunyai fungsi mengatur maupun mengkaji perundangan dan peraturan kunci yang mempengaruhi akses usaha mikro terhadap pasar, biaya transaksi dan administrasi, serta keamanan bisnisnya. Disamping itu perlu adanya peningkatan perhatian pada standarisasi dan sertifikasi sebagai pendorong keterbukaan pasar dan keamanan konsumen, sekaligus stimulasi persaingan dan pengurangan biaya transaksi dan resiko usaha. Kolaborasi intensif dengan para *stakeholder* swasta yang relevan, khususnya asosiasi usaha, akan menolong identifikasi hambatan peraturan dan administrasi serta pengembangan ranca ngan kelayakan implementasi. Termasuk partisipasi kuat *stakeholder* swasta untuk penguat standarisasi produk dan layanan. Dalam hal ini, instrumen kunci lainnya ialah pembentukan sejumlah forum dan kelompok kerja *stakeholder* untuk mendukung proses pengkajian peraturan dan kebijakan. Tidak terlibat dalam layanan langsung.

Pengalaman umum di Indonesia maupun di negara-negara lain menunjukkan bahwa

dukungan pelayanan langsung kepada usaha mikro oleh pemerintah adalah kurang baik, Indonesia telah memperkenalkan beberapa skema layanan usaha mikro, termasuk kredit subsidi, pendampingan teknis dan kewajiban melakukan kemitraan antara perusahaan besar dan perusahaan kecil. Namun demikian, skema layanan termasuk kurang berhasil. Promosi dan program dukungan pemerintah kepada usaha mikro di waktu lampau cenderung bernuansa politis ketimbang pasar riil, dan dengan demikian lebih merefleksikan tujuan politik dari pada layanan kebutuhan usaha secara sektor program-program ini dirancang secara birokratis terpusat, padat dengan subsidi, dan memiliki jangkauan sasaran yang terbatas.

Dari sisi efektivitas, program-program ini juga menghambat penyediaan layanan komersial yang potensial dari sektor swasta. Oleh karena itu, sejauh dimungkinkan, distorsi pasar layanan untuk usaha mikro seyogyanya diatasi melalui instrumen regulasi, termasuk regulasi Bank Indonesia dan standar supervisi terhadap lembaga dan jasa keuangan. Jika intervensi langsung dianggap benar-benar dibutuhkan, seharusnya intervensi tersebut diserahkan ke pengembangan pasar, penyediaan layanan jasa keuangan dan jasa dukungan secara komersial. Hal ini akan meningkatkan jangkauan, efisiensi dan kesinambungan intervensi pemerintah.

VI. Peran Pemerintah Dalam Peningkatan Manajemen dan Usaha Koperasi

Walaupun pemerintah tidak sepenuhnya dapat berkonsentrasi pada upaya pemberdayaan UMKM, tetapi berbagai program yang dilaksanakan dalam upaya mempercepat pemberdayaan UMKM telah dilaksanakan secara intensif. Dalam tiga tahun terakhir Kementerian Negara Koperasi dan UKM telah melaksanakan program-program pemberdayaan yang diarahkan untuk memperkuat kondisi dan posisi dalam sistem perekonomian. Program dimaksud dinamakan program perkuatan Koperasi dan UMKM.

Pada prinsipnya pemberdayaan Koperasi dan UMKM dilakukan melalui: a) revitalisasi peran koperasi dan perkuatan posisi koperasi UMKM dalam sistem perekonomian nasional dan; b) revitalisasi koperasi dan perkuatan koperasi UMKM dilakukan dengan: 1) Memperbaiki akses koperasi UMKM terhadap permodalan, teknologi, informasi dan pasar, 2) Memperbaiki iklim usaha: a) Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya pembangunan dan; b) Mengembangkan potensi sumberdaya lokal. Untuk tujuan tersebut Kementerian Negara Koperasi dan UKM bekerjasama dengan instansi terkait dan Pemerintah Daerah Propinsi serta Kabupaten/Kota Madya, telah melaksanakan

program-program pemberdayaan UMKM dan koperasi yang difokuskan pada:

1. Penataan Peraturan Daerah (Perda) untuk mendukung pemberdayaan UMKM dan Penataan dan penyempurnaan Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan pengembangan koperasi UMKM.
2. Peningkatan Akses koperasi UMKM terhadap Sumber-sumber Pendanaan yang antara lain melalui program pengembangan berbagai Skim Perkreditan untuk UMKM dan Program pembiayaan produktif koperasi dan usaha mikro.
3. Pemberdayaan di Bidang Produksi melalui Bantuan Sektor Usaha Selektif sebagai stimulant antara lain: Program pengembangan Pengadaan Pangan Koperasi dengan sistem Bank Padi dan Program pengembangan usaha penangkapan ikan.
4. Pengembangan Jaringan Pemasaran yang antara lain melalui Promosi proyek koperasi UMKM, Modernisasi usaha ritel koperasi dan Pengembangan sarana pemasaran koperasi UMKM.
5. Pemberdayaan Sumberdaya koperasi antara lain melalui program penumbuhan wirausaha baru Peningkatan kemampuan teknis dan manajerial dan Pengembangan kualitas layanan Koperasi.
6. Pengkajian, Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya koperasi yang antara lain melalui: pengkajian, penelitian dan

pengembangan potensi kendala dan permasalahan koperasi, serta Diskusi Permasalahan dan Isu-isu strategis dalam proses pemberdayaan koperasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Sampai sekarang ini koperasi masih dihadapkan pada masalah rendahnya kemampuan manajemen yang berhubungan dengan kualitas SDM yang dimiliki.
2. Bidang-bidang kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh koperasi belum sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh koperasi dan lingkungannya serta tidak sejalan dengan kepentingan anggota.
3. Sangat banyak terlihat bahwa kegiatan usaha koperasi tidak memiliki kaitan dengan kegiatan usaha anggota, dan ada kecenderungan koperasi melakukan bisnis hanya untuk kepentingan koperasi sebagai unit usaha, bukan sebagai lembaga yang mendukung usaha-usaha dari anggotanya.
4. Berkurangnya program-program kegiatan usaha koperasi yang bersumber dari pemerintah secara langsung mempengaruhi penurunan kinerja usaha koperasi. Hal ini mengindikasikan koperasi masih

sangat terikat pada bantuan pemerintah dan bantuan program pemerintah sendiri tidak menjadikan koperasi sebagai lembaga perekonomian yang mandiri.

4.2. Saran

1. Pembinaan gerakan koperasi idealnya diarahkan pada gerakan kewirausahaan yang berbasis potensi sumberdayaan tersedia dan pemerataan.
2. Format pembinaan pemberdayaan koperasi harus disesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan perundang-undangan, yang merupakan aktualisasi dari tujuan ideal keberadaan dan peran koperasi dalam amanat konstitusi (UUD 1945).

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous, (1992). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian Kementerian Koperasi dan UKM*. Jakarta.
- Anonymouse, (2006). *Kajian Manfaat Program Perkuatan terhadap Keberhasilan Usaha UMKM*. Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UKMK, Kementerian Negara UMKM. Jakarta.
- Farhan Achmad. (2002). *Metamorfosis Kehidupan usaha Mikro Kecil dan Mengah yang tidak berjalan mulus*. Harian Republika tanggal 23 Maret tahun 2002.
- Nasution Muslimin, (2000). *Mencari Bentuk Pemberdayaan yang sesuai dengan Karakter UMKM*. Departemen Kehutanan RI. Jakarta.
- Syarif, (2006). *Tolok Ukur Keberhasilan Program-program Perkuatan UMKM: Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UKMK Kementerian Negara UMKM*. Jakarta.
- Wayan Suardja.AR, (2007). *Kebijakan Pengembangan UMKM dalam Rangka Meningkatkan Perekonomian Daerah dan Percepatan Penanggulangan Kemiskinan*. Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UKMK Kementerian Negara UMKM. Jakarta.
- Surya Dharma Ali, (2007). *Langkah Nyata UMKM Dalam Menanggulangi Kemiskinan dan Pengangguran*. Kementerian Negara Koperasi dan UKM. Jakarta.
- Hitt, Michael A, Ireland, R. Duane, Hosjisson, Robert, Robert E, (2001). *Manajemen Strategis: Daya Saing dan Globalisasi Konsep*. Edisi Keempat, South Western College Publishing, Singapura, 2001.
- Nasution, M.,(1999). *KOPERASI: Pemikiran dan Peluang Pembangunan Masa Depan*. Departemen Kehutanan dan Perkebunan. Jakarta.
- Sebstad, Jennefer, (1998). *Toward Guidelines for Lower-Cost Impact Assessment Methodologies for Microenterprise Programs*. Discussion Paper for the Second Virtual Meeting of the CGAP Working Group on Impact Assessment Methodologies Juni 1998. Washington, D. C. USAID AIMS.

PENGARUH KOMPETENSI, TIM KERJA, DAN PEMBELAJARAN, TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KAUSAL DI PT. WHITESKY AVIATION

Dian Mustika Dewi Priyandari
Dosen Tetap S2 Unsurya
kadarwatika@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data fakta, dan informasi yang valid dan benar, serta dapat dipercaya tentang pengaruh Kompetensi, Tim Kerja dan Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan, studi kausal di PT Whitesky Aviation.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei dilakukan mulai Mei s/d bulan Oktober 2017, meliputi kegiatan pra survei, konsolidasi, uji coba instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, serta pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian.

Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang terjangkau, dan berkarakter sama, yaitu sebanyak 30 orang karyawan untuk uji validitas dan 100 orang karyawan untuk sampel penelitian, yang diambil secara acak sederhana, yang memenuhi syarat penelitian.

Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan nilai dari setiap butir pertanyaan dari semua variabel, ukuran nilai yang diberikan dalam setiap pernyataan menggunakan "Skala Likert".

Data yang berasal dari penyebaran kuesioner dilakukan analisis data antara lain: deskripsi data, pengujian persyaratan penelitian, meliputi: uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas. Untuk membuktikan pengaruh variabel Kompetensi (X_1) Tim Kerja (X_2), dan Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada penelitian ini, dilakukan teknik analisis data dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan hasil analisis penelitian:

- 1) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Pembelajaran (X_3), secara parsial sebesar 23,01%.
- 2) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel Tim Kerja (X_2) terhadap variabel Pembelajaran (X_3), secara parsial sebesar 59,59%.
- 3) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial sebesar 18,54%.
- 4) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel Tim Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial sebesar 59,22%.
- 5) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel Pembelajaran (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial sebesar 16,24%.

Kata Kunci : Kompetensi, Tim Kerja, Pembelajaran, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Whitesky Aviation adalah perusahaan bidang pelayanan transportasi di

bidang penerbangan khususnya untuk melayani sewa pesawat terbang baik jarak dekat maupun jarak jauh dengan menggunakan pesawat maupun helikopter.

Menyelenggarakan operasional pesawat terbang, perawatan pesawat terbang dan penyewaan pesawat terbang. Dalam penyewaan pesawat terbang bisa digunakan untuk kepentingan perorangan maupun kepentingan perusahaan. PT. Whitesky Aviation juga ikut serta membangun pendidikan di Indonesia yang dibuktikan dengan ikut andil dalam kerjasama pendidikan dan pengetahuan dengan sekolah penerbangan di Indonesia. Ikut serta memberikan solusi kemacetan ibu kota, buat para pengusaha yang terbatas waktunya dalam kegiatan bisnisnya. Dalam rangka penyelenggaraan tugas pelayanan tersebut, PT. Whitesky Aviation didukung oleh karyawan sebanyak 200 orang dari berbagai departemen.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation meliputi:

- 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja?
- 2) Apakah Tim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
- 3) Apakah Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja?
- 4) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation?

- 5) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation?
- 6) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja?
- 7) Apakah Pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation?

Dari faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, ada beberapa faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation, maka perlu dilakukan penelitian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, terkait dengan pekerjaan sehari-hari, yaitu faktor Kompetensi, Tim Kerja, dan Pembelajaran. Oleh karena itu, dalam penelitian ilmiah ini, yang diteliti adalah variabel Kompetensi, variabel Tim Kerja, variabel Pembelajaran dan variabel Kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Masalah Sumber Daya Manusia, meliputi: Kompetensi, Tim Kerja, Pembelajaran, dan Kinerja, dikelompokkan, berdasarkan unsur-unsur perilaku organisasi yang dapat diukur secara jelas, dan diharapkan dapat menghasilkan masukan yang berarti.

Penelitian ini hanya membahas dalam lingkup karyawan di PT. Whitesky Aviation

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Pembelajaran Karyawan di PT. Whitesky Aviation?
2. Apakah Tim Kerja berpengaruh terhadap Pembelajaran Karyawan di PT. Whitesky Aviation?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation?
4. Apakah Tim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation?
5. Apakah Pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

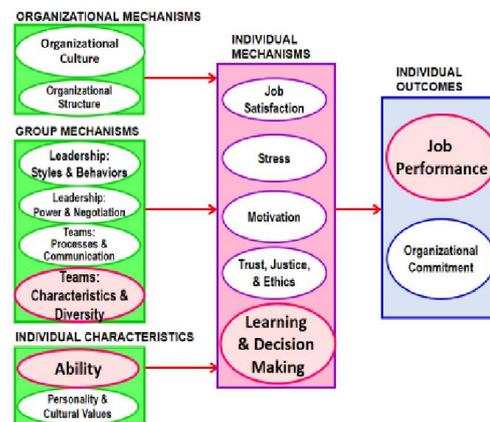
1. Penelitian ini dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengembangan di bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan informasi bagi PT. Whitesky Aviation dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang secara langsung akan meningkatkan pencapaian kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation untuk pengembangan

dan peningkatan kualitas organisasi di bidang penerbangan.

II. KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR & PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

Teori model integratif dari perilaku organisasi menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:9) sebagai pedoman penelitian, diilustrasikan pada gambar 2.1. sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Integratif dari Perilaku Organisasi

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron, dikutip oleh Wibowo (2012:7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:35), mengungkapkan bahwa: “kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Robbins dan Judge (2009:61) menyatakan bahwa: “produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, sedangkan efektivitas yaitu pencapaian tujuan-tujuan, dan efisiensi yaitu rasio hasil efektif dengan masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya.

b. Dimensi Kinerja

Menurut Wibowo (2012:101-102): “Terdapat tujuh indikator kinerja, meliputi: 1) tujuan, 2) motif, 3) sarana, 4) kompetensi, 5) peluang, 6) standar dan 7) umpan balik

Mondy (2008:213) menetapkan aspek kriteria kinerja karyawan yang paling umum meliputi: 1) sifat, 2) perilaku, 3) kompetensi, 4) pencapaian tujuan, dan 5) potensi perbaikan.

Dessler (2008:295) menyebutkan pertimbangan mendasar dalam mengukur kinerja karyawan meliputi dimensi sebagai berikut: 1) kualitas pekerjaan, 2) kuantitas pekerjaan, 3) kesesuaian waktu pekerjaan, 4) pengembangan kompetensi dan 5) pencapaian tujuan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) bahwa: “Kinerja karyawan yang umum untuk mayoritas pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: 1) kuantitas dari hasil, 2) kualitas dari hasil, 3) ketepatan waktu dari hasil, 4) kehadiran, dan 5) kemampuan bekerjasama.

c. Evaluasi Kinerja

Robbins dan Judge (2009:629) menyebutkan evaluasi kinerja memiliki

beberapa tujuan, meliputi: 1) menyediakan masukan untuk berbagai keputusan penting, seperti: promosi, perpindahan bagian dan pemutusan hubungan kerja, 2) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 3) menunjukkan kecakapan dan kompetensi dari karyawan yang saat ini kurang memadai tetapi bisa dikembangkan melalui program pelatihan, 4) menjadi kriteria yang dengan evaluasi tersebut manajemen memvalidasi seleksi dan program pengembangan, 5) digunakan oleh manajemen untuk mengidentifikasi karyawan baru yang kinerjanya buruk, 6) digunakan oleh organisasi untuk menentukan efektivitas program pengembangan dan pelatihan dengan menilai seberapa baik partisipan melakukan evaluasi kinerja mereka, 7) menyediakan umpan balik bagi karyawan tentang bagaimana organisasi melihat kinerja mereka, 8) merupakan dasar bagi alokasi imbalan.

Menurut Ivancevich, Konopaske & Matteson (2008:168), tujuan evaluasi kinerja adalah: 1) menyediakan dasar untuk alokasi penghargaan, termasuk kenaikan gaji, promosi, transfer, pemberhentian, dan sebagainya, 2) mengidentifikasi karyawan yang berpotensi tinggi, 3) memvalidasi efektivitas dari prosedur pemilihan karyawan, 4) mengevaluasi program penilaian sebelumnya, 5) menstimulasi perbaikan kinerja, 6) mengembangkan cara untuk mengatasi hambatan dan penghambat kinerja,

7) mengidentifikasi kesempatan pengembangan dan latihan, 8) membentuk kesepakatan supervisor-karyawan mengenai ekspektasi kinerja.

d. Sintesis Kinerja

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya dengan indikator: kualitas, ketepatan waktu, perilaku, pencapaian tujuan, dan kemampuan bekerjasama.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Chambers (1995:2) menyebutkan sinonim *ability*, adalah *capacity*, *power*, *talent*, *skill*, *competence*, dan *capability*.

Menurut Wibowo (2012:324), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Colquitt, LePine & Wesson (2011:339) menyatakan bahwa: “Kompetensi menunjuk kepada kapabilitas orang yang relatif stabil

untuk melaksanakan suatu jangkauan aktivitas yang berbeda tetapi terkait.

Robbins & Judge (2009:79) mendefinisikan Kompetensi berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. “Setiap individu memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kompetensi yang membuat relatif lebih unggul atau kurang unggul dibandingkan individu lain dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu.

b. Dimensi Kompetensi

Wibowo (2012:325-326), menjelaskan: “terdapat lima karakteristik kompetensi, meliputi: 1) motif, 2) sifat, 3) konsep diri, 4) pengetahuan, dan 5) keterampilan.

Colquitt, LePine dan Wesson (2011:356) menjelaskan Kompetensi karyawan secara menyeluruh, meliputi 1) Kompetensi Kognitif (verbal, kuantitatif, memberi alasan, mengenai ruang dan kecerdasan), 2) Kompetensi Emosional (kesadaran terhadap diri sendiri, kesadaran terhadap yang lain, pengaturan Emosi dan penggunaan Emosi) dan 3) Kompetensi Fisik (kekuatan, stamina, koordinasi dan fleksibel, psychomotor dan sensor).

Kreitner dan Kinicki (2008:139) mengungkapkan, kompetensi yang diperlukan untuk melakukan berbagai pekerjaan, yang digunakan sebagai dasar untuk keputusan tentang mempekerjakan, pelatihan, promosi, dan masalah sumber daya manusia lainnya, kompetensi yang

diinginkan, meliputi: 1) pengetahuan, 2) sikap, 3) ketrampilan, 4) komunikasi lisan, 5) inisiatif, 6) ketegasan, 7) toleransi, 8) pemecahan masalah, 9) kemampuan beradaptasi, dan 10) ketahanan.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008:66) menyatakan bahwa: “Inteligensi emosi merujuk pada kompetensi seseorang untuk 1) menyadari perasaan, 2) mengelola emosi, 3) memotivasi diri sendiri, 4) mengekspresikan empati, dan 5) menangani hubungan dengan orang lain

c. Type Kompetensi

Wibowo (2012:328-330), menjelaskan: “ada beberapa tipe kompetensi”:

- 1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus,

networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang & menjadi *team player*.

- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai, dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- 7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client service competency*, kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan

pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

10) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran diri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.

12) *Technical / operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

d. Pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran

Kreitner dan Kinicki (2008:245) mengungkapkan pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran.

Noe *et al.* (2008:276) mengungkapkan Kompetensi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pembelajaran.

e. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Colquitt, LePine dan Wesson (2011:357) menyatakan bahwa: "Kompetensi Kognitif, memiliki pengaruh yang kuat secara positif terhadap Kinerja Tugas.

Robbins dan Judge (2009:99) menyebutkan bahwa: "Kompetensi secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kompetensi dan pekerjaan.

Kreitner dan Kinicki (2008:138) mengungkapkan bahwa: "Kinerja yang berhasil tergantung pada kombinasi yang tepat dari usaha, kompetensi, dan ketrampilan

f. Sintesis Kompetensi

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas pekerjaan, untuk menunjukkan prestasi pada berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dengan indikator: pengetahuan, keterampilan, inisiatif, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi.

3. Tim Kerja

a. Pengertian Tim Kerja

Colquitt, Lepine dan Wesson (2011: 375) mengungkapkan bahwa, Tim kerja adalah Sebuah tim terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja dan saling

bergantung satu sama lain selama beberapa periode waktu untuk mencapai tujuan bersama yang terkait dengan beberapa tujuan yang berorientasi pada tugas.

Menurut Robbins dan Judge (2009:357), Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Tim kerja dan kelompok kerja adalah dua hal yang berbeda. Kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja di dalam area tanggung jawabnya.

b. Dimensi Tim Kerja

Newstrom (2011:339) mengungkapkan bahwa: “Banyak penelitian telah dilakukan dalam upaya untuk mengisolasi faktor yang berkontribusi paling langsung terhadap keberhasilan tim. Dimensi umum yang diidentifikasi meliputi: 1) komposisi-hati, 2)berbagi informasi, 3)arah yang jelas, 4)target yang terukur, 5)akuntabilitas, 6)sumber daya yang cukup, 7) integrasi, 8)koordinasi, 9) fleksibilitas, 10)inovasi, dan 11) stimulasi keterbukaan untuk belajar.

Robbin dan Judge (2009:364) mengungkapkan bahwa, Tim kerja memiliki hal-hal yang membentuk perilaku anggota, untuk menjelaskan dan meramalkan sebagian besar perilaku individu dalam tim

kerja dan kinerja tim itu sendiri. Hal tersebut meliputi: 1) peran, 2)norma, 3)status, 4) ukuran tim, dan 5) kohesivitas.

Luthans (2008:307) menyatakan bahwa: Difinisi komprehensif menyatakan bahwa jika ada sebuah tim di dalam organisasi, maka anggotanya: 1)Termotivasi untuk bergabung, 2) Merasa bahwa tim adalah tempat untuk saling berinteraksi dan sebuah kesatuan unit. 3) Memiliki berbagai kontribusi dalam proses organisasi (yaitu, beberapa orang memiliki kontribusi dalam hal waktu, atau energi lebih dari yang lainnya), 4) Memiliki berbagai pendapat yang disetujui maupun tidak disetujui melalui berbagai bentuk interaksi.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson, (2008:266) menyatakan dimensi Tim kerja, merupakan karakter kelompok, meliputi: 1)komposisi, 2)hierarki status, 3) peran, 4)norma, 5) kepemimpinan dan 6)kohesivitas.

c. Karakteristik Tim Kerja yang Efektif.

Menurut Robbins dan Judge (2009: 160-161), Komponen utama yang membentuk tim yang efektif dapat digolongkan menjadi empat kategori umum: 1) Berbagai sumber dan pengaruh kontekstual lain yang menjadikan tim efektif; 2) Berhubungan dengan komposisi tim; 3) Rancangan pekerjaan; 4) Variabel proses mencerminkan

hal-hal yang terjadi di dalam tim yang mempengaruhi efektivitas.

Kreitner dan Kinicki (2008: 313) mengungkapkan: “ Karakteristik Tim kerja yang efektif meliputi: 1) Tujuan Jelas, 2) Tidak Formal, 3) Partisipasi, 4) Mendengarkan, 5) Ketidak-setujuan yang beradab, 6) Keputusan kesepakatan, 7) Komunikasi terbuka, 8) Peran dan Penugasan kerja jelas, 9) Berbagi kepemimpinan, 10) Hubungan luar, 11) Keberagaman gaya, 12) Penilaian diri.

d. Pengaruh Tim Kerja terhadap Pembelajaran.

Kreitner dan Kinicki (2008:245) mengungkapkan pengaruh Tim Kerja terhadap Pembelajaran.

Colquitt, LePine & Wesson, (2011:373) mengungkapkan pengaruh Tim Kerja terhadap Pembelajaran.

e. Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Coulter (2014:300), Tim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, pada Model Kepuasan Kinerja Tim.

Robbins dan Judge (2009:431) menyebutkan, Tim Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja, disajikan pada Teori Path-Goal.

Kreitner dan Kinicki (2008:477) mengungkapkan bahwa Tim kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tim Kerja, terlihat pada teori jalur tujuan House.

e. Sintesis Tim Kerja

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan Tim Kerja adalah Tim yang harus memiliki tujuan bersama, memiliki perpaduan dari keterampilan dan kemampuan yang diperlukan dan bersama-sama mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan, dengan indikator: norma, koordinasi, komposisi, integrasi, dan kontribusi.

4. Pembelajaran

a. Pengertian Pembelajaran

Robbins dan Judge (2009:51), menyatakan bahwa: “definisi pembelajaran yang secara umum dapat diterima adalah setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman”. Dan disimpulkan bahwa: “pembelajaran telah terjadi ketika seorang individu berperilaku, bereaksi dan merespons sebagai hasil dari pengalaman dengan satu cara yang berbeda dari caranya berperilaku sebelumnya”.

Noe, *et.al.* (2008:267), mengemukakan bahwa : “Pembelajaran secara terus menerus adalah sistem pembelajaran yang mensyaratkan para karyawan untuk memahami seluruh proses pekerjaan dan mengharapkannya untuk memperoleh keterampilan-keterampilan yang baru dan menerapkannya ke dalam pekerjaan, dan berbagi hal-hal yang telah mereka pelajari dengan karyawan lainnya”.

Mathis & Jackson (2006:306-312), menyatakan bahwa: ”Bekerja dalam

organisasi haruslah menjadi proses pembelajaran yang berkelanjutan, dan pembelajaran adalah fokus dari semua aktivitas pelatihan”.

b. Dimensi Pembelajaran

Colquitt, LePine dan Wesson, (2011:260) menyampaikan: “dimensi pembelajaran adalah 1) Kreativitas, 2) Ide baru, 3) Menciptakan pengetahuan baru, 4)Informasi baru, 5) Transfer pengetahuan, 6)Perubahan perilaku 7) Penyebaran Pengetahuan baru dan 8)Komunikasi”.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:502), dimensi Pembelajaran meliputi: 1)Kreativitas, 2) Ide baru, 3) Menciptakan pengetahuan baru, 4)Informasi baru, 5)Transfer pengetahuan, 6) Perubahan perilaku 7) Penyebaran Pengetahuan baru dan 8) Wawasan baru.

Mathis & Jackson (2006:306-312), menyatakan bahwa: ”Bekerja dalam organisasi haruslah menjadi proses pembelajaran yang berkelanjutan, dan pembelajaran adalah fokus dari semua aktivitas pelatihan. Pelatihan adalah strategis jika; 1)mengembangkan kapabilitas mendasar dari para pekerja, 2)mendorong kemampuan beradaptasi pada perubahan, 3)memajukan pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi, 4)menciptakan pengetahuan baru, 5)menyebarkan pengetahuan baru di seluruh organisasi, dan 6) memfasilitasi komunikasi dan 7) fokus.

c. Sistem Manajemen Pembelajaran

Noe,*et.al.* (2008: 303), mengemukakan, Sistem manajemen pembelajaran mengacu pada pentas teknologi yang dapat digunakan untuk mengotomatisasi administrasi, pengembangan, dan penyampaian seluruh program pelatihan perusahaan, yang dapat memberikan kemampuan untuk mengelola, mengirim dan melacak aktivitas-aktivitas pembelajaran kepada para karyawan, pimpinan dan pelatih.

Menurut Mondy (2008:164), sistem manajemen pembelajaran bergerak melampaui penyampaian proyek-proyek pelatihan taktis ke arah pemrakarsaan program-program pembelajaran yang terkait dengan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Program-program pelatihan kini diakui dapat memperkuat kepuasan pelanggan, berkontribusi pada pengembangan kemitraan, mendorong aktivitas-aktivitas riset dan pengembangan, dan akhirnya meningkatkan hasil akhir. Reputasi sebagai perusahaan yang mendorong karyawannya untuk terus tumbuh dan belajar bisa menjadi nilai tambah utama dalam rekrutmen.

d. Pengaruh Pembelajaran terhadap Kinerja

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:279), pembelajaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Karyawan yang memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keahlian cenderung untuk memiliki tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi.

Menurut Mondy (2008:164), Peningkatan kinerja adalah tujuan akhir

pelatihan dan pengembangan yang merupakan tujuan strategik bagi organisasi, yang berusaha menjadi organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar adalah suatu perusahaan yang menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kinerja berkelanjutan dan mau mengambil tindakan yang tepat. Hal ini berarti pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja.

Mathis dan Jackson (2006:114), mengungkapkan bahwa: "Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, adalah: 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, 2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan 3) dukungan organisasi (diantaranya Pelatihan dan Pengembangan yang merupakan proses pembelajaran).

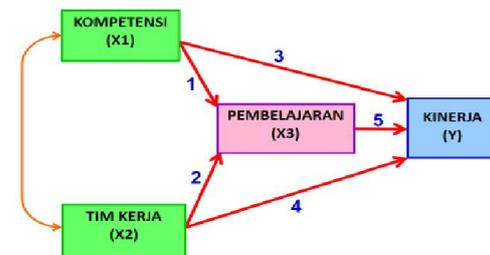
e. Sintesis Pembelajaran

Dari uraian di atas, yang dimaksud dengan Pembelajaran adalah setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, sebagai hasil dari pengalaman secara terus menerus dalam memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan untuk memahami dan menerapkannya pada seluruh proses pekerjaan, dengan indikator: kreativitas, pengembangan kapabilitas, dorongan perubahan, pembelajaran berkelanjutan, dan penciptaan pengetahuan baru.

B. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kompetensi, tim kerja, dan

pembelajaran terhadap kinerja karyawan. Hubungan pengaruh dari satu variabel searah terhadap variabel yang lainnya diilustrasikan pada gambar 2.2, berikut:



Gambar 2.2. Kerangka berpikir Penelitian

Dari gambar kerangka berpikir tersebut hubungan pengaruh masing-masing variabel dapat dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran.
2. Pengaruh Tim Kerja terhadap Pembelajaran.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.
4. Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja.
5. Pengaruh Pembelajaran terhadap Kinerja.

C. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh secara positif Kompetensi terhadap Pembelajaran Karyawan di PT. Whitesky Aviation.
2. Terdapat pengaruh secara positif Tim Kerja terhadap Pembelajaran Karyawan di PT. Whitesky Aviation.
3. Terdapat pengaruh secara positif Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation.
4. Terdapat pengaruh secara positif Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation.

5. Terdapat pengaruh secara positif Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendapatkan data empirik, fakta, dan informasi yang shahih (*valid*) dan benar, serta dapat dipercaya (*reliabel*) tentang pengaruh Kompetensi, Tim Kerja, dan Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky Aviation.

B. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Whitesky Aviation, mulai bulan Mei sampai dengan bulan Oktober tahun 2017, meliputi kegiatan pra survei, konsolidasi, uji coba instrumen, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian.

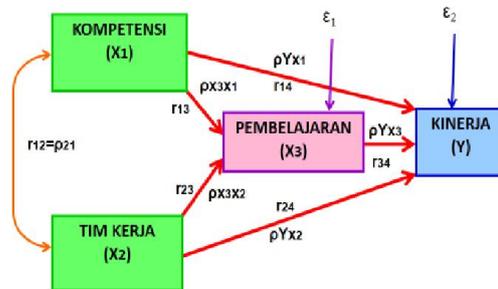
C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey (*survey research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (*status quo variable*) berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian

mencakup empat variabel dengan data berasal dari responden yang sama dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan secara serentak dan sekaligus.

Konstelasi hubungan dari empat variabel penelitian, yaitu fungsi kinerja, kompetensi, tim kerja dan pembelajaran, dapat diformulasikan dalam bentuk konstelasi masalah penelitian pada gambar:



Gambar 3.1. Konstelasi Masalah Penelitian

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dari berbagai departemen sebanyak 200 karyawan, dalam rangka mendukung penyelenggaraan tugas pelayanan dan penerbangan.

Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang terjangkau, dan berkarakter sama, yaitu sebanyak 100 karyawan dari berbagai departemen, yang diambil secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*), dengan pengundian nomor responden dari seluruh karyawan di PT. Whitesky Aviation, sesuai dengan syarat penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner disampaikan kepada responden yaitu karyawan di PT. Whitesky Aviation yang diteliti. Untuk melengkapi hasil kuesioner tersebut, dilakukan wawancara terhadap informan yang tidak ditentukan secara ketat, tetapi disesuaikan dengan keterkaitan data dan informasi yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data faktual khusus dalam mengukur kinerja yang merupakan data kualitatif yang dikuantitatifkan, dan variabel yang diduga mempengaruhi, yaitu: kompetensi, tim kerja, dan pembelajaran.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner kompetensi, tim kerja, pembelajaran, dan kinerja. Setiap instrumen dilengkapi dengan tujuan pengukuran, petunjuk pengisian dan skala penilaian. Untuk kuesioner kompetensi, tim kerja, dan pembelajaran, diisi oleh responden yaitu karyawan di PT. Whitesky Aviation, sedangkan kuesioner kinerja yang merupakan penilaian kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation, diisi oleh atasan responden atau pemimpin karyawan di PT. Whitesky Aviation. Untuk menghindari terjadinya salah pasangan terhadap penilaian maka diberikan kode penomoran dan nama responden. Dan masing-masing atasan karyawan di PT. Whitesky Aviation memegang nama

karyawan di PT. Whitesky Aviation yang dipimpinnya dengan kode nomor responden. Seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja

a. Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan di PT. Whitesky Aviation dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya dengan indikator: 1) kualitas, 2) ketepatan waktu, 3) perilaku, 4) pencapaian tujuan, dan 5) kemampuan bekerjasama.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20, dan Excel, terhadap kuesioner variabel Kinerja yang terdiri dari 5 indikator dengan 25 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel, maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian. Instrumen penelitian final variabel Kinerja.

2. Variabel Kompetensi

a. Definisi Operasional

Kompetensi adalah kapasitas seorang karyawan di PT. Whitesky Aviation, untuk melakukan beragam tugas pekerjaan, untuk menunjukkan prestasi pada berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dengan indikator: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) inisiatif, 4) pemecahan masalah, dan 5) kemampuan beradaptasi.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20, dan Excel, terhadap kuesioner variabel Kompetensi yang terdiri dari 5 indikator dengan 25 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel, maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian. Instrumen penelitian final variabel Kompetensi.

3. Variabel Tim Kerja

a. Definisi Operasional

Tim Kerja adalah Tim karyawan di PT. Whitesky Aviation, yang harus memiliki tujuan bersama, memiliki perpaduan dari keterampilan dan kemampuan yang diperlukan dan bersama-sama bertanggung jawabkan hasil pekerjaan, dengan indikator: 1)norma, 2)koordinasi, 3)komposisi, 4) integrasi, dan 5) kontribusi.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20, dan Excel, terhadap kuesioner variabel Tim Kerja yang terdiri dari 5 indikator dengan 25 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel, maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian. Instrumen penelitian final variabel Tim Kerja.

4. Variabel Pembelajaran

a. Definisi Operasional

Pembelajaran adalah setiap perubahan perilaku karyawan di PT. Whitesky Aviation

yang relatif permanen, sebagai hasil dari pengalaman secara terus menerus dalam memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan untuk memahami dan menerapkannya pada seluruh proses pekerjaan, dengan indikator: 1) kreativitas, 2) pengembangan kapabilitas, 3) dorongan perubahan, 4) pembelajaran berkelanjutan, dan 5) penciptaan pengetahuan baru.

b. Instrumen Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas melalui SPSS 20, dan Excel, terhadap kuesioner variabel Pembelajaran yang terdiri dari 5 indikator dengan 25 butir pertanyaan, semua butir valid dan reliabel, maka semua butir pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian. Instrumen penelitian final variabel Pembelajaran.

F. Teknik Analisis Data

Untuk keperluan menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku. Sedangkan analisis inferensial

digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) model *trimming*. Semua pengujian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0.05$. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi dengan menggunakan teknik *Liliefors*, dan uji homogenitas varians dengan menggunakan teknik *Uji Barlett*.

Untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur. Sedangkan untuk menentukan koefisien jalur diperlukan persyaratan sebagai berikut: 1) hubungan antara tiap dua variabel harus merupakan hubungan yang linier, aditif dan kausal; 2) sistem menganut prinsip rekursif (eka arah); 3) semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab; dan 4) data masing-masing variabel adalah kontinum.

Pada model analisis jalur dikenal dua tipe variabel yaitu: variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya.

Sesuai dengan kerangka berpikir yang dibuat, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Sedangkan variabel eksogen terdiri dari: kompetensi

(X₁), tim kerja (X₂) dan pembelajaran (X₃). Namun demikian pembelajaran (X₃) merupakan variabel endogen bagi variabel kompetensi (X₁), dan tim kerja (X₂).

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik terdiri dari 5:

1. Hipotesis Statistik 1

$$H_0 : \rho_{31} = 0 \quad H_1 : \rho_{31} > 0$$

2. Hipotesis Statistik 2

$$H_0 : \rho_{32} = 0 \quad H_1 : \rho_{32} > 0$$

3. Hipotesis Statistik 3

$$H_0 : \rho_{Y1} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y1} > 0$$

4. Hipotesis Statistik 4

$$H_0 : \rho_{Y2} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y2} > 0$$

5. Hipotesis Statistik 5

$$H_0 : \rho_{Y3} = 0 \quad H_1 : \rho_{Y3} > 0$$

Keterangan:

H₀ : Hipotesis nol

H₁ : Hipotesis alternatif

ρ_{31} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Pembelajaran (X₃)

ρ_{32} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Tim Kerja (X₂) terhadap Pembelajaran (X₃)

ρ_{Y1} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

ρ_{Y2} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Tim Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

ρ_{Y3} : Koefisien Jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Pembelajaran (X₃) terhadap Kinerja (Y)

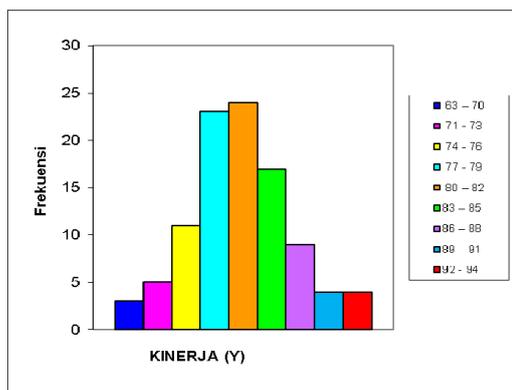
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang perolehan data hasil penyebaran instrumen penelitian melalui kuesioner. Dalam mendeskripsikan data digunakan perhitungan statistik deskriptif, yaitu meliputi skor minimal, skor maksimal, jangkauan, rata-rata, nilai tengah, median, simpangan baku, dan varians. Deskripsi data dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi dan histogram.

1. Variabel Kinerja

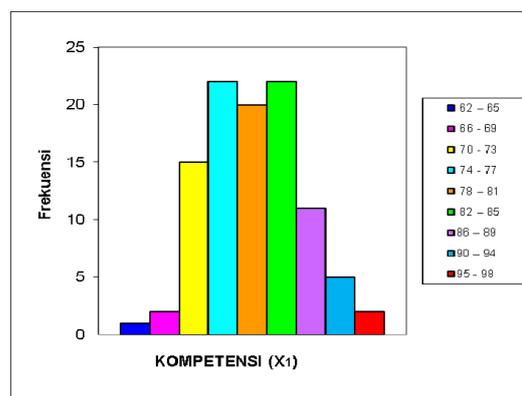
Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1. Diagram sebaran skor data Kinerja

2. Variabel Kompetensi

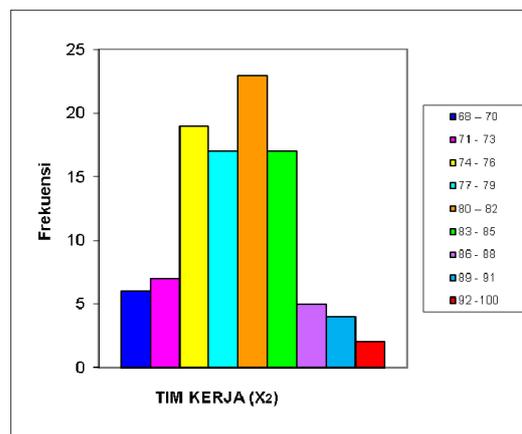
Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram sebaran skor data Kompetensi

3. Variabel Tim Kerja

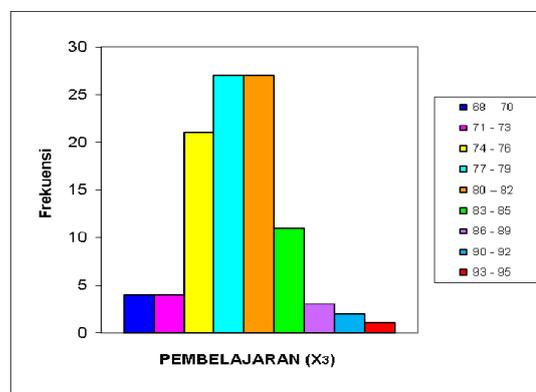
Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Diagram sebaran skor data Tim Kerja

4. Variabel Pembelajaran

Distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.4. Diagram sebaran skor data Pembelajaran

Deskripsi data penelitian yang dihasilkan untuk semua variabel dalam penelitian ini, meliputi: Kinerja (Y), Kompetensi (X₁), Tim Kerja (X₂), dan Pembelajaran (X₃), disajikan pada table 4.1, berikut ini:

Tabel 4.1. Ringkasan Deskripsi Data 4 variabel

		Y	X ₁	X ₂	X ₃
Statistics					
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
	Mean	80.80	79.74	79.47	79.13
	Median	81.00	79.00	80.00	79.00
	Mode	82	75 ^a	76 ^a	82
	Std. Deviation	5.382	6.690	5.672	4.620
	Variance	28.970	44.760	32.171	21.347
	Skewness	.019	.284	.397	.441
	Kurtosis	.805	.140	.939	1.061
	Range	31	36	32	27
	Minimum	63	62	68	68
	Maximum	94	98	100	95
	Sum	8080	7974	7947	7913

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian Persyaratan dalam penelitian, meliputi: 1) Uji Normalitas, 2) Uji Homogenitas, dan 3) Uji Linieritas. Pengujian untuk masing-masing tersebut diatas, disajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas setiap variabel menggunakan SPSS 20 dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji

normalitas variabel Kinerja, Kompetensi, Tim Kerja, dan Pembelajaran, dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas 4 variabel

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.092	100	.035	.968	100	.016
X ₁	.094	100	.029	.971	100	.027
X ₂	.094	100	.029	.962	100	.006
X ₃	.090	100	.044	.965	100	.009

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas ke-empat variabel tersebut menunjukkan bahwa data tersebar secara normal. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi yang diperoleh seluruhnya lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ke-empat variabel tersebut telah memenuhi kriteria uji Normalitas.

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas regresi antar variabel dilakukan dengan SPSS 20, dengan hasil, sebagai berikut:

- a. Uji Homogenitas Kompetensi terhadap Pembelajaran

Test of Homogeneity of Variances KOMPETENSI – PEMBELAJARAN			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.262	17	73	.000

- b. Uji Homogenitas Tim Kerja terhadap Pembelajaran

Test of Homogeneity of Variances TIM KERJA – PEMBELAJARAN			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.

7.081	16	73	.000
-------	----	----	------

c. Uji Homogenitas Kompetensi terhadap Kinerja

Test of Homogeneity of Variances
KOMPETENSI – KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.109	17	73	.000

d. Uji Homogenitas Tim Kerja terhadap Kinerja

Test of Homogeneity of Variances
TIM KERJA - KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.835	16	73	.000

e. Uji Homogenitas Pembelajaran terhadap Kinerja

Test of Homogeneity of Variances
PEMBELAJARAN - KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.886	16	74	.000

Uji Homogenitas Varians ke-empat variabel, Kompetensi, Tim Kerja, dan Pembelajaran terhadap variabel Kinerja tidak signifikan, karena adanya Homogenitas. Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga skor-skor pada variabel Kompetensi, Tim Kerja, Pembelajaran dan skor-skor pada variabel Kinerja menyebar secara homogen, berarti telah memenuhi kriteria uji Homogenitas.

3. Uji Linieritas

Uji Linieritas antar variabel dengan proses ANOVA berdasarkan SPSS 20, jika nilai *Linearity* < nilai α (0.05), maka distribusi berpola linier.

Hasil Uji Linieritas, sebagai berikut:

a. Uji Linieritas Kompetensi terhadap Pembelajaran = **0,000**

b. Uji Linieritas Tim Kerja terhadap Pembelajaran = **0,000**

c. Uji Linieritas Kompetensi terhadap Kinerja = **0,000**

d. Uji Linieritas Tim Kerja terhadap Kinerja = **0,000**

e. Uji Linieritas Pembelajaran terhadap Kinerja = **0,000**

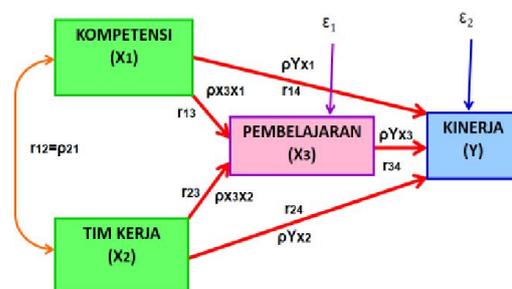
C. Pengujian Model

Sebelum dilakukan perhitungan untuk menguji model kausalitas dengan menggunakan metode analisis jalur, maka diperlukan data hasil penelitian yang telah diuji dan memenuhi seluruh persyaratan. Salah satu persyaratan yang penting dan harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel yang terkait. Korelasi antar variabel tersebut dihitung dengan koefisien korelasi.

Berikut ini merupakan langkah-langkah dalam pengujian model, yaitu

1. Model Struktural dan Matriks Korelasi antar Variabel

Model struktural dalam penelitian ini disajikan pada gambar 4.5



Gambar 4.5. Hubungan kausal; X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y

Tabel 4.3. Matriks Korelasi antar Variabel

		(Y)	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)
KIN (Y)	Pearson Correlation	1	.986**	.992**	.994**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
KM (X ₁)	Pearson Correlation	.986**	1	.994**	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
TIM (X ₂)	Pearson Correlation	.992**	.994**	1	.996**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
PB (X ₃)	Pearson Correlation	.994**	.989**	.996**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

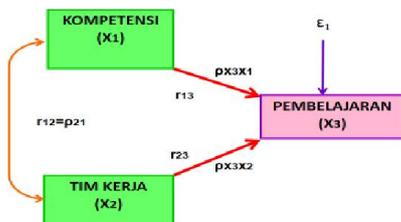
** , Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.3., dapat diketahui bahwa: koefisien korelasi antar variabel X₁ dan X₂ adalah $r_{12} = 0.994$, koefisien korelasi antar variabel X₁ dan X₃ adalah $r_{13} = 0.989$, koefisien korelasi antar variabel X₂ dan X₃ adalah $r_{23} = 0.996$, koefisien korelasi antar variabel X₁ dan Y(X₄) adalah $r_{14} = 0.986$, koefisien korelasi antar variabel X₂ dan Y(X₄) adalah $r_{24} = 0.992$, koefisien korelasi antar variabel X₃ dan Y(X₄) adalah $r_{34} = 0.994$

2. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur

Model struktural yang ditampilkan pada gambar 4.5, terdiri dari dua sub-struktur, yaitu Sub-Struktur-1 dan Sub-Struktur-2.

3. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 1



Gambar 4.6. Hubungan kausal: Sub-Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-1, yang ditampilkan pada gambar 4.6, terdiri dari satu variabel endogen X₃, dan dua variabel eksogen: X₁, dan X₂.

Persamaan struktural untuk sub-struktur-1 adalah, $X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \epsilon_1$.

Hasil pengolahan data dengan SPSS 20, disajikan pada tabel 4.4, tabel 4.5 dan tabel 4.6., sebagai berikut:

Model 1: Koefisien X₁ dan X₂, terhadap Pembelajaran (X₃)
Tabel 4.4. Coefficients Model 1 – Sub-Struktur-1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.482	3.526		3.824	.000
1 KOMPETENSI	.224	.084	.254	2.677	.009
TIM_KERJA	.604	.087	.656	6.907	.000

a. Dependent Variable: PEMBELAJARAN

Model 1: Anova X₁ dan X₂, terhadap Pembelajaran (X₃)
Tabel 4.5. ANOVA Model 1 – Sub-Struktur-1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2226.871	2	1113.436	177.822	.000 ^b
Residual	607.369	97	6.262		
Total	2834.240	99			

a. Dependent Variable: PEMBELAJARAN

b. Predictors: (Constant), TIM_KERJA, KOMPETENSI

Model 1: Summary X₁ dan X₂, terhadap Pembelajaran (X₃)
Tabel 4.6. Model Summary Model 1 – Sub-Struktur-1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.781	2.502

a. Predictors: (Constant), TIM_KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PEMBELAJARAN

4. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur-1

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua variabel eksogen, dapat secara parsial maupun bersama-sama. Pengaruh secara parsial berupa pengaruh langsung, maupun pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel eksogen yang lain.

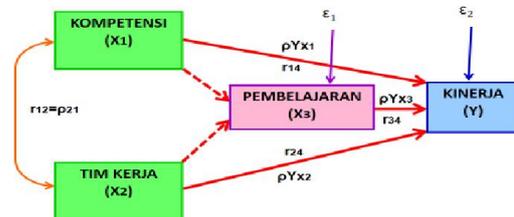
a. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) secara parsial bersama variabel Tim Kerja (X_2):

- 1) Besarnya pengaruh langsung variabel (X_1) terhadap variabel (X_3) = $\rho_{X_3X_1} \times \rho_{X_3X_1} = 0.254 \times 0.254 = 0.0645 = 6,45\%$
- 2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel (X_1) terhadap variabel (X_3), melalui variabel Tim Kerja (X_2) = $\rho_{X_3X_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{X_3X_2} = 0.254 \times 0.994 \times 0.656 = 0.1656 = 16,56\%$
- 3) Besarnya pengaruh total variabel X_1 terhadap variabel X_3 melalui variabel Tim Kerja (X_2), = $[\rho_{X_3X_1} \times \rho_{X_3X_1}] + [\rho_{X_3X_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{X_3X_2}] = 0.0645 + 0.1656 = 0.2301 = 23,01\%$

Kesimpulan : pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) adalah **sebesar 23,01%** hal ini berarti Pembelajaran ditentukan oleh Kompetensi sebesar 23,01%.

b. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Tim Kerja (X_2) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) secara parsial bersama variabel Kompetensi (X_1): **Kesimpulan** : pengaruh variabel Tim Kerja (X_2) terhadap variabel Pembelajaran (X_3) adalah **sebesar 59,59%**, hal ini berarti Pembelajaran ditentukan oleh Tim Kerja sebesar 59,59%.

5. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur-2



Gambar 4.7. Hubungan kausal: Sub-Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-2, yang ditampilkan pada gambar 4.7, terdiri dari 1 variabel endogen yaitu Kinerja (Y) dan 3 variabel eksogen yaitu: 1) Kompetensi (X_1), 2) Tim Kerja (X_2), dan 3) Pembelajaran (X_3),

Persamaan struktural sub-struktur-2 adalah:
 $Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \varepsilon_2$

Hasil pengolahan data dengan SPSS 20, disajikan pada tabel 4.7, tabel 4.8 dan tabel 4.9., sebagai berikut:

Model 1: Koefisien X_1 , X_2 , & X_3 terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.7. Coefficients Model 1 – Sub-Struktur-2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.482	3.099		1.124	.264
KOMPETENSI	.181	.071	.192	2.560	.012
TIM_KERJA	.605	.087	.611	6.913	.000
PEMBELAJARAN	.181	.083	.168	2.174	.032

a. Dependent Variable: KINERJA

Model 1: ANOVA X_1 , X_2 , & X_3 terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.8. ANOVA Model 1 Sub-Struktur-2

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2873.060	3	957.687	227.851	.000 ^b
1 Residual	403.500	96	4.203		
Total	3276.560	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PEMBELAJARAN, KOMPETENSI, TIM_KERJA

Model 1: Summary X_1 , X_2 , & X_3 , terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.9. Model Summary Model 1 Sub-Struktur-2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.873	2.050

a. Predictors: (Constant), PEMBELAJARAN, KOMPETENSI, TIM KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

6. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur 2

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari tiga variabel eksogen, dapat secara parsial maupun bersama-sama. Pengaruh secara parsial berupa pengaruh langsung, maupun pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel eksogen yang lain.

a. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial bersama variabel Tim Kerja (X_2), dan variabel Pembelajaran (X_3):

- 1) Besarnya pengaruh langsung variabel (X_1) terhadap variabel (Y) = $\rho_{YX_1} \times \rho_{YX_1} = 0.192 \times 0.192 = 0.0369 = 3,69\%$
- 2) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel (X_1) terhadap variabel (Y), melalui variabel Tim Kerja (X_2) = $\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2} = 0.192 \times 0.994 \times 0.611 = 0.1166 = 11,66\%$
- 3) Besarnya pengaruh tidak langsung variabel (X_1) terhadap variabel (Y), melalui variabel Pembelajaran (X_3) = $\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_3} = 0.192 \times 0.989 \times 0.168 = 0.0319 = 3,19\%$
- 4) Besarnya pengaruh total variabel X_1 terhadap variabel Y melalui variabel

Tim Kerja (X_2), dan Pembelajaran (X_3) = $[\rho_{YX_1} \times \rho_{YX_1}] + [\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2}] + [\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{YX_3}] = 0.0369 + 0.1166 + 0.0319 = 0.1854 = 18,54\%$

Kesimpulan: pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah **sebesar 18,54%**, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Kompetensi sebesar 18,54%.

b. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Tim Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial bersama variabel Kompetensi (X_1), dan Pembelajaran (X_3): **Kesimpulan:** pengaruh variabel Tim Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah **sebesar 59,22%**, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Tim Kerja sebesar 59,22%.

c. Menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total variabel Pembelajaran (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial bersama variabel Kompetensi (X_1), dan Tim Kerja (X_2): **Kesimpulan:** pengaruh variabel Pembelajaran (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah **sebesar 16,24%**, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Pembelajaran sebesar 16,24%.

D. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Dari kesimpulan yang diperoleh dapat dikomparasikan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari Lima hipotesis yang diajukan, berdasarkan hasil

penelitian, seluruh hipotesis null (H_0) ditolak, menerima hipotesis alternatif (H_1).

1). **Hipotesis Pertama**

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur, nilai hitung p untuk variabel Kompetensi (X_1)= 0.009 atau $0.009 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Pembelajaran (X_3). Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu: "Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran". Besar pengaruh Kompetensi terhadap Pembelajaran sebesar 23,01%.

2) Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.000 < 0.05$) variabel Tim Kerja terhadap variabel Pembelajaran, sebesar 59,59%.

3) Hipotesis Ketiga: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.012 < 0.05$) variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja, sebesar 18,54%.

4) Hipotesis Keempat: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.000 < 0.05$) variabel Tim Kerja terhadap variabel Kinerja, sebesar 59,22%.

5) Hipotesis Kelima: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan ($0.032 < 0.05$) variabel Pembelajaran terhadap variabel Kinerja, sebesar 16,24%.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian dengan judul pengaruh Kompetensi, Tim Kerja, dan Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan di PT. Whitesky

Aviation ini, berfokus pada pengujian pengaruh langsung antar variabel dalam hubungan kausal yang disajikan dengan sebuah jalur kausalistik. Untuk keperluan ini digunakan analisis jalur dengan dibantu software SPSS 20.0. Namun demikian penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dapat mengakibatkan adanya keterbatasan-keterbatasan pada pengukuran variabel secara akurat, dan masih adanya keterbatasan lain yang mungkin ikut menentukan variabel kinerja, namun tidak diteliti di dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN, dan IMPLIKASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka temuan penelitian disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Pembelajaran karyawan di PT. Whitesky Aviation. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Pembelajaran, salah satunya dipengaruhi oleh Kompetensi, sehingga jika kualitas Kompetensi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Pembelajaran.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Tim Kerja terhadap Pembelajaran karyawan di PT. Whitesky Aviation. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Pembelajaran, salah satunya dipengaruhi oleh Tim Kerja, sehingga jika kualitas

Tim Kerja ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Pembelajaran.

3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Kompetensi, sehingga jika kualitas Kompetensi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
4. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Tim Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Tim Kerja, sehingga jika kualitas Tim Kerja ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
5. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Pembelajaran terhadap karyawan di PT. Whitesky Aviation. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Pembelajaran, sehingga jika kualitas Pembelajaran ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka diajukan implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas Pembelajaran karyawan di PT. Whitesky

Aviation diperlukan peningkatan kualitas Kompetensi.

2. Untuk meningkatkan kualitas karyawan di PT. Whitesky Aviation diperlukan peningkatan kualitas Tim Kerja.
3. Untuk meningkatkan kualitas Kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation diperlukan peningkatan kualitas Kompetensi.
4. Untuk meningkatkan kualitas Kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation diperlukan peningkatan kualitas Tim Kerja.
5. Untuk meningkatkan kualitas Kinerja karyawan di PT. Whitesky Aviation diperlukan peningkatan kualitas Pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Chambers, *Essential English Dictionary*, Edinburgh: Chambers Harrap Publishers Ltd., 1995.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace, Second Edition*. NY: McGraw-Hill Irwin, 2011
- Dessler, Gary, *Human Resource Management, Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske & Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management, Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education, 2008

- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Eighth Edition. New York: Mc Graw-Hill/Irwin International, 2008
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2011.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Mondy, R. Wayne, *Human Resource Management*, Tenth Edition, New Jersey: Pearson Prentice-Hill International Edition, 2008
- Newstrom, John W., *Organizational Behavior , Human Behavior at Work*, Thirteenth Edition, New York: McGraw-Hill International, 2011
- Noe, Raymond A. *et.al.*, *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, 6th Edition, NY: McGrawHill International Edition, 2008
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, 13th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter, *Manajemen*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Penerbit Erlangga, 2014.
- Wibowo, Prof., Dr., SE, M.Phil., *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2012

PENGARUH KESTABILAN INFLASI DAN KETIMPANGAN PENDAPATAN TERHADAP DAYA BELI MASYARAKAT

Fery Hernaningsih

Universitas Mohammad Husni Thamrin, Jakarta

feryherna@gmail.com

ABSTRAK

Kestabilan inflasi dan ketimpangan pendapatan merupakan dua faktor yang menentukan daya beli masyarakat dari beberapa faktor lainnya, yaitu tingkat pendidikan, tingkat kebutuhan, kebiasaan masyarakat, dan mode. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kestabilan inflasi dan ketimpangan pendapatan dengan daya beli masyarakat, baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey teknik korelasional. Analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil uji hipotesis menyimpulkan: (a) terdapat hubungan positif antara X_1 dengan Y sebesar $(ry_1) = 0,5223$; persamaan regresi $\hat{y} = 38,72 + 0,63X_1$; kontribusi X_1 terhadap Y sebesar 27,28%, (b) terdapat hubungan positif antara X_2 dengan Y sebesar $(ry_2) = 0,4471$; persamaan regresi $\hat{y} = 53,84 + 0,47X_2$; kontribusi X_2 terhadap Y sebesar 19,99%, (c) terdapat hubungan positif antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,5730; persamaan regresi $\hat{Y} = 25,85 + 0,481X_1 + 0,275X_2$; kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 32,83%, artinya bahwa 32,83% variabel kestabilan inflasi dan ketimpangan pendapatan memberi sumbangan (kontribusi) terhadap daya beli masyarakat, sedang sisanya 67,17 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kestabilan Inflasi, Ketimpangan Pendapatan, Daya Beli Masyarakat

I. PENDAHULUAN

Kestabilan inflasi merupakan prasyarat bagi pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pentingnya pengendalian inflasi didasarkan pada pertimbangan bahwa inflasi yang tinggi dan tidak stabil memberikan dampak negatif pada kondisi sosial ekonomi masyarakat. Inflasi yang tidak stabil akan menciptakan ketidakpastian (*uncertainty*) bagi pelaku ekonomi dalam mengambil keputusan. Pengalaman empiris menunjukkan bahwa

inflasi yang tidak stabil akan menyulitkan keputusan masyarakat dalam melakukan konsumsi, investasi dan produksi, yang pada akhirnya akan menurunkan pertumbuhan ekonomi.

Kebijakan moneter Bank Indonesia ditujukan untuk mengelola tekanan harga yang berasal dari sisi permintaan agregat (*demand management*) relatif terhadap kondisi sisi penawaran. Kebijakan moneter tidak ditujukan untuk merespon kenaikan inflasi yang disebabkan oleh faktor yang bersifat kejutan yang bersifat sementara (*temporer*) yang akan hilang dengan

sendirinya seiring dengan berjalannya waktu. Sementara inflasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari sisi penawaran ataupun yang bersifat kejutan (*shocks*) seperti kenaikan harga minyak dunia dan adanya gangguan panen atau banjir. Dari bobot dalam keranjang IHK, bobot inflasi yang dipengaruhi oleh faktor kejutan diwakili oleh kelompok *volatile food* dan *administered prices* yang mencakup kurang lebih 40% dari bobot IHK. Dengan pertimbangan bahwa laju inflasi juga dipengaruhi oleh faktor yang bersifat kejutan tersebut maka pencapaian sasaran inflasi memerlukan kerjasama dan koordinasi antara pemerintah dan BI melalui kebijakan makroekonomi yang terintegrasi baik dari kebijakan fiskal, moneter maupun sektoral. Lebih jauh, karakteristik inflasi Indonesia yang cukup rentan terhadap kejutan-kejutan (*shocks*) dari sisi penawaran memerlukan kebijakan-kebijakan khusus untuk permasalahan tersebut.

Pemerintah diharapkan dapat mengambil kebijakan yang lebih berpihak pada upah tenaga kerja untuk menekan ketimpangan pendapatan yang menjadi masalah utama dalam pemerataan kesejahteraan. Tenaga kerja Indonesia terjebak dalam ketimpangan pendapatan karena rendahnya upah dan tingkat pendidikan. Hal itu membuat mereka tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya lantaran pendapatan yang sangat pas-pasan. Peluang untuk melepaskan diri dari ketimpangan, misalnya

melalui perbaikan pendidikan atau hasil dari investasi sulit dilakukan karena sudah terjebak dalam situasi yang membuat mereka timpang, dengan pendapatan yang sangat pas-pasan, atau bahkan kurang. Sumber ketimpangan terbesar sosial di Indonesia adalah penghasilan (71,1 persen), pekerjaan (62,6 persen), rumah/tempat tinggal (61,2 persen) dan kepemilikan harta benda (59,4 persen).

Semakin rendah daya beli suatu masyarakat berkaitan erat dengan perekonomian pada saat itu yang sedang memburuk yang berarti semakin rendah kemampuan masyarakat membeli suatu barang atau jasa. Apa yang harus dilakukan pemerintah dalam jangka pendek jika daya beli menurun. Beberapa yang disarankan oleh beberapa ahli ekonomi adalah pemerintah bisa menyiapkan program-program yang menyentuh langsung urat nadi ekonomi rakyat alias program pro rakyat.

Program-program itu antara lain bantuan tunai, pemberian subsidi langsung, dan memperkuat sektor pembiayaan UMKM. Program-program tersebut bisa menahan daya beli penduduk miskin dan hampir miskin, sementara itu pemerintah menyiapkan upaya-upaya jangka panjang dan menengah. Upaya-upaya ekonomi selanjutnya bisa difokuskan pada peningkatan akses masyarakat miskin terhadap sumber-sumber pertumbuhan ekonomi, meningkatkan akses masyarakat terhadap pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan pemberdayaan masyarakat

dalam meningkatkan pendapatan kelompok miskin.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara kestabilan inflasi dan ketimpangan pendapatan secara bersama-sama terhadap daya beli masyarakat?
2. Apakah kebijakan pemerintah berpengaruh positif terhadap meningkatnya daya beli masyarakat?

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Inflasi

Inflasi adalah suatu gejala di mana tingkat harga umum mengalami kenaikan secara terus-menerus, Nanga (2001: 237)

Ada tiga komponen yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan telah terjadi inflasi, Prathama dan Mandala (2001:203)

1) Kenaikan harga

Harga suatu komoditas dikatakan naik jika menjadi lebih tinggi daripada harga periode sebelumnya.

2) Bersifat umum

- Kenaikan harga suatu komoditas belum dapat dikatakan inflasi jika kenaikan tersebut tidak menyebabkan harga secara umum naik.

3) Berlangsung terus menerus

- Kenaikan harga yang bersifat umum juga belum akan memunculkan inflasi, jika terjadi sesaat, karena itu perhitungan inflasi dilakukan dalam rentang waktu minimal bulanan.

Menurut Waluyo (2002:119) menyatakan bahwa “inflasi adalah merupakan kecenderungan kenaikan harga - harga umum secara terus menerus”. Sebagai indikator yang mencerminkan perubahan harga - harga, inflasi berdasarkan Indeks Harga Saham Konsumen (IHK) merupakan indikator inflasi yang paling umum digunakan baik di Indonesia maupun disejumlah negara lain.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online arti stabil adalah tidak berubah-ubah; tetap; tidak naik turun. Kestabilan, perihal (yang bersifat) stabil; keadaan stabil.

Kestabilan inflasi adalah gejala dimana harga suatu komoditas mengalami kenaikan harga yang tetap atau tidak naik turun secara terus-menerus atau umum.

2. Ketimpangan Pendapatan

Kesenjangan pendapatan dapat diartikan sebagai perbedaan kemakmuran ekonomi antara yang kaya dengan yang miskin. Hal ini tercermin dari perbedaan pendapatan (Robert E Baldwin, 1986 : 16).

Masalah kesenjangan pendapatan sering juga diikhtisarkan, bahwa pendapatan riil dari yang kaya terus bertambah sedangkan yang miskin terus berkurang. Ini berarti bahwa pendapatan riil dari yang kaya tumbuh lebih cepat dari pada yang miskin (Bruce Herrick/Charles P Kindleberger, 1988 : 171).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesenjangan pendapatan adalah perbedaan

jumlah pendapatan yang diterima masyarakat sehingga mengakibatkan perbedaan pendapatan yang lebih besar antar golongan dalam masyarakat tersebut. Akibat dari perbedaan itu maka

akan terlihat kesenjangan yaitu yang kaya akan semakin kaya dan sebaliknya yang miskin akan semakin terpuruk.

Menurut Myrdall, ketimpangan pendapatan terjadi karena kuatnya dampak balik dan lemahnya dampak sebar di negara - negara berkembang (M.L.Jhingan, 1999 : 212).

Menurut Parvez Hasan, ketimpangan pendapatan dapat menyebabkan kesempatan untuk memperoleh atau memenuhi kebutuhan pokok semakin kecil (Bintoro, 1986 : 88).

3. Daya Beli Masyarakat

Menurut Dr. Supawi pawengan adalah kemampuan masyarakat sebagai konsumen untuk membeli barang atau jasa yang dibutuhkan. daya beli masyarakat ini ditandai dengan meningkatnya atau menurun, dimana daya beli meningkat jika lebih tinggi selama periode dan biaya yang lebih tinggi dari waktu ke waktu sebelumnya.

KBRN, Jakarta : Daya beli adalah kemampuan masyarakat dalam membelanjakan uangnya, dalam bentuk barang maupun jasa. Daya beli menggambarkan tingkat kesejahteraan yang dinikmati oleh penduduk sebagai dampak semakin membaiknya ekonomi.

Daya beli adalah kemampuan konsumen membeli banyaknya jumlah barang yang diminta pada suatu pasar tertentu, pada tingkat pendapatan tertentu dan dalam periode tertentu, Putong (2003:32).

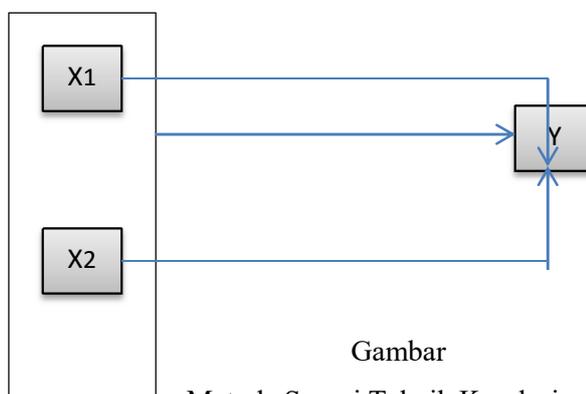
III. METODE PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis, menguji dan mengetahui hubungan positif antara kestabilan inflasi (X_1) dan ketimpangan pendapatan (X_2) , secara bersama-sama dengan daya beli masyarakat (Y).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Adapun Konstelasi masalahnya sebagai berikut:



Gambar

Metode Survei Teknik Korelasional

Keterangan:

X1: Kestabilan Inflasi

X2: Ketimpangan Pendapatan

Y : Daya Beli Masyarakat

Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dikemukakan berdasarkan data empirik yang telah dikumpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Kestabilan Inflasi dengan Daya Beli Masyarakat

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan positif antara Kestabilan Inflasi (X_1) dengan Daya Beli

Masyarakat (Y). Dari perhitungan analisis regresi sederhana terhadap variabel Kestabilan Inflasi (X_1) dengan variabel Daya Beli Masyarakat (Y) diperoleh nilai konstanta $a = 38,72$ dan koefisien $b = 0,63$, sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 38,72 + 0,63X_1$. Guna mengetahui keberartian dan linearitasnya maka dilakukan uji berartian dan linearitas dengan menggunakan ANAVA seperti disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Persamaan Regresi $\hat{Y} = 38,72 + 0,63X_1$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	110	1107681				
Regresi (a)	1	1079496,45				
Regresi (b/a)	1	7753,914	7753,914	40,99**	3,92	6,84
Residu	108	20430,636	189,18			
Tuna Cocok Galat	36 72	4312,536 16118,100	119,79 223,86	0,54 ^{ns}	1,56	1,90

Sumber: hasil olah data.

Keterangan :

** = Regresi Sangat Signifikan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

ns = Regresi berbentuk linier $F_{hitung} < F_{tabel}$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

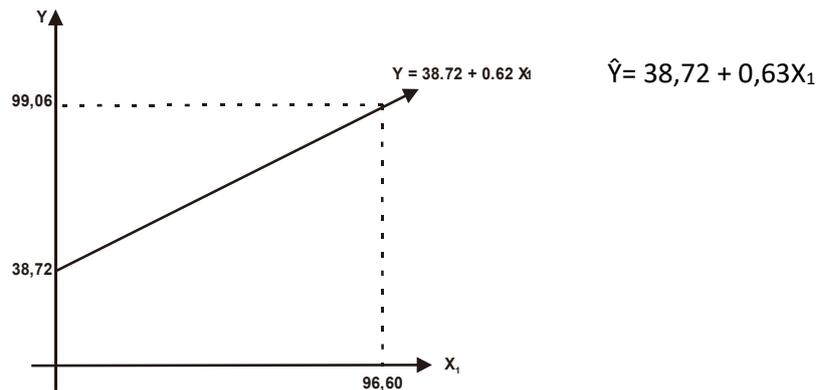
Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas pada tabel ANAVA di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 38,72 + 0,63X_1$,

dengan $F_{hitung} = 40,99 > F_{tabel} = 3,92$ pada $\alpha = 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi sangat signifikans. Dan

$F_{hitung} = 0,54 < F_{tabel} = 1,56$ pada taraf 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_1 atas Y adalah Regresi Linier.

Gambaran hubungan antara variabel

Kestabilan Inflasi (X_1) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 38,72 + 0,63X_1$ dapat digambarkan pada grafik berikut:



Gambar Grafik Persamaan Regresi Antara Kestabilan Inflasi (X_1) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) $\hat{Y} = 38,72 + 0,63X_1$

Tingkat keeratan hubungan antara Kestabilan Inflasi (X_1) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (r_{y1}) sebesar 0,5223. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga $t_{hitung} = 7,46 > t_{tabel}(0,975;108) = 1,98$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi signifikan.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Kestabilan Inflasi (X_1) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y1})^2 = 0,5223^2 = 0,2728$ berarti bahwa sebesar 27,28 % variabel Kestabilan Inflasi memberikan kontribusi pada peningkatan Daya Beli Masyarakat (Y) yang dijelaskan

oleh variabel Kestabilan Inflasi (X_1) melalui regresi $\hat{Y} = 38,72 + 0,63X_1$.

2. Hubungan antara Ketimpangan Pendapatan dengan Daya Beli Masyarakat

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan yang positif antara Ketimpangan Pendapatan (X_2) dengan Daya Beli Masyarakat (Y). Penghitungan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel Ketimpangan Pendapatan atas Daya Beli Masyarakat menghasilkan arah regresi b sebesar 0,47 dan konstanta a sebesar 53,84. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan

regresi $\hat{Y} = 53,84 + 0,47X_2$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji signifikansi dan uji kelinearan.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan Uji F dan hasilnya seperti disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel ANOVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 53,84 + 0,47X_2$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{table}	
					0,05	0,01
Total	110	1107681				
Regresi (a)	1	1079496,45				
Regresi (b/a)	1	5694,15	5694,15	27,34**	3,92	6,84
Residu	108	22490,40	208,24			
Tuna Cocok	43	11219,82	260,93			
Galat	65	11270,58	173,39	1,50 ^{ns}	1,56	1,90

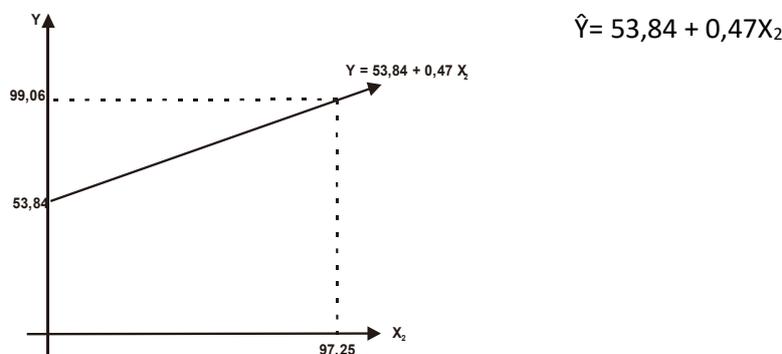
Sumber: hasil olah data.

Keterangan :

- ** = Regresi Signifikan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.
- ns = Regresi berbentuk linier $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- dk = derajat Kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 53,84 + 0,47X_2$, dengan $F_{hitung} = 27,34 > F_{tabel} = 3,92$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{hitung} = 1,50 < F_{tabel} = 1,56$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan dan linier.

Gambaran hubungan antara variabel Ketimpangan Pendapatan (X_2) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 53,84 + 0,47X_2$ dapat digambarkan pada grafik berikut:



Gambar Grafik Regresi Linear antara Ketimpangan Pendapatan (X_2) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) $\hat{Y} = 53,84 + 0,47X_2$

Tingkat keeratan hubungan antara Ketimpangan Pendapatan (X_2) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y_2}) sebesar 0,4471. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,19. Harga $t_{tabel(0,975;108)} = 1,98$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga koefisien korelasi signifikan

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Ketimpangan Pendapatan (X_2) dengan Daya Beli Masyarakat (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y_2})^2 = 0,4471^2 = 0,1999$. Hal ini berarti sebesar 19,99% Variabel Ketimpangan Pendapatan memberikan kontribusinya terhadap peningkatan Daya Beli Masyarakat.

3. Hubungan antara Kestabilan Inflasi (X_1) dan Ketimpangan Pendapatan (X_2) Secara Bersama-Sama dengan Daya Beli Masyarakat (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kestabilan Inflasi dan Ketimpangan Pendapatan secara bersama-sama dengan Daya Beli Masyarakat. Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta $a_0 = 25,85$, $a_1 = 0,481$, dan $a_2 = 0,275$. Dengan demikian model persamaan regresi gandanya $\hat{Y} = 25,85 + 0,481X_1 + 0,275X_2$. Guna mengetahui keberartiannya maka dilakukan uji keberartian dengan menggunakan analisis varians seperti pada tabel berikut:

Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian Regresi Linier Ganda
 $\hat{Y} = 25,85 + 0,4817X_1 + 0,275X_2$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0.05	0.01
Total	110	1107681				
Regresi	2	9251,74	4625,87	26,14**	3.07	4.78
Residu	108	18932,81	176,94			

Sumber: hasil olah data.

Keterangan :

** = Regresi Sangat Signifikan $F_{hitung} = 26,14 > F_{tabel} = 3,07$ pada $\alpha = 0,05$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas ganda sebagaimana dicantumkan dalam tabel tersebut di atas, diperoleh data

$F_{hitung} = 26,14 > F_{tabel} = 3,07$ pada $\alpha = 0,05$ dengan dk = 108, maka dapat disimpulkan regresi linear $\hat{Y} = 25,85 + 0,481X_1 + 0,275X_2$,

adalah sangat signifikan. Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa terdapat hubungan positif antara Kestabilan Inflasi (X_1) dan Ketimpangan Pendapatan (X_2) secara bersama-sama dengan Daya Beli Masyarakat (Y).

Korelasi ganda antara variabel Kestabilan Inflasi (X_1) dan Ketimpangan Pendapatan (X_2) secara bersama-sama dengan Daya Beli Masyarakat (Y) diperoleh harga koefisien korelasi sebesar $R_{y.12} = 0,5730$. Dari hasil perhitungan uji signifikansi korelasi ganda antara Variabel X_1 dan X_2 , secara bersama-sama dengan Y diperoleh $t_{hitung} = 71,63 > t_{tabel} = 3,07$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi ganda antara Kestabilan Inflasi (X_1) dan Ketimpangan Pendapatan (X_2) secara bersama-sama dengan Daya Beli Masyarakat (Y) sangat signifikan, dengan $r_{y.123} = 0,5730$.

Besarnya koefisien determinasi adalah $(r_{y.12})^2 = (0,5730)^2 = 0,3283$, ini menunjukkan bahwa 32,83% variabel Kestabilan Inflasi (X_1) dan Ketimpangan Pendapatan (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Daya Beli Masyarakat (Y) melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 25,85 + 0,481X_1 + 0,275X_2$.

E. PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif baik antara Kestabilan Inflasi dengan Daya Beli Masyarakat, Ketimpangan Pendapatan

dengan Daya Beli Masyarakat, maupun Kestabilan Inflasi dan Ketimpangan Pendapatan secara bersama-sama dengan Daya Beli Masyarakat. Hal ini berarti semua hipotesis, baik hipotesis pertama, kedua, maupun ketiga yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Kestabilan Inflasi (X_1) dengan Daya Beli Masyarakat (Y)

Pada pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kestabilan Inflasi dengan Daya Beli Masyarakat artinya Kestabilan Inflasi yang tetap dan tidak berubah-ubah akan memudahkan pelaku ekonomi dalam mengambil keputusan dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Hal ini berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,5223, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara X_1 dan Y adalah signifikan dan positif, artinya semakin tinggi tingkat X_1 akan diikuti dengan naiknya Y . sehingga koefisien determinasinya adalah 0,2728. Hal ini berarti bahwa variabel Kestabilan Inflasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan Daya Beli Masyarakat sebesar 27,28%

Menilik dari hasil analisis hipotesis di atas, membuktikan bahwa Langkah dan Kebijakan Pemerintah berikut yaitu pembangunan

infrastruktur di pedesaan seperti irigasi, embung harus diperbanyak dan jalan untuk memperlancar pengiriman barang dari produsen ke konsumen, membeli beras langsung dari petani, ketika harga beras mulai naik Bulog menggelontorkan stock beras untuk menurunkan atau menstabilkan harga, di sektor pertanian dengan memperbaiki sistem pengairan, memberikan subsidi pupuk dan menggunakan bibit unggul untuk menghasilkan hasil berlipat sehingga tingkat produksi bisa mengejar tingkat kebutuhan, menjaga distribusi agar harga tetap aman dan lancar, kebijakan moneter pemerintah meningkatkan nilai suku bunga sehingga masyarakat terdorong untuk menabung, diharapkan jumlah uang yang beredar dapat berkurang sehingga tingkat inflasi dapat ditekan, tidak dinaikkan harga komoditas-komoditas yang dikendalikan (administered prices), perluasan koordinasi dengan kementerian terkait seperti kementerian pertanian, perdagangan dan kerja sama antar daerah dan diperkuat BUMD pangan dalam tataniaga, stabilnya nilai tukar, rendahnya tekanan permintaan masyarakat dan koordinasi Tim Pengendalian inflasi Daerah (TPID) Jakarta dalam menjaga kestabilan harga di Ibukota, dapat meningkatkan daya beli masyarakat.

2. Hubungan antara Ketimpangan Pendapatan (X_2) dengan Daya Beli Masyarakat (Y)

Pada pengujian yang kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Ketimpangan Pendapatan (X_2) dengan Daya Beli Masyarakat (Y), artinya ketimpangan pendapatan yang rendah (pendapatan meningkat) antara orang kaya dan miskin dapat meningkatkan daya beli masyarakat.

Hal tersebut berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,4471, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara (X_2) dengan (Y) adalah signifikan dan positif, artinya semakin tinggi tingkat X_2 akan diikuti dengan naiknya Y sehingga koefisien determinasinya adalah 0,1999. Hal ini berarti bahwa variabel Ketimpangan Pendapatan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Daya Beli Masyarakat sebesar 19,99%. Berdasarkan hasil analisis hipotesis di atas, membuktikan bahwa langkah dan kebijakan pemerintah berikut yaitu meningkatkan batas penghasilan tidak kena pajak (PTKP) sebesar Rp 4.500.000 per bulan sehingga pajak yang harus dibayar lebih rendah dari sebelumnya, menetapkan batas gaji bebas pajak sebesar Rp 4.500.000 juta per bulan atau 54 juta per tahun, meningkatkan upah buruh setiap tahun berdasarkan meningkatnya harga kebutuhan pokok, meningkatkan upah riil buruh tani, diberlakukan pajak progresif secara efektif, peningkatan akses pembiayaan ke UMKM (usaha mikro kecil menengah), kebijakan fiskal pemerintah melalui kepemilikan properti dilakukan dengan pajak, redistribusi

harus dilakukan secara efektif dan efisien, dapat meningkatkan daya beli masyarakat.

3. Hubungan antara Kestabilan Inflasi (X_1) dan Ketimpangan Pendapatan (X_2), secara bersama-sama dengan Daya Beli Masyarakat (Y)

Pada pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kestabilan Inflasi (X_1) dan Ketimpangan Pendapatan (X_2) secara bersama-sama dengan Daya Beli Masyarakat (Y) artinya Kestabilan Inflasi dapat terjaga dan Ketimpangan Pendapatan yang rendah (pendapatan meningkat) antara orang kaya dan miskin sangat mempengaruhi Daya Beli Masyarakat. Hal ini berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,5730 sehingga koefisien determinasinya adalah 0,3283. Hal ini berarti bahwa kestabilan inflasi dan Ketimpangan pendapatan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 32,83% terhadap peningkatan daya beli masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis penelitian di atas, maka dapat dipahami bahwa langkah dan kebijakan pemerintah dalam menjaga kestabilan inflasi terutama kebutuhan bahan pokok dan ketimpangan pendapatan yang rendah (pendapatan meningkat) antara orang kaya dan miskin mempengaruhi daya beli masyarakat.

F. KESIMPULAN

Berikut ini penulis sampaikan beberapa kesimpulan penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama bahwa terdapat hubungan antara kestabilan inflasi dengan daya beli masyarakat, diperoleh koefisien korelasi (r_{y_1}) sebesar 0,5223 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,2728. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kestabilan inflasi dengan daya beli masyarakat rendah, yang dapat dibuktikan bahwa kestabilan inflasi hanya memberikan sumbangan sebesar 27,28% terhadap peningkatan daya beli masyarakat.

2. Pengujian hipotesis kedua bahwa terdapat hubungan antara ketimpangan pendapatan dengan daya beli masyarakat, diperoleh koefisien korelasi (r_{y_2}) sebesar 0,4471 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,1999. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketimpangan pendapatan dengan daya beli masyarakat rendah, yang dapat dibuktikan bahwa ketimpangan pendapatan hanya memberikan sumbangan sebesar 19,99% terhadap peningkatan daya beli masyarakat.

3. Pengujian hipotesis ketiga bahwa terdapat hubungan antara kestabilan inflasi dan ketimpangan pendapatan secara bersama-sama dengan daya beli masyarakat, diperoleh koefisien korelasi ($r_{y_{12}}$) sebesar 0,5730 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,3283. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kestabilan inflasi dan ketimpangan pendapatan secara bersama-sama dengan daya beli masyarakat rendah yang dapat dibuktikan bahwa kestabilan inflasi dan ketimpangan

pendapatan hanya memberikan kontribusi terhadap daya beli masyarakat hanya sebesar 32,83%.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, Robert E. 1986; *Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi*, terjemahan St.Dianjung, PT Bina Aksara Jakarta, hlm. 16.
- Hasan, M. Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 61-64.
- Herrick, Bruce/Charles P Kindleberger. 1988; *Ekonomi Pembangunan*, terjemahan Drs. Komarudin, Bina Aksara Jakarta, hlm. 171.
- Jhingan, M L. 1999; *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, terjemahan D.Guritno, CV Rajawali Jakarta, hlm. 212.
- Muana, Nanga . 2001. *Makro Ekonomi, Teori, Masalah dan Kebijakan*. Edisi Perdana. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 237
- Putong, Iskandar. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro dan Makro* . Edisi II. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 32.
- Rahardja, Prathama dan Mandala Manurung. 2001. *Teori Ekonomi Makro*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hlm. 203.
- Sudjana, 2002. *Metoda Statistik*. Bandung: Tarsito Bandung, hal.246
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta, hlm. 90
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress. hal. 63.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1986; *Perencanaan Pembangunan*, Penerbit PT Gunung Agung Jakarta. Jakarta, hlm. 88.
- Waluyo, Herman J. 2002. *Apresiasi dan Pengkajian Cerita Fiksi*. Salatiga: Widya Sari press, hlm. 119.
- Website:
Rendahnya Upah dan Tingkat Pendidikan Jadi Pemicu Ketimpangan Pendapatan
<https://economy.okezone.com/read/2018/03/21/320/1875960/rendahnya-upah-dan-tingkat-pendidikan-jadi-pemicu-ketimpangan-pendapatan?>
- Pengertian kestabilan
<https://kbbi.web.id/stabil>
- Pengertian daya beli menurut Dr. Supawi pawengan
<http://triningsihsoewarno.blogspot.com/2016/03/daya-beli-masyarakat.html>
- Pengertian daya beli menurut KBRN Jakarta
http://www.rri.co.id/post/editorial/370/editorial/berbagai_upaya_meningkatkan_kemampuan_daya_beli.html

PETUNJUK PENULISAN

“JURNAL M-PROGRESS”

1. Naskah diketik dengan *MS Word*, jenis huruf *Times News Roman* 11, ukuran kertas A4 (297 x 210), dengan jarak 1,5 spasi, minimal 10 halaman halaman, (termasuk gambar, ilustrasi dan daftar pustaka), page set up : top 3,5 cm : left 3 cm : bottom 2,5 cm : right 2,5 cm dan di buat 2 coloum dalam bentuk Ms. Word dan PDF.
2. Naskah berupa hasil penelitian atau pengabdian kepada masyarakat, yang merupakan naskah asli dan belum pernah dipublikasikan di media masa manapun. Makalah yang telah dipresentasikan dalam suatu pertemuan ilmiah, apabila belum dipublikasikan dapat diterima.
3. Sistematika penulisan sebagai berikut:
 - a. **JUDUL**
Singkat, jelas dan mencerminkan isi.
 - b. **Nama (para) penulis atau baris kepemilikan**
Ditulis lengkap tanpa gelar disertai keterangan instansi tempat bekerja, dan alamat E-mail.
 - c. **ABSTRAK**
Abstrak diawali dengan judul makalah dalam bahasa Inggris/ Indonesia Berisi inti sari makalah, cara penyelesaian masalah, dan hasil yang diperoleh. Selanjutnya abstract ditulis dalam bahasa Inggris, satu alinea dengan maksimal 150 kata serta keyword
 - d. **PENDAHULUAN**
Berisi latar belakang masalah, permasalahan, tujuan, ruang lingkup, batasan dan rumusan masalah serta manfaat penelitian.

e. TINJAUAN TEORI

Berisi teori yang akan mendukung variabel yang akan dibahas, teori yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan, serta menjelaskan metodologi yang dipergunakan berisi bahan, alat yang digunakan, dan cara melakukan penelitian.

f. PEMBAHASAN

Berisi penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, gambar dan/atau lain sebagainya. Permohonan dilakukan terhadap hubungan berbagai variabel baik bebas maupun terikat, analisis tentang keterkaitan data dengan hipotesa penelitian dan kesesuaian hasil penelitian terhadap teori yang digunakan berikut alasannya.

g. KESIMPULAN

Berisi simpulan dari pembahasan dan saran

h. DAFTAR PUSTAKA

Penulisan daftar pustaka disusun tanpa nomor berdasarkan abjad dengan urutan penulisan sebagai berikut nama pengarang, tahun terbit, judul, penerbit dan kota penerbitan. Nama pengarang mendahulukan nama keluarga atau nama dibalik tanpa gelar.

4. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan berpedoman pada Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan.
5. Hindari pemakaian istilah asing (kecuali bila sangat diperlukan). Penulisan istilah asing dicetak dengan huruf miring / *italic*.
6. Isi tulisan bukan tanggung jawab redaksi. Redaksi berhak mengedit redaksionalnya, tanpa mengubah arti.
7. Bagi pengirim naskah harus menyertakan print out naskah serta 1 (satu) CD berisi copy naskahnya dikirim ke Redaksi Jurnal M-Progress Unsurya, Alamat : Fakultas Ekonomi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Fakultas Ekonomi, Kampus B, KomplekAngkasa, Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur, Telp. 021-80880030, Fax. 021-80880031, email : manajemenmprogress@gmail.com