

PUBLIC POLICY

Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis

VOLUME 1 No. 2 September 2020

ISSN 2721-1673 (Cetak)
ISSN 2721-1681 (Online)



LPPM STIA SAID PERINTAH

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Nur Deni Musa & Herman Surijadi (100-114)

Efek Moderasi Kontrol Diri pada Hubungan Sifat Materialisme Terhadap Pembelian

Impulsif Online

Desy Balik & Fenry Abraham Stevi Tupamahu (115-136)

Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Bidang Administrasi Pemerintahan

Muhammad Amin (137-152)

Efektifitas Implementasi Kebijakan Kurikulum 2013 pada Satuan Pendidikan

di Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah

Muhammad Nur Matdoan (153-177)

Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

pada Organisasi Perangkat Daerah

Victor Pattiasina, M. Yamin Noch, A. Patiran & M. Bonsapia (178-194)

Implementasi Good Corporate Governance, Good Governance dan Kepemimpinan

Situasional Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Amin Watimena (195-214)

Peran Pemerintah Daerah Dalam Mengontrol Harga Pangan Berdasarkan UU Pangan

No. 18 Tahun 2012 Pasal 55 (Perspektif Ekonomi Islam)

Murdiansah S. A. Karim (215-230)

Determinan Minat Kunjungan Wisata Berdasarkan Aksesibilitas, Fasilitas Pendukung

Pariwisata dan Norma Subyektif

Gilbert Alvin Rumalatu (231 - 246)

Penempatan Kerja, pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

Maartje Paais (247 -260)

Strategi Mendorong Kinerja dengan Meningkatkan Komunikasi Interpersonal
dan Komitmen Organisasi

Conchita Valentina Latupapua (261 -272)

Penerapan Prinsip *Good Governance* Terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Listriyanti Palangda & Joubert M. Dame (273 -287)

Dampak Lingkungan Kerja dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Herman Philips Dolonseda & Sjeddie R. Watung (288 -297)

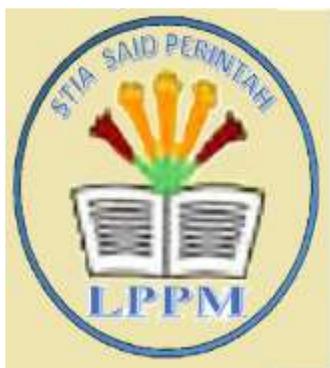
Determinan Penyaluran Kredit UMKM PT. Bank Maluku Malut

Sammie Jacobs & Maximiliane C. L. Hukom (298 -316)

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Nur Deni Musa
Fakultas Ekonomi Universitas Iqra Buru
mohnur.denymusa@gmail.com

Herman Surijadi
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Ambon
hermansurijadi@yahoo.co.id
(Penulis Korespondensi)



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of workload and work environment on employee performance. The population of this study were all employees of the Civil Registry Office of Buru Regency. The sampling technique used a census technique with a final sample size of 39 respondents. The research data collection was obtained through a questionnaire instrument while the research data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that the workload and work environment proved to have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Buru Regency Civil Registry, where the influence of the work environment is greater than the effect of workload. Thus it can be said that an increase in the value of workload and work environment will improve the performance of employees of the Civil Registry Office of Buru Regency.

Keywords : Workload, Work Environment, Performance

Pendahuluan

Pemungutan suara Pilpres dan Pilkada tahun 2009, Indonesia dihebohkan dengan meninggalnya petugas Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) ketika melaksanakan tugasnya. Data Kementerian Kesehatan (Kemenkes) melalui dinas kesehatan tiap provinsi mencatat petugas KPPS yang sakit sudah mencapai 11.239 orang dan korban meninggal 527 jiwa (Pratama, Ilham, Pratama, & Editor, 2019). Tim peneliti dari Universitas Gadjah Mada (UGM) mengungkapkan kesakitan dan kematian petugas KPPS (Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara) pada Pemilu 2019 disebabkan oleh beban kerja yang sangat tinggi. Bukti lainnya menyangkut beban kerja berlebihan juga disampaikan melalui sebuah studi pada *Journal of Occupational and Environmental Medicine* menyebutkan bahwa

ada korelasi antara jam kerja dalam seminggu dengan risiko serangan jantung. Orang yang bekerja 55 jam seminggu, 16 % lebih mungkin mengembangkan risiko serangan jantung dibanding mereka yang bekerja 45 jam seminggu seperti yang dilansir oleh Kesehatan.kontan.co.id, (2019). Studi itu menemukan bahwa orang yang bekerja 65 jam seminggu memiliki peluang mengalami serangan jantung sebesar 33%. Studi empiris yang terbit 2014 di jurnal *Psychosomatic Medicine* mengungkapkan bahwa tingginya beban pekerjaan berkaitan dengan diabetes, peluang risikonya bisa mencapai 45 %. Merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental (Kesehatan.kontan.co.id, 2019).

Fakta dan bukti empiris di atas membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja karyawan atau pegawai tapi bahkan sampai pada tingkat kematian. Di Indonesia sendiri, kajian empiris yang menyoroti dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak disampaikan. Hasil penelitian Sutoyo, (2016); Fikratunil Khasifah, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian Fikratunil Khasifah, (2016) dan Riny Chandra dan Dody Adriansyah, (2015), menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahkan hasil kajian Artha Tri Hastutiningsih, (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Selain beban kerja yang berlebihan, kinerja pegawai/karyawan juga turut dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang salah satunya adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2009), contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman Sutoyo, (2016); Fikratunil Khasifah, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017).

Penelitian menyangkut dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Sutoyo, (2016), Fikratunil Khasifah, (2016), Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, ada juga penelitian yang menyatakan sebaliknya, seperti penelitian oleh Artha Tri Hastutiningsih, (2018); Soegoto, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bahkan Bahkan Aslian, (2019) berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemaparan hasil-hasil kajian empiris di atas menunjukkan bahwa ada perbedaan hasil penelitian menyangkut dampak atau pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian dapat memunculkan celah penelitian, sehingga oleh peneliti lain dapat dilakukan penelitian kembali (Agusty, 2006). Hal inilah yang memotivasi peneliti untuk meneliti tentang dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan unit analisis penelitian yang berbeda yakni pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru.

Alasan pemilihan Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru sebagai unit analisis penelitian karena terlihat bahwa dinas ini termasuk salah satu dinas yang paling banyak dikunjungi oleh masyarakat, apalagi pada momen-momen tertentu seperti pendaftaran tes CPNS. Gambaran kesibukan pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru ini, mengindikasikan bahwa potensi beban kerja lebih (*work overload*) sangat mungkin terjadi dan jika tidak ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik maka dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada dinas tersebut. Hal tersebut ditunjang oleh penelitian Suraedah, Akib, dan Darwis (2015) yang menyatakan salah satu dinas yang memiliki beban kerja lebih adalah Dinas Catatan Sipil. Berdasarkan pemaparan fakta dan hasil kajian empiris di atas maka peneliti akan mengkaji lebih dalam lagi tentang dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja.

Kajian Pustaka

Beban Kerja

Definisi beban kerja menurut Komaruddin Sastradipoera, (1996) bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Moekijat, (1999) menambahkan bahwa analisis beban kerja yaitu penentuan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Selanjutnya, pengukuran beban kerja dilakukan dengan mengadopsi pendapat Eduard Yohannis Tamaela, (2011); Tamaela, Hetharie, & Huwae, (2018) dan Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman, (2018) bahwa beban kerja dapat dikelompokkan dalam dua bagian yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Sedarmayanti, (2009) mengatakan bahwa lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Selajutnya lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik (Surijadi & Idris, 2020). Mereka menyatakan bahwa lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan juga bisa disebabkan karena suasana kerja yang tidak kondusif, seperti adanya persaingan, teman sekerja saling menjatuhkan, dan adanya kerja sama yang jelek. Suasana kerja yang tidak mendukung seperti itulah yang membuat karyawan tidak kerasan kerja (Surijadi & Idris, 2020).

Kinerja

Bernardin, H. J., & Russel A. E. J., (1988) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang

melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Pendapat lain oleh Motowidlo dan Van Scotter, (1994) dalam Agripa Fernando Tarigan, (2011) kinerja mengacu pada hasil- hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai hasil kerja. Selanjutnya pengukuran variabel ini dilakukan dengan mengadopsi pendapat David Chan & Neal Schmitt, (2002) yang mengoperasionalkan kinerja dalam 3 (tiga) dimensi utama yakni;

- 1) Keahlian Teknikal Inti / Kinerja Tugas (*Core Technical Proficiency / Task Performance*).
- 2) Dedikasi Kerja / Motivasional Kinerja Kontekstual (*Job Dedication / Motivational Contextual Performance*).
- 3) Fasilitas Interpersonal (*Interpersonal Facilitation / Interpersonal Contextual Performance*).

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesa

Kerangka konseptual kajian ini didasarkan pada tinjauan kepustakaan dan hasil penelitian terdahulu yang selanjutnya digunakan untuk kepentingan pengembangan hipotesa penelitian. Beberapa hasil kajian terdahulu yang mendasari pengembangan hipotesa kajian ini antara lain Sutoyo, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja. Berdasarkan landasan teori pada bagian tinjauan pustaka di atas dan hasil-hasil kajian terdahulu maka hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji kembali dalam kajian ini sebagai berikut;

H₁ ; Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru.

Hasil penelitian yang tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pernah disampaikan Sutoyo, (2016); Fikratunil Khasifah, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) yang melalui hasil kajiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori pada bagian tinjauan pustaka di atas dan hasil-hasil kajian terdahulu maka hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H₂ ; Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru.

Metode Penelitian

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan (*eksplanatory*) karena berupaya untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Pendekatan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Model penelitiannya adalah model survei dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Penarikan sampel menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Distribusi kuesioner dilakukan kepada seluruh sampel dan mendapatkan 39 responden sebagai sampel. Analisis data penelitian dilakukan dengan terlebih dulu menguji instrument penelitian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan diakhiri dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya dikategorikan pada rentang skor berikut ini;

- Skor Minimum = 1
- Skor Maksimum = 5
- Lebar Skala = $\frac{5 - 1}{5} = 0.8$

Dengan demikian maka katagori skala ditentukan sebagai berikut;

- 1.00 - 1.80 = Sangat Tidak Setuju
- 1.81 - 2.60 = Tidak Setuju
- 2.61 - 3.30 = Netral
- 3.31 - 4.20 = Setuju
- 4.21 - 5.00 = Sangat Setuju

Distribusi dari masing-masing kategori tanggapan responden dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks rata-rata seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini;

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

| No. | Item | Skor | | | | | Jmh | Rata-Rata |
|---|------|------|----|----|----|-----|-----|-------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1. | X1.1 | 12 | 22 | 2 | 3 | - | 39 | 4.10 |
| 2. | X1.2 | 11 | 24 | 3 | 1 | - | 39 | 4.15 |
| 3. | X1.3 | 12 | 19 | 6 | 2 | - | 39 | 4.05 |
| 4. | X1.4 | 10 | 20 | 8 | 1 | - | 39 | 4.00 |
| 5. | X1.5 | 8 | 21 | 9 | 1 | - | 39 | 3.92 |
| Rata-Rata Beban Kerja (X₁) : | | | | | | | | 4.04 |
| 1. | X2.1 | 8 | 24 | 7 | - | - | 39 | 4.02 |
| 2. | X2.2 | 9 | 21 | 8 | 1 | - | 39 | 3.97 |
| 3. | X2.3 | 9 | 19 | 9 | 2 | - | 39 | 3.89 |
| 4. | X2.4 | 11 | 22 | 4 | 2 | - | 39 | 4.07 |
| 5. | X2.5 | 13 | 20 | 6 | - | - | 39 | 4.17 |
| 6. | X2.6 | 8 | 21 | 9 | 1 | - | 39 | 3.92 |
| 7. | X2.7 | 12 | 21 | 6 | - | - | 39 | 4.15 |
| Rata-Rata Lingkungan Kerja (X₂) : | | | | | | | | 4.02 |
| 1. | Y.1 | 7 | 23 | 9 | - | - | 39 | 3.94 |
| 2. | Y.2 | 6 | 24 | 9 | - | - | 39 | 3.92 |
| 3. | Y.3 | 7 | 21 | 9 | 2 | - | 39 | 3.84 |
| 4. | Y.4 | 6 | 20 | 12 | 1 | - | 39 | 3.79 |
| 5. | Y.5 | 6 | 19 | 13 | 1 | - | 39 | 3.76 |
| 6. | Y.6 | 5 | 22 | 12 | - | - | 39 | 3.82 |
| Rata-Rata Kinerja (Y) : | | | | | | | | 3.84 |
| Total Rata-Rata Seluruh Variabel : | | | | | | | | 3.97 |

Berdasarkan data pada di atas terlihat bahwa beban kerja memiliki besarnya nilai rata-rata sebesar 4.04 yang berarti bahwa responden setuju variabel ini. Hasil analisa di atas juga menunjukkan bahwa item yang paling baik dalam menjelaskan beban kerja adalah item X_{1.2} yang menyatakan bahwa "Beban pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor setiap hari tergolong besar" dengan rata-rata tertinggi yakni 4.15. Variabel kedua yakni variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 4.02 yang artinya bahwa responden setuju dengan pernyataan tentang variabel ini. Hasil analisa di atas juga menunjukkan bahwa item yang paling baik dalam menjelaskan beban kerja adalah item X_{1.2} yang menyatakan bahwa "Keamanan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan" dengan rata-rata tertinggi yakni 4.17. Variabel terakhir yakni kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.84 yang berarti responden juga setuju dengan seluruh pernyataan tentang variabel ini. Hasil analisa di atas juga menunjukkan bahwa item yang paling baik dalam menjelaskan beban kerja adalah item

X_{1.2} yang menyatakan bahwa "Berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas" dengan rata-rata tertinggi yakni 3.94.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian *construct validity* yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pertanyaan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya dan nilai korelasi (Agusty, 2006). Sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan pendekatan *cronbach alpha pada* masing-masing indikator variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *cronbach's alpha* dalam masing-masing instrumen dalam satu variabel. Satu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0.6 (Agusty, 2006). Hasil pengujian masing-masing variabel terlihat pada tabel dibawah ini.

Uji Validitas & Reliabilitas

| Variabel | Korelasi (r) | Ket | Koefisien Cronbach Alpha | Ket |
|----------|----------------|-------|--------------------------|----------|
| X1.1 | 0.828 | Valid | 0.897 | Reliabel |
| X1.2 | 0.766 | Valid | | |
| X1.3 | 0.859 | Valid | | |
| X1.4 | 0.795 | Valid | | |
| X1.5 | 0.766 | Valid | | |
| X1.6 | 0.765 | Valid | | |
| X1.7 | 0.734 | Valid | | |
| X2.1 | 0.838 | Valid | 0.896 | Reliabel |
| X2.2 | 0.838 | Valid | | |
| X2.3 | 0.888 | Valid | | |
| X2.4 | 0.774 | Valid | | |
| X2.5 | 0.871 | Valid | | |
| Y.1 | 0.841 | Valid | 0.949 | Reliabel |
| Y.2 | 0.874 | Valid | | |
| Y.3 | 0.901 | Valid | | |
| Y4 | 0.875 | Valid | | |
| Y.5 | 0.930 | Valid | | |
| Y.6 | 0.950 | Valid | | |

Hasil uji validitas dan realibilitas instrumen di atas menunjukkan hasil uji signifikan korelasi (r) lebih besar dari 0.3 dan memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* di atas 0.6

sehingga variabel pada tiap item pertanyaan dikatakan valid dan reliabel untuk dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam kajian ini dimulai dengan uji normalitas data dengan menggunakan grafik *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* hasil analisis data menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal. Pengujian selanjutnya adalah uji heterokedastisitas. Priyatno, (2012) menyatakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam kajian ini adalah dengan melihat penyebaran titik-titik pada grafik *scatterplot*. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan kaidah heteroskedastisitas dalam model penelitian ini terpenuhi. Pengujian asumsi kalsik yang terakhir adalah uji multikolinieritas yang dinilai berdasarkan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) melebihi 0.10 dan nilai *Tolerance* dibawah 1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dilakukan untuk menguji pengaruh dari beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | <i>Unstandardized Coefficients (B)</i> | t hitung | Sig. | Ket. |
|----------------------------|--|----------|------|------------|
| Beban Kerja (X_2) | 0.345 | 2.138 | .039 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X_1) | 0.592 | 4.547 | .000 | Signifikan |
| <i>R Adjusted Square</i> | 0.797 | | | |
| t hitung | 1.688 | | | |

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, terlihat bahwa hasil pengujian hipótesis pertama mengungkapkan bahwa beban kerja yang terwakili melalui 5 item pernyataan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.138. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.138

> 1.688) dengan nilai koefisien sebesar 0.345 (positif) dengan nilai signifikansinya sebesar 0.039 yang adalah lebih kecil dibandingkan 0.05 ($0.039 < 0.05$). Artinya bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis kedua diterima atau beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru. Hasil pengujian hipotesis kedua mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.547. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4.547 > 1.688$) dengan nilai koefisien yang positif sebesar 0.592 yang artinya bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis diterima atau lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi beban kerja dan lingkungan kerja yang di bawah 0,005 dengan pengaruh yang paling dominan berasal dari variabel lingkungan kerja. Kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 79.7 %, yang ditunjukkan dari R Adjusted Square. Hal ini juga berarti bahwa kinerja dapat dijelaskan sebesar 20.3% oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Hal tersebut berarti semakin tinggi beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawainya. Walaupun beban kerja di kantor yang dikerjakan setiap hari tergolong besar, namun kinerja pegawai tetap prima. Hal ini dibuktikan dengan komitmen untuk tetap menyelesaikan beban kerja yang harus diselesaikan di Dinas Catatan Sipil. Temuan ini juga secara tidak langsung menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang mampu diselesaikan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil kajian sebelumnya oleh; Sutoyo, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) yang juga mengakui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis khususnya bila dilihat dari distribusi frekuensi jawaban responden, maka terlihat bahwa item beban kerja penyumbang pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru adalah item; $X_{1.2}$ yang menyatakan bahwa "Beban pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor setiap hari tergolong besar" dengan rata-rata tertinggi yakni 4.15. Temuan ini membuktikan bahwa

persepsi pegawai beban kerja lebih didasarkan pada seberapa besar/banyak beban kerja yang harus diselesaikan di Dinas Catatan Sipil. Temuan ini juga secara tidak langsung menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang mampu diselesaikan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil kajian sebelumnya oleh; Sutoyo, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) yang juga mengakui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berpengaruhnya lingkungan kerja yang terwakili melalui 7 item pernyataan, dapat dijelaskan melalui hasil analisis deskriptif yakni distribusi jawaban responden. Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh terbesar kemampuan berasal dari item $X_{1.2}$ yang menyatakan bahwa "Keamanan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan" dengan rata-rata tertinggi yakni 4.17. Hasil ini berarti bahwa persepsi lingkungan kerja akan semakin baik jika keamanan di tempat kerja juga semakin baik. Temuan ini juga dapat memberi gambaran bahwa kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil akan semakin baik jika faktor keamanan di lingkungan kerja adalah baik. Hasil kajian ini mendukung hasil kajian sebelumnya oleh; Sutoyo, (2016); Fikratunil Khasifah, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) yang juga mengakui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat disampaikan melalui kajian ini adalah sebagai berikut;

1. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.
2. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.

3. Hasil analisis membuktikan bahwa variabel yang memberikan pengaruh terbesar kepada kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru adalah variabel lingkungan kerja.

Rekomendasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak membuat pegawai memiliki kinerja yang turun. Oleh karena itu manajemen Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru perlu memberikan apresiasi kepada pegawai dalam bentuk piagam penghargaan atau penghargaan yang sesuai dengan alur karier ASN seperti promosi. Demikian pula lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja yang baik dari pegawai, sehingga perlu dipelihara kondusifitas lingkungan dengan cara menyiapkan peralatan untuk menjamin tingkat keamanan di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Agripa Fernando Tarigan. (2011). *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*. Universitas Diponegoro.
- Agusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Artha Tri Hastutiningsih. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)* (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Bernardin, H. J., & Russel A. E. J. (1988). *Human Resources Management: An Experimental Approach* (2nd ed.). New York: Irwin McGraw-Hill Inc.
- David Chan & Neal Schmitt. (2002). Situational Judgment and Job Performance. *Human Performance*, 15(2). https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1503_01
- Eduard Yohannis Tamaela. (2011). Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Burnout Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Aset*,

- 13(2), 111–122. Retrieved from <https://widyamanggala.ac.id/journal/index.php/jurnalaset/article/view/78/52>
- Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman. (2018). The Burnout Antecedent Model Extension and its Consequences to the Lecturer's Job Satisfaction Level in Private Colleges, Ambon. *Scientific Research Journal*, 6(3), 36–60. Retrieved from <http://www.scirj.org/mar-2018-paper.php?rp=P0318513>
- Fernando Reinhard Tjiabrata, B. L. dan L. O. H. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Emba*, 5(2), 1570–1580.
- Fikratunil Khasifah, R. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–7.
- Kesehatan.kontan.co.id. (2019, April 22). beban-kerja-berlebihan-mengancam-nyawa? *Kesehatan.Kontan.Co.Id*. Retrieved from <https://kesehatan.kontan.co.id/news/beban-kerja-berlebihan-mengancam-nyawa?page=all>
- Komaruddin Sastradipoera. (1996). *Pengantar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. (1999). *Kamus Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Pratama, Ilham, H. tribunnews.com/nasional/2019/10/29/banyaknya-petugas-kpps-meninggal-saat-pemil.-2019-karena-beban-kerja., Pratama, P. I. R., & Editor: (2019). Banyaknya Petugas KPPS Meninggal Saat Pemilu 2019 Karena Beban Kerja. *Tribunnews.Com*. Retrieved from <https://www.tribunnews.com/nasional/2019/10/29/banyaknya-petugas-kpps-meninggal-saat-pemilu-2019-karena-beban-kerja>
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Riny Chandra dan Dody Adriansyah. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Unikom*, 5(1), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Soegoto, D. R. & H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT BCA Finance. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Unikom*, 1–15.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. Retrieved from <https://stia-saidperintah.ejournal.id/ppj/article/view/2>
- Sutoyo. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187–195. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/157073-ID-pengaruh-beban-kerja-lingkungan-kerja-da.pdf>
- Tamaela, E. Y., Hetharie, J. A., & Huwae, V. E. (2018). Extension and Consequence of Burnout Antecedent Model to Job Satisfaction of College Lecturers who Concurrent Structural Position at Private-Owned University in Islands of Ambon, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 77(5), 74–85. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-05.10>
- Zulkifli. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal of Economic Management & Business*, 17(1), 105–116.

Efek Moderasi Kontrol Diri pada Hubungan Sifat Materialisme Terhadap Pembelian *Impulsif Online*

Dessy Balik

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku

Fenri Abraham Stevi Tupamahu

FKIP Universitas Pattimura

f2dtupamahu@gmail.com

(Penulis Korespondensi)



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This study aims to (1) examine the effect of materialism on impulsive online purchases. (2) To examine the moderating effect of self-control on the relationship between materialism and impulsive online purchases. This type of research is a causal research. The unit of analysis in this study is an individual lecturer at the Indonesian Christian University of Maluku (UKIM) as online shopping consumers who have made impulsive purchases online. The sampling method using nonprobability method, sampling using purposive sampling technique with the final sample of 48 people. Data analysis used thThe results of the study prove that materialism has an effect on impulsive online purchases.

The results of the study prove that materialism has an effect on impulsive online purchases. The nature of UKIM lecturers as consumers who emphasize the value of material, are selfish, want to have a lot of goods, and feel that ownership does not increase happiness, so that thoughtless buying behavior as a result, spontaneous purchases, rush purchases, and purchases are influenced by emotional states will increase . Consumers who have materialistic characteristics are classified as young consumers and have a high tendency to interact with social media with the potential to do impulsive shopping online. This study proves the impact of moderation of self-control as controlling consumer behavior in terms of valuing goods based on symbolic goods, social status, building social status from purchasing an item, and excessive prestige. The impact of self-control moderation has been shown to contribute to the influence of materialism on impulsive online purchases.

Keywords : Materialism, self-control, online impulsive buying

Pendahuluan

Perubahan aktivitas bisnis di era digital atau era *online* saat ini, ditandai dengan integrasi teknologi informasi dalam hal penggunaan internet pada proses bisnis serta cenderung mengakibatkan perubahan terutama perilaku konsumen yang memiliki ketergantungan pada teknologi informasi terutama, dalam aktivitas pembelian atau belanja. Era digital, era *online* atau adopsi gaya hidup digital kini dijalani oleh sebagian besar masyarakat, terutama diperkotaan kondisi tersebut memungkinkan terjadi perubahan-perubahan yang telah mengubah mental, sikap, pola komunikasi, etika, struktur bahasa, meningkatnya konsumerisme, gaya hidup maupun cara pandang masyarakat (Sulistyaningtyas *et al.*, 2012). Arisandy (2017) menjelaskan perubahan cara belanja untuk sebagian konsumen saat ini cenderung mengarah kepada cara yang lebih praktis dan canggih, yaitu dengan menggunakan teknologi informasi yang disebut belanja *online*.

Aktivitas belanja *online* dipandang menghemat waktu, dan merasa harga yang ditawarkan relatif lebih murah. Pembelian *online* berbeda dengan aktivitas pembelian *offline* atau cara pembelian konvensional, pembelian *online* tidak ada pertemuan langsung antara penjual dan pembeli, namun produk yang dibeli akan diantarkan ke alamat pembeli setelah ada kesepakatan. Belanja *online* tidak memerlukan mobilitas pembeli dan didukung kemudahan akses ke produk, kemudahan pembayaran dan penawaran yang diberikan, sehingga aktivitas belanja *online* dipandang praktis dan menjadi tren saat ini. Berbagai hasil penelitian membuktikan ragam determinan belanja online antara lain, Gefen *et al* (2003) dan Jublee & Balamurugan (2016) menjelaskan bahwa kepercayaan merupakan dasar pembelian *online*. Hasil kajian Moshrefjavadi *et al* (2012) mengidentifikasi bahwa risiko keuangan dan risiko non-pengiriman memengaruhi sikap negatif terhadap belanja *online*. Namun Uzun & Poturak (2014) dan Melis *et al* (2015) membuktikan hubungan antara kepuasan dengan layanan *online*, dan pengalaman belanja dan niat konsumen untuk membeli di masa depan yang menghasilkan loyalitas pelanggan dalam pembelian *online*.

Perkembangan belanja *online* sebagai dampak perkembangan teknologi sebagai manifestasi gaya hidup digital yang merupakan tren baru, dalam konteks aktivitas bisnis cenderung dapat mempengaruhi budaya, dan pola serta perilaku konsumsi. Perkembangan belanja *online* membuat transaksi semakin dinamis dalam ruang belanja yang relatif luas. Konsumen menjelaskan media *online* memengaruhi proses belanja,

dan mereka berpendapat bahwa media *online* menginspirasi pembelian *online* mereka (Aragoncillo & Orús, 2018). Karakteristik aktivitas belanja *online* cenderung berbasis pada media *online* atau media sosial memiliki berbagai kemudahan, memiliki banyak pilihan belanja, bersifat praktis dalam bentuk transaksi jual beli merupakan hal yang diinginkan oleh konsumen. Berbagai kemudahan, sifat praktis, ragam informasi serta ragam iklan *online*, memungkinkan psikologis konsumen terpengaruh, namun pada fase tertentu konsumen berpotensi melakukan pembelian secara tidak terencana atau tanpa pertimbangan yang matang (*impulsive buying*), melakukan pembelian secara tiba-tiba tanpa memikirkan kegunaan barang yang dibeli.

Hasil kajian Xiang *et al.*, (2016) dan Aragoncillo & Orús, (2018) menjelaskan peran media sosial sebagai alat yang ampuh untuk meningkatkan pembelian impulsif secara *online*. Margaret, (2016) menjelaskan bahwa berkembangnya *e-commerce* masyarakat akan lebih konsumtif, dan pada saat melihat barang-barang yang ada dihalaman *website* masyarakat akan cenderung untuk membeli barang tersebut diluar rencana (pembelian impulsif). Karakteristik pembelian produk melalui internet atau pembelian *online* sangat berpotensi untuk mendorong konsumen melakukan pembelian produk yang sebenarnya tidak mereka butuhkan (Miranda, 2016).

Pembelian impulsif *online* dalam prespektif psikologis cenderung merupakan dampak pengalihan perhatian konsumen oleh aplikasi maupun media *online* untuk memiliki sebuah produk. Pembelian impulsif *online* merupakan aktualisasi dorongan emosional terkait dengan adanya perasaan yang intens yang ditunjukkan dengan melakukan pembelian karena adanya dorongan untuk membeli suatu produk dengan segera, mengabaikan konsekuensi negatif, merasakan kepuasan dan mengalami konflik di dalam pemikiran (Verplanken & Sato, 2011).

Secara umum pembelian impulsif *online* terbentuk dari fenomena belanja *online* serta kecenderungan interaksi pada media *online* relatif tinggi. Pendapat LaRose (2001) relevan dengan argument tersebut, menjelaskan internet mengontrol kapasitas konsumen dalam hal pembelian impulsif *online*. Media *online* menginformasikan ragam barang maupun jasa secara daring memiliki dampak besar serta cenderung mendorong perilaku pembelian impulsif secara *online* (Zhang *et al.*, 2014; Aragoncillo & Orús, 2018; Kumar & Kaur, 2018). Pembelian online tidak dibatasi dalam waktu, jangkauan dan ketersediaan produk merupakan perangsang pembelian impulsif secara *online* (LaRose, 2001). Kenyamanan belanja *online* dianggap lebih baik dibandingkan belanja tradisional

dan menguntungkan sebagian besar konsumen, hal ini mendorong pembelian impulsif (Dawson & Kim, 2009). Pembelian impulsif *online* merupakan pembelian yang cenderung didasarkan pada *situational influence* dengan berbagai ragam determinan. Penelitian Sun & Wu (2011); Chandra & Purnami (2014); Winatha & Sukaatmadja (2014); Zhang et al (2014); Margaret (2016) dan Ompi, A et al (2018) membuktikan faktor situasional sebagai pendorong pembelian impulsif *online*.

Perilaku pembelian impulsif *online* merupakan sebuah fenomena bagi masyarakat milenial dewasa ini yang dialami oleh semua lapisan masyarakat tanpa dibedakan dari status sosial maupun gender. Pendapat Sramova & Pavelka (2019) relevan dengan argument tersebut, menjelaskan bahwa pada saat booming pemasaran digital, remaja laki-laki dan perempuan remaja memiliki motivasi hedonistik yang sama pada perilaku belanja *online*. Kondisi tersebut juga dimungkinkan dengan relevansi fenomena gaya hidup masyarakat, terutama masyarakat perkotaan. Masyarakat perkotaan merupakan masyarakat yang mobilitas tinggi serta relatif memiliki gaya hidup moderen serta gaya hidup dinamis memungkinkan masyarakat perkotaan memiliki budaya konsumtif yang relatif tinggi.

Budaya konsumtif yang tinggi identik atau mengarah pada sifat materialistik. Era digital atau era *online* cenderung mendorong masyarakat semakin mengadopsi budaya konsumen; budaya mendasari konsumen dengan penuh semangat menginginkan, mengejar, menggunakan, dan memamerkan barang dan jasa yang dianggap berharga daripada fungsinya, budaya ini cenderung memudahkan penyebaran nilai-nilai materialistik dalam suatu masyarakat (Bushra & Bilal, 2014).

Materialisme adalah suatu sifat yang menganggap penting adanya kepemilikan terhadap suatu barang dalam hal menunjukkan status dan membuatnya merasa senang (Schiffman & Kanuk, 2010). Materialisme merupakan sifat psikologis konsumen yang berkembang menjadi gaya hidup serta cenderung mendasari karakteristik konsumen saat ini (Shahid *et al.*, 2012). Hasil kajian empiris, Clark & Ward (2008); Sun & Wu (2011); Winatha & Sukaatmadja (2014); Chandra & Purnami (2014) dan Pundian (2017) membuktikan sifat materialisme secara positif mampu mempengaruhi seseorang untuk melakukan pembelian impulsif *online*, hal tersebut dibuktikan secara empiris oleh. Literatur dan hasil kajian empiris menjustifikasi keterkaitan antara sifat materialisme dengan perilaku pembelian tanpa direncanakan atau pembelian impulsif saat ini dipandang sebagai perilaku universal.

Faktor lain yang dipandang memiliki keterkaitan dengan pembelian impulsif *online* selain sifat materialisme konsumen yakni kontrol diri (*self control*). Dalam konteks resiko pembelian impulsif *online* bagi konsumen kontrol diri, dari segi psikologis memiliki relevansi rasional bagi konsumen. Calhoun dan Acocella (1995) dalam (Nurhaini, 2018) mendefinisikan kontrol diri sebagai pengaruh seseorang terhadap, dan peraturan tentang, fisiknya, tingkah laku, dan proses-proses psikologisnya dengan kata lain, sekelompok proses yang mengikat dirinya. Hasil penelitian Chita *et al* (2015) membuktikan hubungan negatif antara dukungan *self-control* dengan perilaku konsumtif *online shopping*. Individu konsumen yang memiliki *self control* yang rendah cenderung tidak mampu mengalihkan perhatian untuk memiliki produk yang baru (Hirschman & Holbrook, 1982). Hasil penelitian Baumeister (2002); Utami & Sumaryono (2008); Nuraeni (2015) Pratiwi (2017) dan (Arisandy, 2017) membuktikan pengaruh kontrol diri terhadap pembelian impulsif *online*.

Sifat materialisme dan kontrol diri dipandang sebagai sifat alamiah manusia atau bersifat universal terutama berkaitan dengan perilaku konsumen masyarakat perkotaan. Masyarakat perkotaan, terutama yang berprofesi sebagai profesional memiliki karakteristik hidup moderen atau gaya hidup metropolis merupakan fenomena perubahan sosial yang digambarkan memiliki mobilitas yang tinggi, sikap percaya pada ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keterbukaan menerima kemajuan di bidang apa pun. Menurut klasifikasi Evans (2008) maupun Petrie & McGee (2012) profesi dosen termasuk profesi profesional. Dosen selalu menggunakan fasilitas moderen atau terbaru dalam mendukung pelaksanaan tugas, selain itu dosen relatif cepat mengadopsi berbagai perkembangan ilmu pengetahuan atau teknologi dalam aktivitas kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dosen terbiasa dengan berbagai fasilitas atau barang moderen maupun yang terbaru.

Tupamahu (2018) menjelaskan bahwa perilaku di lingkungan kerja cenderung merupakan manifestasi perilaku pribadi, sebaliknya perilaku di lingkungan kerja cenderung mempengaruhi perilaku pribadi. Argumen tersebut mendasari asumsi bahwa kebiasaan menggunakan fasilitas terbaru atau moderen dapat berkaitan dengan terbentuk sifat yang menilai barang berdasarkan kegunaan penampilan dan berharga mahal, moderen, relevansi kepemilikan barang tertentu dengan status sosial. maupun prestise. Temuan Balik (2019) relevan dengan postulat tersebut yang menjelaskan fakta secara umum bahwa kecenderungan dosen mengadopsi gaya hidup moderen,

indikasinya dosen terbiasa menggunakan fasilitas terbaru atau moderen serta sering berinteraksi dengan media *online* sehingga cenderung terbentuk pandangan bahwa sifat materialistik relatif terintegrasi dalam kehidupannya.

Fakta tersebut mendasari postulat bahwa dosen selaku profesional berpotensi memiliki sifat materialisme, maupun interaksi *online shopping*. Sifat materialistik terintegrasi dalam kehidupan pribadi serta memiliki interaksi dengan aktivitas *online shopping* dipandang sebagai pendorong pembelian impulsif *online* (Sari, 2013; Winatha & Sukaatmadja, 2014). Namun hasil penelitian Chavosh *et al* (2011) membuktikan bahwa sifat materialisme tidak mempengaruhi pembelian impulsif *online*. Disisi lain Kacen & Lee (2002) berpendapat bahwa konsumen melakukan pembelian impulsif lebih sedikit secara online daripada *offline*. Hasil penelitian Ozen & Engizek (2014) menunjukkan bahwa pembeli *online* lebih cenderung impulsif dibandingkan pembeli tradisional.

Pada umumnya pembelian impulsif dipandang sebagai pembelian yang tidak rasional dan dihubungkan dengan pembelian yang cepat tanpa direncanakan, diikuti oleh adanya konflik pikiran dan dorongan emosional. Pembelian impulsif *online* dipandang memiliki resiko bagi konsumen, Bong (2011) menyatakan bahwa pembelian impulsif *online* hanya memiliki dampak positif bagi pelaku industri ritel, yaitu dalam hal keuntungan dan berkontribusi pada pendapatan industri ritel. Hasil observasi awal mengungkapkan, 20 orang dosen UKIM yang melakukan pembelian *online*, 16 orang diantaranya melakukan pembelian impulsif *online* serta merasa dampak negatif sebagai konsekuensi pembelian impulsif *online*. Perilaku pembelian impulsif merupakan perilaku pembelian spontan, namun cenderung berpotensi menimbulkan dampak negatif pada konsumen. Perilaku *impulsive buying* memiliki dampak negatif bagi pelakunya, antara lain adanya permasalahan dengan keuangan, merasa menyesal atau kecewa dengan barang yang didapat, serta menyadari bahwa apa yang dikeluarkan tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan (Aragoncillo & Orús, 2018).

Penjelasan literatur, hasil kajian empiris maupun fakta mengungkapkan penjelasan yang relatif berbeda tentang pembelian impulsif *online*, maupun konsekuensi dari pembelian impulsif *online*. Fokus kajian penelitian terdahulu menjelaskan determinan pembelian impulsif *online*, namun relatif kurang dalam kajian atau eksplorasi konsekuensi pembelian impulsif *online* bagi konsumen. Konsumen di era *online* atau era gaya hidup digital terutama yang berprofesi sebagai profesional memiliki mobilitas yang

tinggi dan keterbatasan waktu sehingga sering melakukan pembelian *online*, namun relatif terjebak dalam pembelian impulsif serta mengalami konsekuensi negatif dari pembelian impulsif *online*, maka penting dilakukan penelitian ini guna menginvestigasi model kontrol konsekuensi pembelian impulsif *online*. Pengembangan investigasi penelitian ini guna pembuktian secara empiris interaksi aspek psikologis konsumen dalam hal keterkaitan atau interaksi sifat materialisme dengan kontrol diri sebagai suatu pendekatan kontrol perilaku konsumen dan pengaruhnya terhadap pembelian impulsif *online*. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji pengaruh sifat materialisme terhadap pembelian impulsif *online*. (2) Menguji efek moderasi kontrol diri pada hubungan sifat materialisme terhadap pembelian impulsif *online*.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Sifat Materialisme

Sifat materialisme merupakan salah satu sifat individu masyarakat di dunia, termasuk masyarakat Indonesia. Sifat materialisme dapat ditemukan di berbagai lapisan masyarakat, sifat materialisme diindikasikan dari keadaan yang mana kepemilikan barang-barang mewah di Indonesia cenderung tidak didasarkan pada status, kasta maupun pangkat (Winatha & Sukaatmadja, 2014). Materialisme diartikan sebagai cara individu guna memperoleh uang, status, dan barang-barang, hal tersebut merupakan kombinasi dari berbagai prinsip yang membuat tujuan materialistis sebagai simbol dari pencapaian, sedangkan barang-barang dipertimbangkan sebagai bagian penting dari kehidupan dan semakin banyak barang akan menyediakan kepuasan yang lebih (Iqbal & Aslam, 2016).

Materialisme adalah suatu sifat yang menganggap penting adanya kepemilikan terhadap suatu barang dalam hal menunjukkan status dan membuatnya merasa senang (Schiffman dan Kanuk, 2008 dalam Winatha & Sukaatmadja, 2014). Konsumen materialistik cenderung masih mudah dan sangat memperhatikan penampilannya, pembelian yang cenderung tidak direncanakan dan membeli lebih banyak dari yang dibutuhkan (Joung, 2013). Sifat materialisme dalam masyarakat memungkinkan individu memperoleh keunggulan sosial, dan berfungsi sebagai simbol materialistik yang menyatakan status sosial mereka, oleh karena itu individu yang memiliki sifat materialisme memanfaatkan kepentingan simbolik barang untuk membangun identitas pribadi yang lebih baik (Singh & Nayak, 2015). Sifat materialisme menilai barang berdasarkan kegunaan penampilan dan berharga mahal, kemampuan untuk membawa

status sosial, kesuksesan, dan prestise (Ruswanti, 2015). Materialisme umumnya dianggap sebagai nilai negatif, sifat atau perilaku, terkait dengan keserakahan, kedangkalan, dan kurangnya nilai spiritual (Lipovčan et al., 2015).

Kontrol Diri (*Self Control*)

Self-control didefinisikan sebagai keputusan individu melalui pertimbangan kognitif guna menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil atau pencapaian tujuan tertentu sebagaimana yang diinginkan (Chita et al., 2015). Calhoun dan Acocella (1995) dalam (Nurhaini, 2018) mendefinisikan kontrol diri (*self control*) sebagai pengaruh seseorang terhadap, dan peraturan tentang, fisiknya, tingkah laku, dan proses-proses psikologisnya dengan kata lain, sekelompok proses yang mengikat dirinya. Putri (2017) dalam Intan (2020) menjelaskan *self control* atau kontrol diri merupakan sifat kepribadian dimana sifat tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam membeli barang dan jasa. Kontrol diri merupakan reaksi yang ditujukan untuk mengganti sesuatu dengan yang lain, misalnya reaksi saat mengalihkan perhatian dari suatu hal yang diinginkan, mengubah emosi, menahan dorongan tertentu (Nurhaini, 2018).

Heni (2013) menjelaskan *self-control* memiliki tiga aspek, yaitu mengontrol perilaku (*behavioral control*), mengontrol kognitif (*behavioral control*) dan mengontrol keputusan (*behavioral decisional*). Chatijah & Purwadi (2007) mendefinisikan serta mengkonsepkan *self control* atau control diri sebagai berikut, (1) Mampu merespon suatu stimulus yang secara langsung memperoleh keadaan tidak menyenangkan dan langsung mengantisipasinya. (2) Mengolah informasi yang tidak diinginkan, dengan menilai atau menghubungkan suatu kejadian dengan mengurangi tekanan. (3) Mampu untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada suatu yang diyakin.

Pembelian Impulsif *Online*

Pembelian impulsif atau pembelian tidak terencana pada dasarnya merupakan tindakan pembelian yang dibuat tanpa direncanakan sebelumnya, atau keputusan pembelian dilakukan pada saat berada di dalam toko (Ompi, A et al., 2018). Pembelian impulsif dinyatakan sebagai suatu perilaku pembelian yang muncul tanpa dilandasi oleh adanya kebutuhan serta rencana pembelian yang terarah (Engel et al., 2001). Verplanken & Herabadi (2001) mengkonsepkan pembelian impulsif sebagai sebagai suatu konsep perilaku yang dapat dikenali melalui 2 (dua) elemen, yakni kognisi dan emosi.

Pembelian impulsif adalah pembelian yang terjadi ketika seseorang mengalami dorongan yang terkadang tidak tertahankan untuk mendapatkan suatu produk tanpa pertimbangan yang matang tentang mengapa dan untuk alasan apa seseorang membeli produk tersebut (Verhagen & Van Dolen, 2011). Rook (1987) menjelaskan bahwa *impulsive buying* terdapat 3 kunci utama yaitu, pembelian yang tidak direncanakan, sulit untuk dikontrol, dan adanya respon emosional didalamnya. *Impulsive buying* terjadi karena konsumen mengalami dorongan secara tiba-tiba dan kuat juga terus-menerus untuk membeli sesuatu dengan segera.

Pendorong pembelian *impulsive* sangat beragam, Chen *et al* (2013) aspek sosial dalam hal kekompakan kelompok yang tinggi dan kerentanan yang tinggi berpengaruh terhadap perilaku pembelian impulsif. Pembelian impulsif *online* dapat dipamami sebagai perilaku seseorang mengalami dorongan secara tiba-tiba dan tidak tertahankan guna mendapatkan atau membeli suatu produk tanpa pertimbangan yang matang pada bisnis yang terjadi dalam jaringan elektronik seperti internet. Pembelian impulsif *online* dapat dimaknai sebagai tindakan pembelian yang dibuat tanpa direncanakan sebelumnya, atau keputusan pembelian dilakukan pada *online shopping*.

Pengembangan Hipotesis

Konsumen cenderung berpandangan bahwa perilaku pembelian *online* merupakan hal yang rasional dalam hal mencari informasi dan membuat perbandingan sebelum membuat keputusan akhir. Namun pembelian *online* menunjukkan perilaku konsumen yang relatif beragam, hal ini tergambar dari perilaku pembelian impulsif. Pembelian impulsif *online*. Pembelian impulsif *online* merupakan dorongan untuk melakukan pembelian di median online atau di toko online secara tiba-tiba. Berkembangnya *e-commerce* masyarakat akan lebih konsumtif, dan pada saat melihat barang-barang yang ada dihalaman *website* masyarakat akan cenderung untuk membeli barang tersebut diluar rencana (Margaret, 2016).

Perkembangan cepat teknologi informasi yang dikenal dengan era digital atau era *online* cenderung membentuk gaya hidup atau sifat materialistis di kalangan masyarakat. Materialisme adalah suatu sifat yang menganggap penting adanya kepemilikan terhadap suatu barang dalam hal menunjukkan status dan membuatnya merasa senang (Schiffman & Kanuk, 2010). *Impulsive buying* dipengaruhi aspek sosial ekonomi, dimana orang-orang mengidentifikasi dirinya terhadap orang lain atas dasar materi sehingga adanya kecenderungan untuk memamerkan barang yang mereka miliki, dan mereka merasakan

kebahagiaan atau kepuasan terlepas dari barang tersebut mereka perlukan atau tidak (Iram & Chacharkar, 2017). Secara empiris sifat materialisme dibuktikan sebagai determinan pembelian impulsif *online*. Hasil kajian Winatha & Sukaatmadja (2014) membuktikan bahwa sifat materialisme cenderung mengutamakan simbolik barang serta menilai barang dihubungkan dengan status sosial, kesuksesan, dan prestise, terbukti mempengaruhi seseorang untuk melakukan pembelian impulsif. Pembuktian empiris tersebut didukung hasil kajian empiris oleh Clark & Ward (2008), Sun & Wu (2011), Chandra & Purnami (2014) dan Pundian (2017) membuktikan pengaruh positif sifat materialistis terhadap pembelian impulsif *online*. Berdasarkan penjelasan literatur dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian, sebagai berikut;

Hipotesis 1 ; Sifat materialisme konsumen berpengaruh positif terhadap perilaku pembelian impulsif online.

Pembelian impulsif *online* dipandang sebagai perilaku yang kompleks, dalam konteks resiko pembelian impulsif *online* bagi konsumen kontrol diri dari segi psikologis memiliki relevansi rasional bagi konsumen. Kontrol diri merupakan sifat kepribadian dimana sifat tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam membeli barang dan jasa, dalam hal ini pembelian secara *online*. Hasil penelitian Chita *et al* (2015) membuktikan hubungan negatif antara dukungan *self-control* dengan perilaku konsumtif *online shopping*. Hasil penelitian Utami & Sumaryono (2008); Nuraeni (2015) Pratiwi (2017) dan (Arisandy, 2017) membuktikan pengaruh negatif kontrol diri terhadap pembelian impulsif *online*. Keterkaitan kontrol diri dengan pembelian impulsif *online* maupun sifat materialisme relatif kompleks.

Sifat materialisme cenderung dipandang memiliki resiko negatif bagi konsumen dalam hal pembelian. Hasil penelitian Winatha & Sukaatmadja, (2014) menjelaskan bahwa sifat materialisme tidak berperan sebagai variabel moderasi bagi pembelian impulsif *online*. Aspek pribadi konsumen atau mental diri mengontrol pembelian impulsif *online* (Lao, 2013). Secara psikologis kontrol diri berperan sebagai kontrol dalam perilaku konsumen (Nurhaini, 2018; Intan, 2020). Semakin tinggi kontrol diri maka berbagai konsekuensi negatif perilaku konsumen dapat dikontrol. Hal tersebut mendasari asumsi kontrol diri memiliki peran interaksi dengan sifat materialisme dalam hubungannya dengan pembelian impulsif *online*. Berdasarkan penjelasan literatur dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian, sebagai berikut;

Hipotesis 2 ; Kontrol diri berperan sebagai moderasi pengaruh sifat materialisme terhadap pembelian impulsif *online*.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

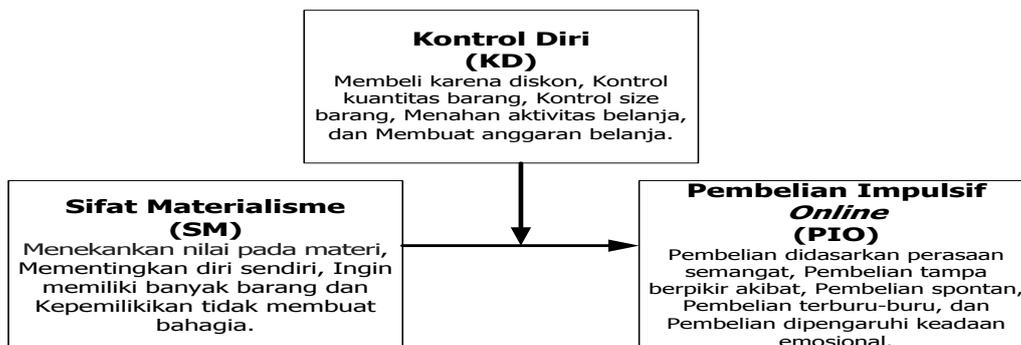
Jenis penelitian ini merupakan riset *causal*, yang menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat serta variabel pemoderasi dan merupakan model riset *hypothesis testing*. Horizon waktu penelitian ini adalah *cross sectional*. Unit analisis pada penelitian ini adalah individu dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) selaku konsumen *online shopping* yang pernah melakukan pembelian impulsif secara *online*. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobabilitas*, (metode penentuan sampel, dimana elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel), pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* (Ferdinand, 2011).

Penentuan sampel berdasarkan pertimbangan (*judgment sampling*), dengan kriteria yakni, (1) dosen tetap Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM), dan (2) dosen yang pernah melakukan pembelian impulsif secara *online*. Berdasarkan jumlah kuisisioner yang terkumpul kembali serta kelengkapan data pada kuisisioner, jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan merupakan data kuantitatif. Proses pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data survey, dengan menggunakan cara penyebaran instrument kuisisioner, pengukuran data menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini merupakan pengujian antar variabel, secara konseptual kerangka model analisis dijelaskan pada gambar 1 berikut ini.

Model Analisis



Analisis data menggunakan metode statistik *Moderated Regression Analysis*.
Persamaan *moderated regression* adalah:

$$PIO = \alpha + \beta_1 SM + \beta_2 SM * KD + \varepsilon$$

Keterangan:

PIO = Pembelian Impulsif Online

SM = Sifat Materialisme

KD = Kontrol Diri

α = Konstanta

ε = Error

β = Koefisien regresi

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji *Validitas* Dan *Reliabilitas*

Hasil uji instrumen dengan menggunakan uji *validitas* dan *reliabilitas*. Hasil uji *validitas* dijelaskan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji *Validitas*

| Item Variabel | Nilai Korelasi (r) | Nilai sig | Keterangan |
|---------------|----------------------|-----------|------------|
| sm.1 | 0.880 | 0.000 | Valid |
| sm.2 | 0.847 | 0.000 | Valid |
| sm.3 | 0.892 | 0.000 | Valid |
| sm.4 | 0.766 | 0.000 | Valid |
| sm.5 | 0.906 | 0.000 | Valid |
| sm.6 | 0.943 | 0.000 | Valid |
| sm.7 | 0.937 | 0.000 | Valid |
| sm.8 | 0.880 | 0.000 | Valid |
| sm.9 | 0.847 | 0.000 | Valid |
| sm.10 | 0.892 | 0.000 | Valid |
| sm.11 | 0.766 | 0.000 | Valid |
| sm.12 | 0.906 | 0.000 | Valid |
| sm.13 | 0.943 | 0.000 | Valid |
| sm.14 | 0.948 | 0.000 | Valid |
| kd.1 | 0.780 | 0.000 | Valid |
| kd.2 | 0.851 | 0.000 | Valid |
| kd.3 | 0.856 | 0.000 | Valid |
| kd.4 | 0.861 | 0.000 | Valid |
| kd.5 | 0.807 | 0.000 | Valid |
| kd.6 | 0.685 | 0.000 | Valid |
| kd.7 | 0.852 | 0.000 | Valid |
| kd.8 | 0.840 | 0.000 | Valid |
| pio.1 | 0.963 | 0.000 | Valid |
| pio.2 | 0.952 | 0.000 | Valid |
| pio.3 | 0.965 | 0.000 | Valid |
| pio.4 | 0.953 | 0.000 | Valid |
| pio.5 | 0.973 | 0.000 | Valid |
| pio.6 | 0.948 | 0.000 | Valid |
| pio.7 | 0.958 | 0.000 | Valid |
| pio.8 | 0.976 | 0.000 | Valid |
| pio.9 | 0.894 | 0.000 | Valid |

Hasil uji instrumen dengan menggunakan uji *reliabilitas* dijelaskan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji *Reliabilitas* Instrumen Penelitian

| Item Variabel | Nilai <i>Cronbach</i> <i>Apha</i> | Keterangan |
|------------------------------|---|-----------------|
| Sifat Materialisme | 0.978 | <i>Reliable</i> |
| Kontrol Diri | 0.928 | <i>Reliable</i> |
| Pembelian Impulsif Online | 0.986 | <i>Reliable</i> |

Hasil uji validitas terhadap 31 indikator pada tiga variabel membuktikan bahwa nilai Nilai koefisien *Product Moment* (r) tiap indikator lebih besar dari 0.4. Hasil uji *reliabilitas* dijelaskan pada tabel 2 menunjukkan *nilai cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Hasil uji *validitas* dan *reliabilitas* membuktikan bahwa instrumen penelitian valid dan dapat dipercaya (*reliable*).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mendeskripsikan distribusi frekwensi jawaban responden berdasarkan data kuesioner yang telah disebar. Hasil analisis ini akan diperoleh gambaran tentang variable sifat materialisme, kontrol diri, dan pembelian impulsif *online*.

Statistic Deskriptif

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | | Standard Deviations |
|---|----|---------|---------|-----------|--------------|------------------------|
| | | | | Statistik | Std Error | |
| Sifat Materialisme (SM) | 48 | 21 | 70 | 55.04 | 2.141 | 14.834 |
| Kontrol Diri (KD) | 48 | 11 | 40 | 31.73 | .927 | 6.731 |
| Pembelian Impulsif <i>Online</i> (PIO) | 48 | 11 | 45 | 35.71 | 1.667 | 11.546 |

Deskripsi variabel penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan seberapa besar persepsi responden terhadap indikator masing-masing variabel melalui pernyataan dalam kuesioner dalam ukuran statistic deskriptif. Hasil analisis deskriptif yang dijelaskan pada tabel 3 menjelaskan mean skor variabel sifat materialisme, kontrol diri, dan pembelian impulsif *online* menunjukkan skor tinggi. Hasil analisis dekriptif menggambarkan skor persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti relatif tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam kajian ini dimulai dari uji normalitas data. Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plot* dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Hasil analisis membuktikan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan relatif berdistribusi normal, sehingga bisa dilakukan uji regresi dengan Model Linear Berganda. Pengujian selanjutnya adalah uji heterokedastisitas yang dilakukan dengan cara melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel *dependen* yaitu ZPRED dengan *residualnya* SRESID (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil analisis grafik *plot* semua titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang ada tidak mengalami *heteroskedastisitas*. Model analisis memungkinkan interaksi antar variabel sehingga uji *multikolinearitas* tidak dilakukan.

Hasil Penelitian

Hasil uji regresi moderasi, menggunakan model regresi *pure moderator*, model ini menjelaskan variabel moderator (MDR) tidak berhubungan dengan variabel Pembelian Impulsif Online (PIO), namun variabel moderator (MDR) berinteraksi dengan variabel prediktor sifat materialisme (SM). Hasil perhitungan regresi moderasi dijelaskan pada tabel 4 berikut ini;

Hasil Uji Regresi Moderasi

| Variabel | Standardized Coefficients (B) | t hitung | Sig. | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------------|----------|-------|------------|
| Constant | -0.453 | | | |
| Sifat Materialisme (SM) | 0.430 | 4.440 | 0.000 | Signifikan |
| Moderator (MDR) | 0.007 | 3.207 | 0.002 | Signifikan |
| R | 0.927 | | | |
| R Square | 0.860 | | | |
| F hitung | 138.131 | | | |
| Sign. F | 0.000 | | | |

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS dapat dibentuk persamaan *Moderated Regression Analysis* sebagai berikut :

$$PIO = -0.453 + 0.430SM + 0.007SM*KD$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $\beta_1 = 0.430$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel sifat materialisme (SM) diindikasikan, menekankan nilai pada

materi, mementingkan diri sendiri, ingin memiliki banyak barang, dan kepemilikan tidak membuat bahagia, maka pembelian impulsif *online* (PIO) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_1 atau pembelian impulsif *online* (PIO) dipengaruhi oleh variabel sifat materialisme (SM) sebesar 0.430.

2. $\beta_2 = 0.007$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa variabel moderasi yakni kontrol diri (KD) diwakili oleh indikator karena diskon, kontrol kuantitas barang, kontrol size barang, menahan aktivitas belanja, dan membuat anggaran belanja terbukti mempengaruhi dalam arti berinteraksi atau mengontrol pengaruh sifat materialisme (SM) terhadap pembelian impulsif *online* (PIO) sebesar nilai koefisien regresi β_2 atau kontrol diri (KD) berinteraksi serta mempengaruhi pengaruh sifat materialisme terhadap pembelian impulsif *online* sebesar 0.007.
3. Nilai "R" sebesar 0.927 nilai ini membuktikan hubungan (korelasi) antara variabel sifat materialisme (SM) dan dampak variabel moderasi terhadap pembelian impulsif *online* (PIO) sebesar 92.8%. Nilai "R²" sebesar 0.860, nilai ini menjelaskan determinasi (sumbangan) variabel materialisme (SM) dan dampak variabel moderasi terhadap pembelian impulsif *online* (PIO) sebesar 86%, sedangkan 14% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model.

Variabel sifat materialisme (SM) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 4.440 dan nilai sig 0.000, nilai tersebut menjelaskan pembuktian signifikan pada level 0.05 ($p < 0.05$). Dengan demikian terbukti bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis 1 diterima, hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel sifat materialisme berpengaruh signifikan terhadap pembelian impulsif *online*. Nilai t statistik/hitung variabel moderasi sebesar 3.207 dan nilai sig 0.002, nilai tersebut menjelaskan pembuktian signifikan pada level 0.05 ($p < 0.05$). Hasil ini membuktikan terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis 2 diterima, hasil uji tersebut menjelaskan realisasi perilaku kontrol diri berinteraksi serta mengontrol pengaruh sifat materialisme terhadap pembelian impulsif *online*.

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan sifat materialisme berpengaruh terhadap pembelian impulsif *online*. Penelitian ini membuktikan bahwa sifat materialisme dalam hal menekankan nilai pada materi, mementingkan diri sendiri, ingin memiliki banyak barang, dan kepemilikan tidak membuat bahagia mempengaruhi pembelian impulsif *online* meliputi, pembelian didasarkan perasaan semangat, pembelian tanpa berpikir

akibat, pembelian spontan, pembelian terburu-buru, dan pembelian dipengaruhi keadaan emosional.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa responden yang memiliki sifat materialisme cenderung berpotensi yang lebih besar untuk melakukan belanja impulsive secara *online*. Berdasarkan analisis deskriptif, penelitian ini menemukan rata-rata responden berumur 33 tahun dan frekuensi interaksi dengan media sosial tergolong tinggi, hasil ini menjelaskan dosen UKIM yang memiliki sifat materialisme tergolong konsumen usia muda serta memiliki kecenderungan interaksi dengan media sosial yang tinggi berpotensi melakukan belanja impulsive secara *online*.

Penelitian ini mengungkapkan sifat materialisme yang menganggap penting objek barang penting yang dapat memposisikan status dan membuatnya merasa senang, tergolong berusia muda serta sering interaksi dengan media sosial merupakan pendorong pembelian impulsif *online*. Hasil penelitian mendukung hasil kajian Clark & Ward (2008); Sun & Wu (2011); Chandra & Purnami (2014); Winatha & Sukaatmadja (2014) dan Pundian (2017) menjelaskan pengaruh sifat materialistis terhadap perilaku pembelian impulsif *online*. Hasil penelitian ini juga relevan dengan temuan Iram & Chacharkar (2017) yang membuktikan bahwa *impulsive buying* dipengaruhi aspek sosial ekonomi, dimana orang-orang mengidentifikasi dirinya terhadap orang lain atas dasar materi sehingga adanya kecenderungan untuk memamerkan barang yang mereka miliki, dan mereka merasakan kebahagiaan atau kepuasan terlepas dari barang tersebut mereka perlukan atau tidak. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil kajian Chavosh *et al* (2011) yang membuktikan bahwa sifat materialisme tidak mempengaruhi pembelian impulsif *online*.

Hasil penelitian membuktikan kontrol diri sebagai variabel moderasi atau interaksi mempunyai pengaruh antara sifat materialisme dengan pembelian impulsif *online*. Kontrol diri yang diproksi dalam hal, membeli karena diskon, kontrol kuantitas barang, kontrol size barang, menahan aktivitas belanja, dan membuat anggaran belanja terbukti berinteraksi serta mengontrol pengaruh sifat materialisme terhadap pembelian impulsif *online*. Penelitian ini menjelaskan kontrol diri tidak sebagai variabel yang mempengaruhi langsung terhadap pembelian impulsif *online* oleh dosen UKIM, namun berinteraksi terhadap sifat materialisme. Dampak moderasi kontrol diri sebagai interaksi atau kontrol pada sifat materialisme terbukti mekanisme kontrol psikologis yang relevan perilaku konsumen.

Penelitian ini menjelaskan dampak moderasi kontrol diri sebagai interaksi psikologis dalam hal membeli karena diskon, membeli diluar perkiraan, menahan aktivitas belanja, dan membuat anggaran belanja. Kontrol diri merupakan sifat alamiah manusia, setiap individu tetap memiliki kontrol diri, walaupun memiliki sifat materialisme yang tinggi. Hasil penelitian ini menjelaskan kontrol diri dan sifat materialisme berinteraksi membentuk perilaku konsumen, dalam arti sama-sama dimiliki oleh individu konsumen dan akan muncul dalam merespon dorongan untuk membeli suatu barang. Dampak moderasi kontrol diri sebagai pengontrol sifat konsumen dalam hal penilaian barang berdasarkan simbolik barang, status sosial, membangun status sosial dari pembelian suatu barang, serta prestise secara berlebihan.

Dampak moderasi kontrol diri terbukti berkontribusi pada pengaruh sifat materialisme terhadap pembelian impulsif *online*, dalam hal konsekuensi yang relatif negatif dari aktivitas pembelian impulsif *online*. Perkembangan teknologi informasi dan semakin tinggi interaksi konsumen dengan internet atau media sosial meningkatkan pembelian *online* dan pembelian impulsif *online* (Xiang et al., 2016; Miranda, 2016; Aragoncillo & Orús, 2018; Kumar & Kaur, 2018). Pembelian impulsif *online* saat ini dapat dilakukan oleh siapa saja tanpa memandang profesi, status, umur maupun gender. Pembelian impulsif *online* memiliki dampak negatif bagi konsumen (Bong, 2011; Aragoncillo & Orús, 2018). Temuan penelitian ini sebagai solusi alternatif model empiris kontrol guna meminimalkan potensi dampak negatif perilaku pembelian impulsif pada konsumen.

Temuan penelitian ini menjelaskan kontribusi kontrol diri dalam hal mengontrol aktivitas pembelian impulsif yang paling layak, melakukan kontrol kuantitas maupun size barang yang dibeli sehingga sifat membeli berlebihan, serakah sebagai gambaran aktual sifat materialisme, maupun resiko atau dampak negatif pembelian impulsif *online* terkontrol. temuan penelitian ini relevan dengan hasil penelitian (Baumeister, 2002); Utami & Sumaryono (2008); Nuraeni (2015); Pratiwi (2017) dan (Arisandy, 2017) membuktikan pengaruh kontrol diri terhadap pembelian impulsif *online*. Hasil penelitian ini melengkapi hasil kajian Sari (2013). Temuan penelitian ini relatif berbeda dengan hasil kajian Chita *et al* (2015) membuktikan hubungan negatif antara dukungan *self-control* dengan perilaku konsumtif *online shopping*.

Penutup

Kesimpulan

Sifat materialisme yang dimiliki oleh dosen UKIM selaku konsumen berpengaruh terhadap pembelian impulsif *online*. Sifat materialisme konsumen yang menekankan nilai pada materi, mementingkan diri sendiri, ingin memiliki banyak barang, dan merasa kepemilikan tidak membuat bahagia meningkat, mempengaruhi peningkatan perilaku pembelian tanpa berpikir akibat, pembelian spontan, pembelian terburu-buru, dan pembelian dipengaruhi keadaan emosional.

Konsumen yang memiliki sifat materialisme cenderung berpotensi yang lebih besar untuk melakukan belanja impulsif secara *online*. Temuan penelitian menjelaskan Konsumen yang memiliki sifat materialisme tergolong konsumen berusia muda serta memiliki kecenderungan interaksi dengan media sosial yang tinggi berpotensi melakukan belanja impulsif secara *online*.

Efek kontrol diri merupakan interaksi kontrol diri dan sifat materialisme membentuk perilaku konsumen, dalam arti sama-sama dimiliki oleh individu konsumen dan akan muncul dalam merespon dorongan untuk membeli suatu barang. Dampak moderasi kontrol diri teraktualisasi sebagai pengontrol sifat konsumen dalam hal penilaian barang berdasarkan simbolik barang, status sosial, membangun status sosial dari pembelian suatu barang, serta prestise secara berlebihan. Dampak moderasi kontrol diri terbukti berkontribusi pada pengaruh sifat materialisme sebagai model kontrol terhadap pembelian impulsif *online*, dalam hal konsekuensi yang relatif negatif dari aktivitas pembelian impulsif *online*.

Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan kajian pada subyek yang lebih banyak atau penambahan jumlah unit analisis misalnya kajian difokuskan pada generasi milenial. Peneliti selanjutnya perlu menyertakan atau menambah variabel yang bersifat holistik, misalnya aspek *transendental inetelligence* atau pengetahuan konsumen sebagai investigasi aspek individu dalam hal aktivitas belanja online guna melengkapi kajian ini dan diharapkan diperoleh pembuktian atau konsensus ilmiah tentang determinan pembelian impulsif *online* dapat lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aragoncillo, L., & Orús, C. (2018). Impulse Buying Behaviour: An Online-Offline Comparative And The Impact Of Social Media. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 22(1), 42–62. <https://doi.org/10.1108/SJME-03-2018-007>
- Arisandy, D. (2017). Kontrol Diri Ditinjau Dari Impulsive Buying Pada Belanja Online.

- Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 11(1), 63–74.
- Balik, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dosen Muda Universitas Kristen Indonesia Maluku Melalui Perilaku Knowledge Sharing (Kajian Model Determinan Kinerja Dosen Dalam Memasuki Era Revolusi Industri 4 . 0). *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pattimura*, 109–125.
- Baumeister, R. F. (2002). Yielding to Temptation: Self-Control Failure, Impulsive Purchasing, and Consumer Behavior. *Journal of Consumer Research*. <https://doi.org/10.1086/338209>
- Bong, S. (2011). Pengaruh In-Store Stimuli Terhadap Impulse Buying Behavior Konsumen Hypermarket Di Jakarta. *ULTIMA Management*. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v3i1.175>
- Bushra, A., & Bilal, A. (2014). The Relationship Of Compulsive Buying With Consumer Culture And Post-Purchase Regret. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*.
- Chandra, I., & Purnami, N. (2014). Pengaruh Jenis Kelamin, Promosi Penjualan Dan Sifat Materialisme Terhadap Perilaku Impulse Buying Secara Online. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Chatijah, S., & Purwadi. (2007). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Sikap Konsumtif Remaja. *Humanitas*.
- Chavosh, A., Halimi, a B., Namdar, J., Choshalyd, S. H., & Abbaspour, B. (2011). The Contribution Of Product And Consumer Characteristics To Consumer's Impulse Purchasing Behaviour In Singapore. *Social Science and Humanity, Pt One*.
- Chen, C.-Y., Lin, Y.-H., & Chang, W.-M. (2013). Impulsive Purchasing Behavior for Professional Sports Team-Licensed Merchandise--From the Perspective of Group Effects. *Sport Marketing Quarterly*.
- Chita, R. C. M., David, L., & Pali, C. (2015). Hubungan Antara Self-Control Dengan Perilaku Konsumtif Online Shopping Produk Fashion Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2011. *Jurnal E-Biomedik*. <https://doi.org/10.35790/ebm.3.1.2015.7124>
- Clark, J. M., & Ward, S. G. (2008). Trait Predictors Of Online Impulsive Buying Tendency: A Hierarchical Approach. *Journal of Marketing Theory and Practice*. <https://doi.org/10.2753/MTP>
- Dawson, S., & Kim, M. (2009). External And Internal Trigger Cues Of Impulse Buying Online. *Direct Marketing*. <https://doi.org/10.1108/17505930910945714>
- Engel, J. F., Blackwell, R. D., & Miniard, P. W. (2001). Perilaku Konsumen, Jilid 2. *Jakarta: Binarupa Aksara*.
- Evans, L. (2008). Professionalism, Professionalism And The Development Of Education Professionals. *British Journal of Educational Studies*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00392.x>
- Ferdinand, A. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Gefen, D., Karahanna, E., & Straub, D. W. (2003). Trust And Tam In Online Shopping: AN Integrated Model. *MIS Quarterly: Management Information Systems*. <https://doi.org/10.2307/30036519>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Heni, septi anugrah. (2013). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Syukur Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja SMA IT Abu Bakar Yogyakarta. *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*.

- Hirschman, E. C., & Holbrook, M. B. (1982). Hedonic Consumption: Emerging Concepts, Methods and Propositions. *Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.2307/1251707>
- Intan, A. (2020). Pengaruh Gaya Hidup, Religiusitas, Impulsif Buying, Hedonisme Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Online Store Media Sosial Dengan Self Control Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Mahasiswa Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel d. <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027>
- Iqbal, N., & Aslam, N. (2016). Materialism, Depression, And Compulsive Buying Among University Students. *The International Journal of Indian Psychology*.
- Iram, M., & Chacharkar, D. D. Y. (2017). Model of Impulse Buying Behavior. *BVIMSR's Journal of Management Research*.
- Joung, H. M. (2013). Materialism And Clothing Post-Purchase Behaviors. *Journal of Consumer Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JCM-08-2013-0666>
- Jublee, D., & Balamurugan, R. N. (2016). How Does System Design Impact On Trust In Online Shopping Among Young Shoppers? *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*. <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2016.00837.6>
- Kacen, J. J., & Lee, J. A. (2002). The Influence Of Culture On Consumer Impulsive Buying Behavior. *Journal of Consumer Psychology*. https://doi.org/10.1207/S15327663JCP1202_08
- Kumar, S., & Kaur, A. (2018). Understanding Online Impulsive Buying Behaviour of Students. *International Journal of Management Studies*. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(1\)/09](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(1)/09)
- Lao, A. (2013). Mental Imagery And Its Determinants As Factors Of Consumers Emotional And Behavioural Responses: Situation Analysis In Online Shopping. *Recherche et Applications En Marketing (English Edition)*. <https://doi.org/10.1177/2051570713505479>
- LaRose, R. (2001). On The Negative Effects Of E-Commerce: A Sociocognitive Exploration Of Unregulated On-Line Buying. *Journal of Computer-Mediated Communication*. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2001.tb00120.x>
- Lipovčan, L. K., Prizmić-Larsen, Z., & Brkljačić, T. (2015). Materialism, Affective States, And Life Satisfaction: Case Of Croatia. *SpringerPlus*. <https://doi.org/10.1186/s40064-015-1494-5>
- Margaret, O. (2016). Pengaruh Sifat Impulsif Dan Kualitas Website Terhadap Pembelian Impulsif Online Di Lazada. .
- Melis, K., Campo, K., Breugelmans, E., & Lamey, L. (2015). The Impact of the Multi-channel Retail Mix on Online Store Choice: Does Online Experience Matter? *Journal of Retailing*. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2014.12.004>
- Miranda, Y. C. (2016). Kajian Terhadap Faktor yang Mempengaruhi Impulse Buying dalam Online Shopping. *Kompetensi*.
- Moshrefjavadi, M. H., Rezaie Dolatabadi, H., Nourbakhsh, M., Poursaeedi, A., & Asadollahi, A. (2012). An Analysis of Factors Affecting on Online Shopping Behavior of Consumers. *International Journal of Marketing Studies*. <https://doi.org/10.5539/ijms.v4n5p81>
- Nuraeni. (2015). Pengaruh Literasi Ekonomi, Kelompok Teman Sebaya Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Pembelian Implusif Untuk Produk Fashion Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Journal of Banking and Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.09.006>
- Nurhaini, D. (2018). Pengaruh Konsep Diri dan Kontrol Diri Dengan Perilaku Konsumtif Terhadap Gadget Remaja SMAN 1 Tanah Grogot. *Pengaruh Konsep Diri Dan Kontrol Diri Dengan Perilaku Konsumtif Terhadap Gadget Remaja SMAN 1 Tanah Grogot*.

- Ompi, A. P., Sepang, Jantje, L., & Wenas, Rudy, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya Pembelian Impulsif Produk Fashion Di Outlet Cardinal Mega Mall Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21318>
- Ozen, H., & Engizek, N. (2014). Shopping Online Without Thinking: Being Emotional Or Rational? *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. <https://doi.org/10.1108/APJML-06-2013-0066>
- Petrie, K., & McGee, C. (2012). Teacher Professional Development: Who Is The Learner? *Australian Journal of Teacher Education*. <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n2.7>
- Pratiwi, I. (2017). Pengaruh Literasi Ekonomi, Kelompok Teman Sebaya Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Pembelian Impulsif Untuk Produk Fashion Di Online Shop Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i1.19994>
- Pundian, Y. (2017). Pengaruh Impulse Buying, Consumer Anxiety, Dan Escapism Terhadap Perilaku Compulsive Buying Pada Konsumen Sepatu Di Surabaya. (*Doctoral Dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya*).
- Rook, D. W. (1987). The Buying Impulse. *Journal of Consumer Research*. <https://doi.org/10.1086/209105>
- Ruswanti, E. (2015). Analysis Of Materialism, Fashion Clothing, And Recreational Shopper Identity. *Journal of Economics, Business, and Accountancy | Ventura*. <https://doi.org/10.14414/jebav.v17i3.359>
- Sari, Kartika, R. (2013). Pengaruh Kontrol Diri, Motivasi Dan Materialisme Terhadap Perilaku Pembelian Kompulsif (Survei Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purworejo). *SEGMENT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37729/sjmb.v9i1.377>
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2010). Consumer Behavior 10th Edition. In *Pearson Education*.
- Shahid, R., Asif, K., Jamshed, Khan K., Ahsan, A., & Mah a Mobeen, A. (2012). The Impact Of Materialism On Compulsive Consumption In Pakistan. *African Journal of Business Management*. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1870>
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). Life Stressors And Compulsive Buying Behaviour Among Adolescents In India. *South Asian Journal of Global Business Research*. <https://doi.org/10.1108/sajgbr-08-2014-0054>
- Sramova, B., & Pavelka, J. (2019). Gender Differences And Wellbeing Values In Adolescent Online Shopping. *International Journal of Retail and Distribution Management*. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-08-2017-0173>
- Sulistyaningtyas, T., Jaelani, J., & Waskita, D. (2012). Perubahan Cara Pandang Dan Sikap Masyarakat Kota Bandung Akibat Pengaruh Gaya Hidup Digital. *Jurnal Sosioteknologi, Edisi 27*(11), 157–168.
- Sun, T., & Wu, G. (2011). Trait Predictors Of Online Impulsive Buying Tendency: A Hierarchical Approach. *Journal of Marketing Theory and Practice*. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190307>
- Tupamahu, F. A. S. (2018). Kecerdasan Spiritual, Kohesivitas Kelompok, Sebagai Pendorong Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *Ekonomi Peluang*.
- Utami, F. A., & Sumaryono. (2008). Pembelian Impulsif Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Jenis Kelamin Pada Remaja. *Jurnal Psikologi Proyeksi*.
- Uzun, H., & Poturak, M. (2014). Factors Affecting Online Shopping Behavior Of Consumers. *European Journal Of Social And Human Sciences*.

- Verhagen, T., & Van Dolen, W. (2011). The Influence Of Online Store Beliefs On Consumer Online Impulse Buying: A Model And Empirical Application. *Information and Management*. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.08.001>
- Verplanken, B., & Herabadi, A. (2001). Individual Differences In Impulse Buying Tendency: Feeling And No Thinking. *European Journal of Personality*. <https://doi.org/10.1002/per.423>
- Verplanken, B., & Sato, A. (2011). The Psychology of Impulse Buying: An Integrative Self-Regulation Approach. *Journal of Consumer Policy*. <https://doi.org/10.1007/s10603-011-9158-5>
- Winatha, R., & Sukaatmadja, I. (2014). Pengaruh Sifat Materialisme Dan Kecanduan Internet Terhadap Perilaku Pembelian Impulsif Secara Online. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Xiang, L., Zheng, X., Lee, M. K. O., & Zhao, D. (2016). Exploring Consumers' Impulse Buying Behavior On Social Commerce Platform: The Role Of Parasocial Interaction. *International Journal of Information Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.11.002>
- Zhang, K. Z. K., Zhao, S. J., Cheung, C. M. K., & Lee, M. K. O. (2014). Examining The Influence Of Online Reviews On Consumers' Decision-Making: A Heuristic-Systematic Model. *Decision Support Systems*. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2014.08.005>

Mohammad Amin
Program Studi Niaga STIA Said Perintah
amoh75656@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

The purpose of this study was to determine the extent of the influence of professionalism of the apparatus on the quality of public services in the field of government administration at the Kairatu subdistrict office, West Seram district (Studies on the Waimital Village Community, Kairatu district). The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. The population of this research is 40 people. The results show that after identifying the research variables, it is known that the distribution of respondents' answers to all independent variables is quite varied, but on average they are in the good category. Meanwhile, the condition of public service quality that was perceived by respondents (service users / customers) was also in the good category, but training was not satisfactory. Partially, aspects of the professionalism of urban village officials have a positive and significant influence and have a contributive relationship to the quality of public services.

Keywords : Professionalism, and Quality of Public Services

Pendahuluan

Kinerja birokrasi pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis, karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi politik. Dalam kehidupan ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan bisa mempengaruhi iklim investasi yang amat diperlukan dalam mengakselerasi pembangunan di daerah. Sedangkan dari sisi politik, perbaikan kinerja birokrasi pelayanan publik akan memiliki implikasi luas, terutama untuk memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Hal ini menyiratkan perlunya tata kelola pemerintahan yang baik (Surijadi & Tamaela, 2018; Nahuway Victorio Fernando & Tamaela Eduard Yohannis, 2020).

Beratnya tugas Pemerintahan, mempersyaratkan tersedianya aktor-aktor birokrasi yang dilakoni oleh Korps Pegawai Negeri, tidak hanya dari segi jumlah, tetapi juga memerlukan kemampuan profesionalisme dan kualitas moral yang berbanding lurus dengan tuntutan kebutuhan. Pengembangan sumber daya manusia dalam jajaran pemerintahan

(organisasi publik) perlu diarahkan pada peningkatan kemampuan profesional dan pengembangan etika profesi yang disertai dengan semangat melayani kepada publik (masyarakat). Hal ini sejalan dengan perkembangan mutakhir dalam paradigma dan praktik administrasi bisnis saat ini, yang menempatkan konsumen sebagai pihak yang harus dilayani. Masyarakat perlu dipuaskan melalui pemenuhan kebutuhannya, sehingga masyarakat merasa sebagai seorang raja. Mengingat masyarakat adalah raja, maka harus dilayani dengan baik. Dari pendapat di atas, jelas bahwa untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka aparatur birokrasi (Pegawai Negeri), khususnya aparatur pemerintah kelurahan perlu memiliki kemampuan profesional, karena hanya aparatur yang berkualitas dan memiliki kemampuan profesional yang mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan keinginan yang menjadi tuntutan masyarakat.

Perubahan-perubahan yang terjadi, telah membawa banyak kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, tetapi disisi yang lain perubahan tersebut telah meningkatkan tuntutan, harapan dan kebutuhan masyarakat akan kualitas pelayanan yang semakin baik. Untuk dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang semakin berkembang, pemerintah perlu sedini mungkin mengusahakan profesionalisme aparatur (pegawai negeri). Hal ini sejalan dengan pendapat Kristiadi, (1994) bahwa dalam fungsi pelayanannya, aparatur negara harus menciptakan kondisi keseimbangan antara tuntutan aktual masyarakat dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Untuk itu, profesionalisme aparatur mutlak diperlukan seiring dengan pendayagunaan kelembagaan dan ketatalaksanaan.

Kondisi persaingan yang semakin ketat saat ini, telah menjadikan profesionalisme sebagai salah satu sumber kekuatan. Bahkan melalui peningkatan profesionalisme, suatu organisasi harus dapat mengetahui apa yang terbaik bagi klien atau pelanggannya. Secara internal, menuntut adanya kesadaran kerja serta disiplin tinggi dari para aparatur kearah sikap profesional yang memang harus menjadi etos kerja dan budaya kerja (*corporate culture*), sedangkan secara eksternal mampu menyesuaikan diri dan mengantisipasi secara tepat setiap perkembangan yang terjadi. Pelayanan publik sering kali tidak memuaskan dan cenderung mengabaikan aspirasi dan kepentingan masyarakat Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman, (2014). Ketidakpuasan ini disebabkan karena rendahnya kemampuan para aparatur birokrasi atau kurangnya profesionalisme aparatur pemerintah dalam merespon

tuntutan dan aspirasi masyarakat. Berbagai fenomena di atas menunjukkan betapa rendahnya profesionalisme aparatur birokrasi sehingga menunjukkan betapa rapuhnya kepercayaan dan legitimasi pemerintah dan birokrasinya di mata publik, karena pemerintah dan birokrasi telah gagal menenpatkan dirinya menjadi institusi yang bisa melindungi dan memperjuangkan kebutuhan dan kepentingan pelayanan publik.

Misi aparat birokrasi adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga bisa memberikan kesejahteraan dan rasa keadilan pada masyarakat banyak. Akan tetapi masih ada dari aparat birokrasi yang mengabaikan pekerjaan melayani, yang sebenarnya menjadi tanggungjawabnya. Hal ini disebabkan karena masyarakat belum ditempatkan sebagai orang yang dilayani. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman, (2014) bahwa model pelayanan publik yang diberikan saat ini relatif tidak berdasar ukuran kebutuhan masyarakat yang posisinya sebagai pengguna jasa layanan, tetapi model ini lebih berorientasi pada pelaksanaan program yang telah dirumuskan pimpinan (relatif tidak diawali dengan studi yang mengidentifikasi hal apa yang diinginkan masyarakat).

Kondisi ini terjadi pula pada birokrasi pelayanan publik, termasuk ditingkat kelurahan dalam wilayah Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Dikatakan demikian karena ada masalah yang terjadi dalam pemeberian layanan kepada masyarakat. Berdasarkan observasi dan hasil wawancara tidak terstruktur dengan masyarakat menunjukkan bahwa birokrasi layanan yang ada terlalu berbelit-belit, lamban serta sifat dari aparat itu sendiri kurang mencerminkan sikap yang professional, sehingga menimbulkan ketidakpuasan masyarakat akan nilai pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah kecamatan itu sendiri.

Bertolak dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, masalah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh profesionalisme aparatur terhadap kualitas pelayanan publik bidang administrasi pemerintahan pada Kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat (studi pada masyarakat Desa Waimital Kecamatan Kairatu).

Kajian Pustaka

Profesionalisme

Tantri Abeng (dalam (Moeljono, 2003) menyatakan bahwa "Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu *Knowledge, Skill, Integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Pendapat lain oleh Agung Kurniawan, (2005) menyatakan bahwa "Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*). Danim, (2002) menyatakan bahwa, Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Definisi profesionalisme juga disampaikan oleh Atmosoeparto (dalam Agung Kurniawan, (2005) yang menyatakan bahwa, Profesionalisme merupakan cerminan dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*), ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Purwandari, (2008) menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan *klien* serta menghargai *klien* sebagaimana menghargai diri sendiri. Atik Purwandari juga menyatakan bahwa profesional dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup,

- b. Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak,
- c. Profesional mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan keterampilan/keterampilan khusus yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan yang lama,
- d. Profesional berorientasi pada pelayanan dengan menggunakan keahlian dalam memenuhi kebutuhan *klien*,
- e. Pelayanan yang diberikan kepada *klien* didasarkan pada kebutuhan *klien* secara objektif,
- f. Profesional lebih mengetahui apa yang baik untuk *klien*,
- g. Profesional mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya,
- h. Profesional membentuk perkumpulan profesi yang menetapkan kriteria penerimaan, standar pendidikan, perizinan, peningkatan *klien* dalam profesi, dan batasan peraturan dalam profesi,
- i. Profesional mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya dan pengetahuan khusus,
- j. Profesional dalam menyediakan layanan/mencari *klien* tidak boleh menggunakan reklame.

Pelayanan Publik

Tjandra, W. Riawan, Kurniawan, Agung, Estiningsih, (2005) menyatakan bahwa "Pelayanan Publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Roth & Gabriel, (1987) menyatakan bahwa "sebagai *any service available to the public whether provided publicly (as is a museum) or privately (as is a restaurant meal)*". Pendapat lain dari Moenir, (2002) menyatakan bahwa "Pelayanan Umum adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materiel melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya.

Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan atau proses yang berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat. Kasmir, (2006) menyatakan bahwa "Pelayanan adalah sebagai tindakan atau perbuatan

seseorang atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan atau nasabah". Boediono, (2000) menyatakan bahwa "Pelayanan adalah suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal agar terciptanya kepuasan dan keberhasilan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang didambakan dari pelayanan adalah adanya kemudahan dalam pengurusan kepentingan dengan pelayanan yang cepat dalam arti tanpa hambatan yang terkadang sengaja dibuat-buat dan mendapatkan pelayanan yang sama dalam pelayanan terhadap kepentingan yang sama, tertib dan tidak adanya kesenjangan atau tidak pandang bulu.

Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa, prioritas pembangunan bidang penyelenggaraan Negara diarahkan pada upaya peningkatan kinerja birokrasi maupun menciptakan kondisi yang kondusif bagi terpenuhinya kebutuhan masyarakat, meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik, dan menekankan tingkat penyalahgunaan wewenang di lingkungan pemerintahan. Kebijakan untuk mewujudkan birokrasi yang "Netral" dalam penyelenggaraan administrasi dan pemerintahan, ternyata dalam praktik banyak mengalami tantangan. Dimana publik sangat mengharapkan adanya pelayanan publik yang baik, yang proposional dengan kepentingan publik, yaitu berorientasi kepada pengadaaan keseimbangan antara kekuasaan (*power*) yang dimiliki dengan tanggung jawab (*accountability*) yang seharusnya diberikan kepada publik yang dilayani.

Pemerintah akan berjalan dengan baik apabila dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan politik atau organisasi massa. Namun, jika kekuatan-kekuatan politik dan organisasi massa tersebut kurang mampu menjalankan fungsi-sungsi artikulasi dan agregasi kepentingan masyarakat, apabila jika tidak didukung dengan adanya proses pengambilan keputusan (*rule making*) dan pengontrolan keputusan yang baik, maka hal ini dapat mengakibatkan kekuasaan birokrasi menjasi semakin besar, yang memungkinkan aparat birokrasi dengan luasanya mengendalikan lingkungan luar birokrasi, sehingga dapat menguatkan kedudukan dalam tatanan organisasi pemerintahan. Penyalahgunaan kekuasaan tersebut dapat mengakibatkan kegagalan dalam memberikan pelayanan kepada publik, dan kegagalan dalam merealisasikan program-program yang telah diputuskan (Agung Kurniawan, 2000).

Masalah tersebut biasa terjadi karena paradigma pemerintahan yang masih belum mengalami perubahan mendasar. Paradigma lama tersebut ditandai dengan perilaku aparatur Negara di lingkungan pemerintah yang masih menepatkan dirinya untuk dilayani bukannya untuk melayani, padahal seharusnya pemerintah melayani publik bukan dilayani publik. Seharusnya dalam era demokrasi desentralisasi saat ini, seluruh perangkat birokrasi menyadari bahwa pelayanan berarti semangat pengabdian yang mengutamakan efisiensi dan keberhasilan bangsa dalam pembangunan, yang dimanifestasikan kedalam perilaku "melayani, bukan dilayani", "mendorong, bukan menghambat", "mempermudah, bukan mempersulit", "sederhana, bukan berbelit-belit", "terbuka untuk setiap orang, bukan hanya untuk segelintir orang". Dalam mewujudkan profesionalisme aparatur visi dan dibutuhkan, misi organisasi karena dengan birokrasi kondisi publik, kualitas pelayanan publik, maka secara otomatis tujuan organisasi akan mudah tercapai. Profesionalisme menunjukkan pada kemampuan petugas atau aparat yang bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya dan mampu mengatasi bidang pekerjaannya secara efektif dan efisien. Profesionalisme diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang, yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan oleh organisasi kepada seseorang. Berarti aparat yang bertugas harus menguasai secara tepat mekanisme kerja dan metode kerja yang ada, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa atau masyarakat yang ada ketika melakukan pengurusan terhadap masalah yang dialami.

Bagi para penyelenggara pemerintahan negara yang berkeinginan menyatukan tindakan dan kebijaksanaan dengan tatanan nilai yang hidup dan berkembang di masyarakat, maka aparat birokrasi haruslah *sensitive, responsive dan akuntabel*. Sensitivitas dan tanggung jawab pada dasarnya merupakan wujud sikap tanggung jawab aparat birokrasi terhadap kepentingan masyarakat. Kualitas pelayanan publik dari pemerintah sebenarnya tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor intern, seperti perilaku pegawai, kepemimpinan, birokrasi, rangsangan yang memadai, kejelasan tugas dan prosedur kerja, kejelasan peran dan kelengkapan sarana dan prasarana kerja dan sejenisnya. Akan tetapi karena faktor ekstern, yang berupa norma sosial dan sistem budaya, seperti persepsi, sikap, nilai-nilai organisasi dan sentiment masyarakat terhadap kinerja aparat birokrasi.

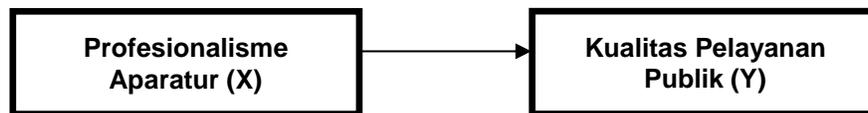
Dengan demikian masalah tanggung jawab publik dan pelayanan aparat birokrasi

sebenarnya bukan semata-mata masalah aparat birokrasi, tetapi menjadi masalah dari semua pihak yang terlibat dalam urusan pemerintahan, sehingga perlu adanya perhatian dari setiap komponen penyelenggara negara.

Kerangka Pikir

Untuk dapat memberikan batas-batas yang jelas dari masing-masing konsep dan juga menyederhanakan pemikiran atas masalah yang akan diteliti, maka penulis menggunakan konsep pemikiran sebagai berikut;

Kerangka Pikir



Hipotesa

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah: profesionalisme aparaturnya berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik bidang administrasi pemerintahan pada kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

Metode Penelitian

Kajian ini dapat digolongkan sebagai kajian penjelasan yang ditujukan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kualitas pelayanan. Populasi dalam penelitian ini adalah Masyarakat Desa Waimital Kecamatan Kairatu yang pernah menggunakan jasa pelayanan pada kantor Kecamatan Kairatu. Sampel menurut Sugiyono, (2001) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah dengan *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik *accidental sampling* atau sampling kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan (*accidental*) bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel Sugiyono, (2001). Pengambilan data dilakukan pada Masyarakat Desa Waimital Kecamatan Kairatu dengan sampel sebesar 40 responden.

Alat analisis yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian yakni analisis regresi linier sederhana. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Profesionalisme adalah sikap atau perilaku seseorang baik dalam kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menurut bidang dan pekerjaan masing-masing secara baik. Profesionalisme sebagai refleksi dari cerminan kemampuan, keahlian yang akan dapat berjalan efektif apabila didukung oleh adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja pegawai menjadi tanggung jawabnya. Pelayanan Publik adalah bentuk tindakan atau perbuatan seseorang atau kelompok untuk memberikan bantuan kepada orang lain dengan melalui sistem, prosedur, dan metode tertentu dalam rangka memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya Muhammad Amin, (2018).

1. Variabel bebas (X) yaitu profesionalisme kerja aparatur dengan indikatornya :
 - a. Equality
 - b. Equity
 - c. Loyalty
 - d. Accountability
2. Variabel terikat (Y), yaitu kualitas pelayanan publik dengan indikatornya :
 - a. Bukti langsung (*tangibles*)
 - b. Daya Tanggap (*Responsiveness*)
 - c. Keandalan (*Reability*)
 - d. Jaminan dan Kepastian (*assurance*)
 - e. Empati (*Emphaty*)

Hasil dan Pembahasan

Analisis Persepsi Responden Tentang Profesionalisme Aparatur dan Kualitas Pelayanan Publik

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat 5 kriteria penilaian yang dimulai dari skor 1 (sangat tidak baik) sampai dengan skor 5 (sangat baik). Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Riduwan, (2003) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan;

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

4.20 – 5.00 = Sangat Baik (SB)

3.40 – 4.19 = Baik (B)

2.60 – 3.39 = Kurang Baik (KB)

1.80 – 2.59 = Tidak Baik (TB)

1.00 – 1.79 = Sangat Tidak Baik (STB)

Persepsi Responden Terhadap Profesionalisme Aparatur

Persepsi Profesionalisme Aparatur terdiri dari 9 pernyataan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pernyataan responden tentang persepsi profesionalisme aparaturnya;

Persepsi Responden Terhadap Profesionalisme Aparatur

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | | Rata-Rata | Ket |
|------------------|------------|---------|-------|-------|-------|------|-----------|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS | | |
| 1. | Pert 1 | 27,5% | 30,0% | 22,5% | 12,5% | 7,5% | 3,57 | B |
| 2. | Pert 2 | 15,0% | 50,0% | 17,5% | 10,0% | 7,5% | 3,55 | B |
| 3. | Pert 3 | 32,5% | 37,5% | 17,5% | 7,5% | 5,0% | 3,85 | B |
| 4. | Pert 4 | 15,0% | 45,0% | 20,0% | 12,5% | 7,5% | 3,47 | B |
| 5. | Pert 5 | 25,0% | 45,0% | 12,5% | 10,0% | 7,5% | 3,70 | B |
| 6. | Pert 6 | 35,0% | 32,5% | 20,0% | 7,5% | 5,0% | 3,85 | B |
| 7. | Pert 7 | 42,5% | 40,5% | 17,5% | | | 4,25 | SB |
| 8. | Pert 8 | 40,0% | 40,0% | 5,0% | 15,0% | | 4,05 | B |
| 9. | Pert 9 | 47,5% | 30,0% | 17,5% | 5,0% | | 4,20 | SB |
| TOTAL | | | | | | | 34,49 | |
| RATA-RATA | | | | | | | 3,83 | B |

Berdasarkan tabel di atas, tentang tanggapan responden terhadap profesionalisme aparaturnya maka disimpulkan bahwa program tersebut ditanggapi dengan "baik". Hal ini

berarti bahwa profesionalisme aparatur oleh Masyarakat Desa Waimital Kecamatan Kairatu dipersepsikan penting dan harus dimiliki oleh aparatur sipil negara. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 3.83 yang berada pada interval 3.40 – 4.19.

Persepsi Responden Tentang Kualitas Pelayanan Publik

Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang Kualitas Pelayanan Publik.

Persepsi Responden Tentang Kualitas Pelayanan Publik

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | | Rata-Rata | Ket |
|------------------|------------|---------|-------|-------|-------|-------|-----------|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS | | |
| 1. | Pert 1 | 15,0% | 25,0% | 20,0% | 27,5% | 12,5% | 3,02 | KB |
| 2. | Pert 2 | 42,5% | 22,5% | 7,5% | 12,5% | 15,0% | 3,65 | B |
| 3. | Pert 3 | 12,5% | 35,0% | 20,0% | 15,0% | 17,5% | 3,10 | KB |
| 4. | Pert 4 | 5,0% | 37,5% | 15,0% | 30,0% | 12,5% | 2,92 | KB |
| 5. | Pert 5 | 32,5% | 30,0% | 15,0% | 22,5% | | 3,72 | B |
| 6. | Pert 6 | 22,5% | 45,0% | 17,5% | 15,0% | | 3,75 | B |
| 7. | Pert 7 | 30,0% | 32,5% | 12,5% | 15,0% | 10,0% | 3,57 | B |
| 8. | Pert 8 | 27,5% | 40,0% | 12,5% | 12,5% | 7,5% | 3,67 | B |
| 9. | Pert 9 | 15,0% | 45,0% | 20,0% | 12,5% | 7,5% | 3,47 | B |
| 10. | Pert 10 | 22,0% | 45,0% | 20,0% | 12,5% | | 3,77 | B |
| 11. | Pert 11 | 37,5% | 45,0% | 17,5% | | | 4,20 | SB |
| 12. | Pert 12 | 27,5% | 40,0% | 20,0% | 12,5% | | 3,82 | B |
| 13. | Pert 13 | 22,5% | 25,0% | 17,5% | 25,0% | 10,0% | 3,25 | KB |
| 14. | Pert 14 | 37,5% | 35,0% | 7,5% | 12,5% | 7,5% | 3,82 | B |
| TOTAL | | | | | | | 49,73 | |
| RATA-RATA | | | | | | | 3,55 | B |

Berdasarkan tabel di atas, mengenai tanggapan responden terhadap kualitas pelayanan publik, maka disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kualitas pelayanan publik dapat dikatakan "baik", karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 3.55 yang berada pada interval 3.40 – 4.19. Hal ini berarti bahwa faktor kualitas pelayanan public adalah faktor yang harus diperhatikan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji t. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri

dari 9 pernyataan yang berhubungan profesionalisme aparatur dan 14 pernyataan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan publik.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan formul product moment membuktikan bahwa besarnya nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (lebih besar dari 0.312) sehingga seluruh butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis ke tahapan selanjutnya. Hasil pengujian reliabilitas dalam kajian ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien alpha cranbach. Hasil analisis data menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Ringkasan hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut;

Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Sederhana

| Variabel Bebas | Koefisien Regresi | t hitung | Probabilitas |
|--|--------------------------|-----------------|---------------------|
| Profesionalisme Aparatur (X) | 1.398 | 9.298 | 0,000 |
| Konstanta | 1.552 | | |
| F hitung | 86.447 | | |
| Adjusted R ² | 0,687 | | |
| R Square | 0,695 | | |
| R | 0,833 | | |
| Variabel Terikat (Y) Kualitas Pelayanan Publik | | | |

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut;

$$Y = 1.552 + 1.398 X \text{ (Profesionalisme Aparatur)}$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

- 1). Konstanta (a) sebesar 1.552 menunjukkan besarnya kualitas pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat jika tidak ada pengaruh dari variabel profesionalisme aparatur (X) Atau menunjukkan besarnya nilai kualitas pelayanan publik (Y) jika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.
- 2). Koefisien profesionalisme aparatur (b_1) menunjukkan variabel profesionalisme aparatur mempunyai pengaruh sebesar 1.398 dapat diartikan bahwa variabel profesionalisme aparatur berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik. Hal ini menunjukkan

bahwa ketika profesionalisme aparatur meningkat sebesar 1 satuan, kualitas pelayanan publik akan meningkat pula sebesar 1.398 satuan

- 3). Besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0.695 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme aparatur secara bersama memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 69.5% terhadap perubahan kualitas pelayanan publik Kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sedangkan sisanya sebesar 30,5% merupakan sumbangan / kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 9.298 sedangkan pada $\alpha = 0.05$ dan $df = 38$ diperoleh nilai t tabel = 1.685 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel profesionalisme aparatur berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan Pada Kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Bagian Barat (Studi Kasus Pada Masyarakat Desa Waimital Kecamatan Kairatu) dalam hal ini dapat diterima dan telah teruji secara statistik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat, diperoleh persamaan $1.552 + 1.398 X$ artinya bahwa setiap satu satuan skor pada efek dipengaruhi oleh Profesionalisme Aparatur sebesar 1.398. Untuk Profesionalisme Aparatur diperoleh nilai sebesar 1.398 mengandung makna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai Profesionalisme Aparatur satu satuan maka variabel Kualitas Pelayanan Publik akan naik sebesar 1.398.

Profesionalisme birokrasi merupakan prasyarat mutlak untuk mewujudkan good governance Tjokrowinoto, (2001). Upaya untuk mewujudkan good governance memerlukan unsur profesionalisme dari aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih menekan kepada kemampuan, keterampilan dan keahlian

aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparansi, efektivitas dan efisien. Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh aparatur pemerintah adalah usaha menampilkan profesionalitas, etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aspirasi masyarakat yang bebas dari nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Agar birokrasi dapat memberikan pelayanan yang baik, maka diantara sepuluh prinsip good governance ada 3 (tiga) nilai administratif – manajerial mendasar yakni: efektifitas, efisiensi dan profesionalisme (Widodo, 2005).

Selanjutnya, menurut Islami, (1998) bahwa akuntabilitas dan responsibilitas publik pada hakikatnya merupakan standar profesional yang harus dicapai/dilaksanakan aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan dengan daya tanggap yang tinggi sesuai aspirasi masyarakat secara bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain regulasi yang kuat sebagai fondasi dan standar pelayanan birokrasi juga profesionalitas sangat ditentukan oleh kompetensi dan kemampuan aparatur untuk bertindak secara profesional dalam mengemban pekerjaan menurut bidang tugas tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, obyek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat Almasdi, (2000).

Pentingnya profesionalisme aparatur, sejalan dengan bunyi pasal 3 ayat (1) UU No. 43/1999 tentang tentang Perubahan Atas UU No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyebutkan bahwa: "Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dapat diketahui besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel profesionalisme aparatur sebesar 69.5%. Semakin besar sumbangan variabel (profesionalisme aparatur) semakin besar pula

pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan publik. Bila kualitas pelayanan publik ingin ditingkatkan maka profesionalisme aparatur juga harus ditingkatkan.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil dan pembahasan, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan, antara lain;

1. Setelah dilakukan identifikasi variabel-variabel penelitian, maka diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap semua variabel bebas cukup bervariasi, namun rata-rata berada pada kategori baik. Sementara itu, kondisi kualitas pelayanan publik yang dipersepsikan oleh responden (pengguna jasa/pelanggan) juga berada pada kategori baik, namun relatif belum memuaskan.
2. Secara parsial, aspek dari profesionalisme aparat kelurahan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta berhubungan secara kontributif terhadap kualitas pelayanan publik.
3. Penelitian ini diharapkan akan berguna sebagai pedoman untuk pimpinan Kantor Kecamatan Kairatu agar faktor profesionalisme dan kualitas layanan tetap diperhatikan sehingga akan berdampak baik kepada masyarakat di Desa Waimital.
4. Keterbatasan penelitian ini adalah bahwa kajian ini hanya sebatas mengkaji 2 variabel saja dengan sampel yang tidak besar. Berdasarkan hal ini maka disarankan agar penelitian yang akan datang juga menyertakan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kualitas layanan seperti motivasi dan komitmen pegawai dengan sampel yang lebih besar lagi.

Daftar Pustaka

- Agung Kurniawan. (2000). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Almasdi, Y. S. (2000). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Boediono. (2000). *Pelayanan Prima Perpajakan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman. (2014). Analisis Hubungan Kausalitas Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Haullussy

- Ambon. *Benchmark*, 3(1), 93–108.
- Kasmir. (2006). *Kewirausahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristiadi, J. (1994). Revitalisasi Birokrasi dalam Meningkatkan Pelayanan Prima, Bisnis dan Birokrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 2(3).
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Moenir. (2002). *Maanajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Amin. (2018). PENGARUH PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN LISTRIK PINTAR DI KOTA AMBON. *Jurnal Ekonomi Peluang*, XII(2), 366–372. Retrieved from <https://ejurnal.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/314>
- Nahuway Victorio Fernando & Tamaela Eduard Yohannis. (2020). *Model Efektifitas dan Efisiensi E-Procurement Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna di Provinsi Maluku*. 9(1), 81–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v9i1.327>
- Purwandari. (2008). *Konsep Kebidanan Sejarah dan Profesionalisme*. Jakarta: EGC.
- Riduwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Surijadi, H., & Tamaela, E. Y. (2018). THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY, TRANSPARENCY, OPENNESS, FAIRNESS AND COMPETITION ON EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF E-PROCUREMENT IN MALUKU PROVINCIAL PROCUREMENT SERVICES UNIT. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 79(7), 113–122. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-07.12>
- Tjandra, W. Riawan, Kurniawan, Agung, Estiningsih, M. dan E. H. (2005). *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Tjokrowinoto, M. (2001). Birokrasi Pembangunan Masyarakat. *Seminar Nasional HIPPIIS*. Yogyakarta: HIPPIIS.

Muhammad Nur Matdoan
FKIP Universitas Pattimura Ambon
mnur03@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

The purpose of this study was to determine: 1) the effectiveness of 2013 curriculum planning in educational units (SD / MI, SMP / MTs, SMA / MA, SMK) in Ambon City and Central Maluku Regency 2) the effectiveness of 2013 curriculum development in educational units in Ambon City and Central Maluku Regency 3) the effectiveness of the 2013 curriculum implementation in the education units of Ambon City and Central Maluku Regency. This type of research is descriptive qualitative using unstructured interview guidelines for data collection purposes with 42 informants.

The research results are; The education unit in carrying out the planning, both the education unit and the education and culture office, has formed a curriculum development team (TPK) in Ambon City whose steps are; (1) for the city level, the team works to provide material in the form of training to school principals, supervisors, teacher working groups (KKG) and subject teacher deliberations (MGMP) and holds workshops for guiding teachers, especially in the context of efforts to increase teacher competence. (2) The parties involved in the curriculum development team consist of; school committees, education boards, education offices, professional associations, school principals, the world of industry and the world of work (DUDI), natural resources and socio-culture, all work together to monitor and evaluate to validate the curriculum documents that have been made.

Keywords : Effectiveness, Implementation, Policy, Curriculum 2013

Pendahuluan

Sepanjang sejarah Negara Indonesia sampai dengan saat ini, tercatat telah ada 10 kurikulum yang dimulai dari kurikulum pertama tahun, 1947, 1952, 1964, 1968, kurikulum 1975, kurikulum 1984, kurikulum 1994, Kurikulum edisi revisi 1999, dan kurikulum 2004, serta yang dilanjutkan dengan lahirnya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2006 dan dekade terakhir ini disempurnakan kedalam Kurikulum 2013 (K13). Kurikulum 2013 yang secara nasional mulai diberlakukan tahun ajaran 2014 masih

terus menjadi sorotan dan masih memerlukan pengawalan, pengawasan dari semua pihak yang berkepentingan sehingga memperoleh hasil yang baik sebagaimana harapan pemerintah dan masyarakat, serta harapan Undang-undang. Utamanya menyangkut implementasi kurikulum 2013 yang dinilai masih banyak kekurangan.

Terdapat beberapa permasalahan klasik pada K13, yang harus diketahui jawabannya yaitu; Penyeragaman tema di seluruh kelas, sampai metode, isi pembelajaran dan buku yang bersifat wajib sehingga terindikasi bertentangan dengan UU Sisdiknas, penyusunan konten Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar yang tidak seksama sehingga menyebabkan ketidaksiharasan. Masalah lainnya yakni Kompetensi Spiritual dan Sikap terlalu dipaksakan, metode penilaian sangat kompleks dan menyita waktu sehingga membingungkan guru dan mengalihkan fokus dari memberi perhatian sepenuhnya pada siswa. Ketidaksiharasan guru menerapkan metode pembelajaran pada Kurikulum 2013 yang menyebabkan beban juga tertumpuk pada siswa sehingga menghabiskan waktu siswa di sekolah dan di luar sekolah. (Tempo.co, 2013).

Selain persoalan paradigmatik, seperti mengubah *mindset* guru, ada problem teknis yang berkaitan dengan perubahan struktur kurikulum yang menyebabkan adanya pelajaran yang hilang maupun bertambahnya jam. Semuanya itu berimplikasi pada nasib guru. Bagi satuan pendidikan swasta, kurikulum baru (K13) jelas menimbulkan beban baru bagi yayasan, karena harus memfasilitasi peningkatan kualitas guru lewat pelatihan, pengadaan perpustakaan yang lengkap, dan pendidikan tambahan agar guru dapat mengimplementasikan kurikulum baru tersebut secara baik, dengan biaya ditanggung sendiri oleh pihak yayasan, ujungnya dipikul oleh para orang tua murid. (Tempo.co, 2013).

Berdasarkan kompleksitas berbagai permasalahan pendidikan dalam implementasi kebijakan K13 sebagaimana dikemukakan di atas, serta kondisi yang dialami pada satuan pendidikan saat ini, khususnya satuan pendidikan yang ada di Provinsi Maluku, bahkan mungkin ada permasalahan yang secara spesifik sangat berbeda yang dialami oleh satuan pendidikan di Maluku dengan karakteristik sebagai daerah kepulauan, yang tidak dialami oleh sekolah di luar daerah Maluku.

Kondisi riil yang terdapat di lapangan saat ini, pada satuan pendidikan daerah gugus pulau di Provinsi Maluku terutama daerah terpencil, terluar dan terdepan (3T)

yaitu minimnya daya saing sekolah termasuk implementasi kebijakan Kurikulum 2013 dibandingkan dengan satuan pendidikan di luar daerah Maluku. Hal ini di antaranya disebabkan oleh rendahnya inisiasi inovasi serta komitmen yang dilakukan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) dalam melaksanakan Kurikulum 2013. Untuk menginisiasi perubahan sekolah menjadi lebih baik, dirasakan sangat berat, apalagi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, dan guru sebagai pelaksana pembelajaran di kelas tidak memiliki bayangan kemana dan bagaimana sekolah dan kelas pembelajaran harus dikelola. Kondisi daerah Maluku sebagai wilayah kepulauan dengan kendala geografis yang sangat kompleks serta kesulitan rentang kendali yang dialami, sampai saat ini belum tersentuh secara merata, sehingga menyebabkan mutu pendidikan tidak setara dengan daerah lain diluar Maluku. Jika kondisi ini tidak diperbaiki maka pendidikan didaerah Maluku tidak akan berubah dari sisi kemampuan daya saingnya dengan daerah lain di Indonesia, bahkan dunia Internasional.

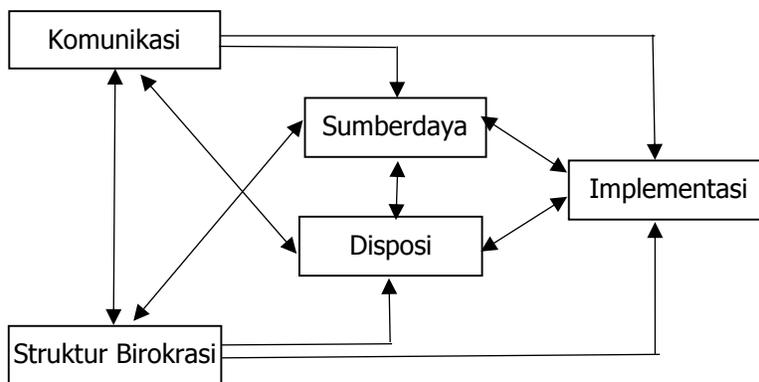
Kota Ambon selaku ibu kota provinsi Maluku diambil sebagai indikator mutu untuk melihat tingkat keberhasilannya dengan kabupaten-kabupaten lainnya di Maluku. Sedangkan Kabupaten Maluku Tengah termasuk daerah 3T, dengan kondisi mutu pendidikan tidak terlalu berbeda dengan kabupaten/kota lainnya di Maluku. Selain itu kedua kabupaten/kota ini merupakan lokasi terdekat, mudah dijangkau untuk perolehan data penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, dari penelitian ini diharapkan dapat melihat sejauhmana tingkat Efektivitas Implementasi Kebijakan Kurikulum 2013 oleh implementor pada satuan pendidikan (SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK) pada Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah untuk dapat menemukan berbagai permasalahan pokok yang dialami selama ini oleh para implementor dalam mengimplementasi kebijakan kurikulum 2013 dengan harapan dapat mengurangi kesenjangan antara satuan pendidikan yang telah melaksanakan K13 di Kota Ambon dengan Kabupaten/kota lainnya di Provinsi Maluku.

Kajian Pustaka

Implementasi Kebijakan Publik Model Edward III;

Menurut George C. Edwards III, (Widodo, 2011) implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan, yang ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi. Diagram dampak dalam implemnatasi menurut George C. Edwards III tergambar sebagai berikut.



Implementasi Kebijakan Publik dalam Bidang Pendidikan

Kebijakan pendidikan menurut Nugroho Riant Dwijodijoto, (2013) dijelaskan, bahwa pendidikan sebenarnya dilaksanakan oleh masyarakat, tetapi pemerintah menganggap bahwa pendidikan merupakan kegiatan strategis bagi perkembangan sebuah negara. Kebijakan publik termasuk didalamnya kebijakan pendidikan dalam pebuatannya melalui tahapan yang panjang. Winarno (2005) dan Dun (2003) dalam Nugroho Riant Dwijodijoto, (2013) membagi menjadi lima tahapan, yaitu penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan. Lima tahap ini kalau mendasarkan pada definisi diatas harus memperhatikan tiga hal pokok, yaitu pemerintah, aktor-aktor diluar pemerintah (kelompok kepentingan dan kelompok penekan), serta faktor-faktor selain manusia yang akan maupun telah mempengaruhi kebijakan.

Evaluasi kurikulum pendidikan di Indonesia sudah dilaksanakan sejak tahun 1947, 1952, 1964, 1968 dan 1975. Setelah satu dasawarsa kurikulum pendidikan tahun 1975 tersebut disempurnakan menjadi kurikulum 1984. Kemudian dievaluasi lagi menjadi kurikulum 1989. Namun demikian, dari evaluasi kurikulum pendidikan sejak tahun 1975 hingga tahun 1989 tidak memunculkan perubahan yang signifikan dan baru setelah menginjak pada kurikulum tahun 1994 terdapat perubahan signifikan. Selanjutnya pada tahun 1999 dilakukan pengembangan untuk menyempurnakan kurikulum 1994. Perubahan kurikulum terus dilakukan hingga pada tahun 2004 muncul Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK). Selanjutnya pada tahun 2007 KBK ini menjadi dasar pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) seperti yang dikutip dari (Apradipto, 2015).

Kurikulum 2006 (KTSP) dikembangkan menjadi Kurikulum 2013 dengan dilandasi pemikiran tantangan masa depan yaitu tantangan abad ke 21 yang ditandai dengan abad ilmu pengetahuan, *knowledge-based society* dan kompetensi masa depan. Pelaksanaan Kurikulum 2013 mulai berjalan pada tahun ajaran 2013/2014, jenjang SD kelas I dan IV, SMP kelas VII, dan SMA/SMK kelas X. (Sumber: Pedoman Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013). Inti dari Kurikulum 2013, adalah ada pada upaya penyederhanaan, dan tematik-integratif. Kurikulum 2013 disiapkan untuk mencetak generasi yang siap di dalam menghadapi masa depan. Karena itu kurikulum disusun untuk mengantisipasi perkembangan masa depan. Adapun obyek yang menjadi pembelajaran dalam penataan dan penyempurnaan kurikulum 2013 menekankan pada fenomena alam, sosial, seni, dan budaya. Melalui pendekatan itu diharapkan siswa kita memiliki kompetensi sikap, ketrampilan, dan pengetahuan jauh lebih baik. Mereka akan lebih kreatif, inovatif, dan lebih produktif, sehingga nantinya mereka bisa sukses dalam menghadapi berbagai persoalan dan tantangan di zamannya, memasuki masa depan yang lebih baik (Apradipto, 2015).

Efektivitas Program

Efektivitas berasal dari kata dasar efektif, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nazir penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu variabel atau tema, gejala atau keadaan yang ada yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2011). Lokus Penelitiannya adalah Satuan Pendidikan (SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK) yang digunakan untuk mengambil data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, di Kota Ambon dan Kabupaten Maluku tengah.

Data yang dibutuhkan dan dikumpulkan pada tahap awal penelitian ini yaitu berupa data hasil analisis dan kajian (1) perencanaan kurikulum 2013, (2) data pengembangan kurikulum 2013 (3) data implementasi kurikulum 2013, pada Sekolah SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK di Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah. Selanjutnya untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data tersebut maka diklasifikasikan menjadi 3 tingkatan, yaitu *person*, *place*, dan *paper* (Arikunto, 2013).

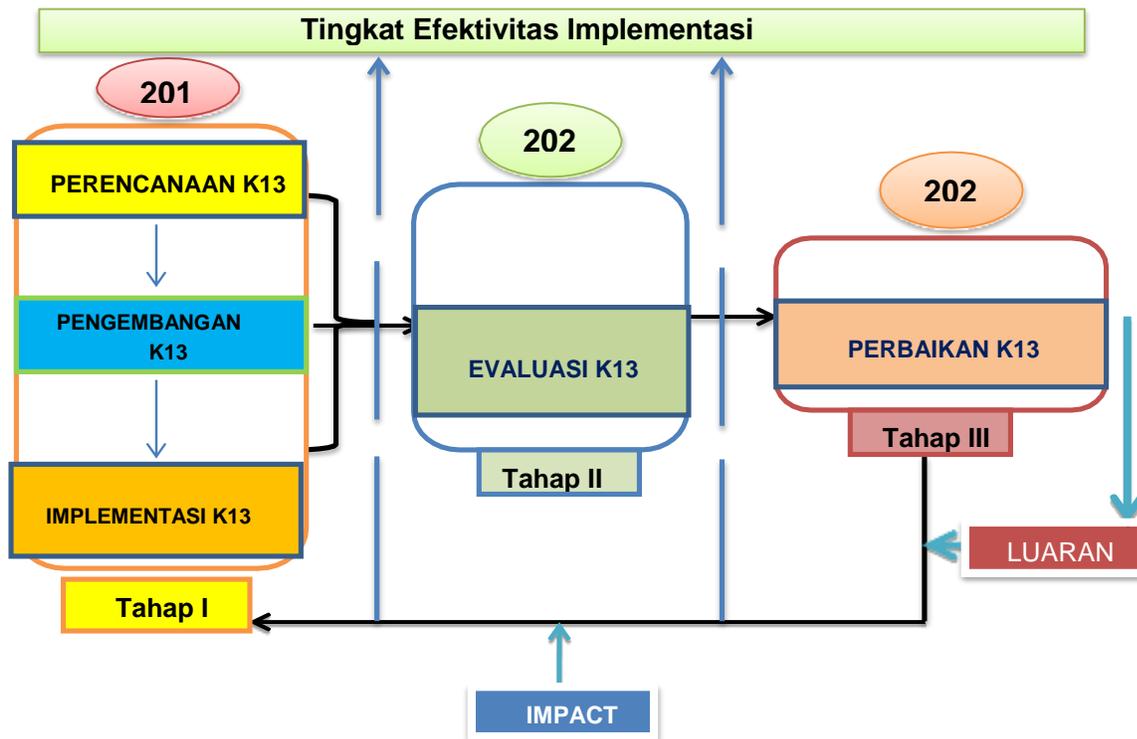
Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan *purposive sampling* untuk memperoleh data dengan informannya adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kasi Pengembangan Kurikulum Disdikbud pada Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah.
- b. Kepala Sekolah SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK pada Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah.
- c. Wakasek Kurikulum SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK pada masing-masing setiap Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah.
- d. Pengawas Sekolah SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK pada masing-masing setiap Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah.
- e. Guru guru SD/MI, guru SMP/Mts, guru SMA/MA, guru SMK pada masing-masing Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah.
- f. Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Tokoh Adat pada masing-masing Kota Ambon dan Kabupaten Maluku Tengah.

Data diperoleh dari fenomena yang terjadi di lapangan, dan pihak-pihak yang terkait dengan implementasi kebijakan kurikulum 2013 pada satuan pendidikan (SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, SMK) sebagai berikut;

- 1) Data primer berupa hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada informan dari; (a) 6 orang tokoh masyarakat, 4 orang tokoh budayawan, 4 orang tokoh agama. (b) 2 orang kepala sekolah, 4 orang guru. (c) 6 orang tua siswa/anggota masyarakat. (d) 2 orang kepala UPTD. (5) 2 orang Kepala Dinas Dikbud Kab./Kota. (e) 2 orang Kasi Pengembangan Kurikulum Dinas Dikbud Kab./Kota. (f) 2 orang tokoh adat. (g) 2 orang tokoh politik. (h) 2 orang *stakeholders*. (i) 4 orang siswa/peserta didik. (j) 2 orang tokoh pemuda. Jumlah keseluruhan informan yang memberikan data dalam mendukung hasil penelitian ini sebanyak 42 (empat puluh dua) informan.
- 2) Fenomena implementasi kebijakan kurikulum 2013, terkait dengan perencanaan kurikulum 2013, pengembangan kurikulum 2013, implementasi kurikulum 2013 serta perubahan dan evaluasi kurikulum 2013.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penelitian ini adalah berupa: Instrumen kepada informan terdiri atas: pedoman



wawancara tidak terstruktur, dan observasi yaitu; 1) Pedoman wawancara tidak terstruktur adalah daftar pertanyaan terbuka yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai Efektivitas Implementasi Kebijakan Kurikulum 2013 dan 2) Pengembangan instrumen dilakukan dengan berpedoman pada tabel matriks pengembangan instrumen yang terdiri dari 2 (dua) bagian utama yaitu: fokus masalah dan deskripsi fokus masalah.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan model analisis editing. Aktivitas dalam analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya jenuh; berupa data *reduction*, data *display*, data *conclusion drawing*/verifikasi. Tahap akhir analisis data ini adalah mengadakan keabsahan pemeriksaan data. Setelah selesai tahap ini dimulai dengan tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantif dengan menggunakan beberapa metode seperti; (pemrosesan satuan/*unityzing*, kategorisasi, dan diakhiri penafsiran data). Bagan alur kegiatan penelitian ini dapat ditunjukkan pada Gambar dibawah ini (Huberman, A.M., 1992 dan Burhan Bungin, H. M., 2010).

Hasil dan Pembahasan

Kajian selanjutnya disajikan hasil analisis kondisi lingkungan eksternal berupa data komparasi hasil temuan lapangan dengan indikator 8 standar nasional pendidikan (SNP) pada beberapa sekolah sebagai contoh, antara lain sebagai berikut: SMP Negeri 14, SMP Negeri 2, SMP Al- Wathan, SMP Muhammadiyah dan MTs Al Fatah yang digunakan sebagai sasaran penelitian Efektifitas Perencanaan Kebijakan K13 pada satuan pendidikan di Kota Ambon. Sajian analisis hasil penelitian dilakukan berdasarkan petunjuk teknis analisis konteks dan indikator kunci 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagaimana anjuran BSNP, yaitu Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Penilaian Pendidikan, dimana alur kerjanya berdasarkan alur prosedur kerja analisis konteks yang terdiri dari komponen atau aspek yang diamati, kondisi ideal yang diharapkan, kondisi riil yang ditemukan berupa peluang dan tantangan, kesenjangan yang terjadi serta upaya pencapaian dan tindak lanjut.

Komponen yang diamati dalam penelitian adalah tim pengembang kurikulum (TPK), yang terdiri dari kepala sekolah, TPK dan dewan guru, dibentuk berdasarkan perundangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sanjaya W : 2013) bahwa yang menjadi landasan formal kurikulum disusun dalam rangka memenuhi amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Kondisi ideal yang diharapkan dalam penelitian adalah tim pengembang kurikulum bertugas merancang kurikulum dan mengembangkan kurikulum, sehingga kondisi riil yang ditemukan sebagai peluang dalam penelitian ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari responden dari dinas pendidikan dan kebudayaan dan satuan pendidikan, bahwa sebagai langkah awal dalam perencanaan implementasi kebijakan kurikulum (K13) tim pengembang kurikulum Kota Ambon dan sekolah sampel seperti; SD Negeri 2 Lateri, SMP Negeri 3, SMP Islam Terpadu, Assalam, SMP Negeri 21, SMP Negeri 14, SMP Negeri 2, SMP Al Watahan dan MTs Alfattah serta SMP Muhammadiyah, SMK Muhammadiyah, SMA Negeri 5, SMA Negeri 4, SMK, Pertanian Passo, SMA Negeri 1, SMA

Negeri 1 Leihitu Barat, SMA Negeri 11, dalam melaksanakan perencanaan, baik satuan pendidikan maupun dinas pendidikan dan kebudayaan telah membentuk tim pengembang kurikulum (TPK) Kota Ambon dengan surat keputusan (SK) walikota untuk TPK- K13 tingkat kota, dan surat keputusan (SK) kepala sekolah untuk satuan pendidikan/sekolah.

Sementara tim pengembang kurikulum K13 jenjang pendidikan dasar dan menengah yang langkah-langkahnya adalah; (1) untuk tingkat kota, tim bekerja memberikan materi dalam bentuk pelatihan kepada kepala sekolah, pengawas, kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) serta mengadakan *workshop* untuk guru pemandu, terutama dilakukan dalam rangka upaya peningkatan kompetensi guru. (2) Pihak yang terlibat dalam tim pengembang kurikulum terdiri dari komite sekolah, dewan pendidikan, dinas pendidikan, asosiasi profesi, kepala sekolah, dunia industri dan dunia kerja (DUDI), sumber daya alam dan sosial budaya, semua bekerja sama melakukan monitoring dan evaluasi untuk memvalidasi dokumen kurikulum yang telah dibuat. Hal ini dikemukakan juga oleh Reksoatmodjo, (2010) bahwa orang-orang yang dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada tingkat masyarakat adalah tokoh-tokoh masyarakat yang memiliki wawasan yang luas dalam kebudayaan, perekonomian, ilmu pengetahuan, teknologi dan lain-lain. Mereka diharapkan dapat menyarankan isi kurikulum.

Selanjutnya Rusman, (2011) menyebutkan K13 dikembangkan sesuai dengan relevansinya oleh setiap kelompok atau satuan pendidikan dibawah koordinasi dan supervisi dinas pendidikan atau kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota untuk pendidikan dasar dan provinsi untuk pendidikan menengah. Pengembangan K13 mengacu pada SI dan SKL dan berpedoman pada panduan penyusunan kurikulum yang disusun oleh BSNP untuk pendidikan khusus dikoordinasi dan disupervisi oleh dinas pendidikan provinsi, dan berpedoman pada SI dan SKL serta panduan penyusunan kurikulum yang disusun oleh BSNP.

Hasil wawancara dengan responden dan berdasarkan jawaban tertulis pada lembar pedoman wawancara menjelaskan, pada tataran satuan pendidikan sebagaimana penjelasan beberapa responden, diantaranya; para guru SMA 11 Ambon (DK, HD, SSM), MYI kepala sekolah MTs Alfatah Ambon, September 2109, sebagai berikut:

Ada beberapa langkah perencanaan, pertama, membentuk tim implementasi kebijakan K13, tim tersebut terdiri dari unsur terkait. Baik dari internal guru, maupun auditor internal (komite) dan stake holder. Kedua, mensosialisasikan regulasi tentang mekanisme penyusunan K13, dan pendampingan oleh instruktur. Ketiga, merumuskan kebijakan dalam item resume. Karena K13 harus mempunyai tujuan yang jelas yang sinergis dengan tujuan nasional.

Sedangkan penjelasan dari SBD kepala sekolah SMP Negeri 14 Ambon, bahwa sebelumnya tim pengembang kurikulum melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh satuan pendidikan yang hubungan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam proses implementasi kebijakan K13, kemudian mengembangkan setiap alternatif berupa metode, evaluasi, personalia, anggaran dan waktu. Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi sesuai kebutuhan dan lingkungan peserta didik untuk mencapai tujuan, yang bersinergi dengan tujuan nasional. Berdasarkan informasi Wakasek Kurikulum, HMM, menjelaskan bahwa;

Identifikasi masalah dilakukan sebelum melaksanakan rapat kerja sekolah, agar program yang akan dibuat sesuai dengan kondisi serta keberadaan sesuai kebutuhan sekolah yang disesuaikan dengan anggaran (BOSNAS dan BOSDA) yang diterima sekolah.

Hal ini sesuai dengan penjelasan (Rusman, 2011) bahwa perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya keterangan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah SBD, yakni mengevaluasi setiap alternatif metode, evaluasi, personalia, anggaran dan waktu sesuai dengan hasil verifikasi yang sudah direvisi, menyusun program supervisi, mengembangkan motivasi dan membuat draft rancangan rencana anggaran kerja menengah, berdasarkan kesepakatan bersama dalam rapat. Sedangkan oleh HMM, wakasek kurikulum; menjelaskan bahwa, dikembangkan dalam rapat kerja sekolah setiap tahun, penjabarannya berupa program-program pendidikan yang sesuai dengan 8 standar nasional pendidikan. Sementara informasi dari guru senior HD, bahwa sekolah melakukan IDS, yang hasilnya dituangkan dalam RKS dan RKAS.

Hasil wawancara tertutup dengan instrumen pedoman wawancara pada beberapa kepala Sekolah SD, SMP/MTs, SMA yakni; PM, SBD, MYI, dan IBA, SR, dan guru; SSM, HD, maka diperoleh penjelasan bahwa:

Tim pengembang kurikulum ada yang dari pusat, dari tingkat I, fasilitator dari dinas dikbud, LPMP, LPTK atau lembaga terkait dari kabupaten dan kota, berfungsi untuk menjabarkan perkembangan kurikulum sesuai dengan karakteristik daerah masing-masing, dan memberikan informasi-informasi terkait kebijakan pemerintah menyangkut perkembangan yang ada dalam masyarakat, serta melakukan identifikasi masalah yang dihadapi, berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam proses implementasi K13, termasuk menyiapkan program, kemudian menuangkan dalam silabus dan RPP.

Sementara ada penjelasan Kepala Sekolah, LH, guru, FM, LPL, FY, menjelaskan bahwa;

Dalam perencanaan kebijakan K13, dilaksanakan dengan cara mengintegrasikan nilai-nilai karakter khususnya integritas dan kemandirian dengan mempertimbangkan inklusi sosial, tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan. Termasuk penguatan literasi, penguatan pendidikan karakter, pembelajaran abad 21. Lebih spesifik membuat rencana pembelajaran yang lebih berpusat pada siswa, sehingga melatih siswa berpikir kritis dalam proses pembelajaran.

Selain itu menurut penjelasan dari beberapa wakasek kurikulum, di antaranya, oleh HMM, menjelaskan bahwa;

Dalam merencanakan implementasi kebijakan K13, terlebih dahulu dibahas dalam raker sekolah, terutama program-program, kebijakan peningkatan mutu dan kualitas, yang berpedoman pada 8 standar nasional pendidikan dan sesuai dengan visi misi sekolah.

Berdasarkan penjelasan dari kepala sekolah IPK, bahwa;

Dalam perencanaan kebijakan K13, membuat dan melaksanakan program, dan kurikulum disusun berdasarkan asas obyektif, keterpaduan, manfaat, efisien dan efektif, kesesuaian dan keseimbangan, kemudahan, berkesinambungan, pembakuan, mutu. Caranya berdasarkan bidang keilmuan yang terdiri atas ilmu sosial, administrasi, ekonomi, komunikasi, dan rekayasa teknologi, IPA, matematika dll. Jenis mata pelajaran disusun dan dikembangkan bersumber dari bidang tersebut sesuai dengan ketentuan program. Tiap mapel dikembangkan menjadi satuan bahasan dan pokok bahasan atau standar kompetensi dan kompetensi dasar, setiap mapel dikembangkan didalam silabus.

Informasi lain yang diterima dari hasil wawancara dengan pengawas sekolah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon, dan guru HD, September 2019, bahwa untuk menentukan alternatif yang paling baik oleh tim pengembang kurikulum, maka melalui hasil verifikasi K13 berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi, dan kemudian memetakan sesuai *schedule* atau jadwal, serta melalui audit mutu internal dan supervisi. Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi akan diambil alternatif yang paling baik yaitu sesuai dengan kondisi dan karakteristik lingkungan terutama sekolah atau satuan pendidikan, dengan cara mempertimbangkan beberapa *input* dari alternatif yang ada untuk rencana perbaikan kurikulum pada langkah selanjutnya berdasarkan temuan.

Berkaitan dengan hal diatas, Mulyasa. E, (2007) menjelaskan, bahwa mekanisme penyusunan K13 mulai dari pembentukan tim kerja, dalam rangka pengembangan K13, setiap satuan pendidikan perlu membentuk tim pengembang kurikulum. Tim pengembang K13 terdiri dari guru, kepala sekolah, guru pembimbing (konselor), komite sekolah, dalam hal tertentu melibatkan orang tua atau peserta didik. Kemudian penyusunan draft, setelah terbentuk tim pengembang K13, selanjutnya mengembangkan draft K13 yang lengkap mulai dari perumusan visi dan misi satuan pendidikan sampai pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), yang siap diaktualisasikan dalam pembelajaran. Berikut, revisi dan finalisasi, penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan merupakan bagian dari kegiatan perencanaan sekolah/madrasah. Kegiatan ini dapat berbentuk rapat kerja sekolah/madrasah dan/atau kelompok sekolah/madrasah yang diselenggarakan dalam jangka waktu sebelum tahun ajaran baru. Kegiatan penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan secara garis besar meliputi: penyiapan dan penyusunan draft, review dan revisi, serta finalisasi. Langkah lebih rinci dari masing-masing kegiatan dapat diatur dan dikembangkan oleh tim penyusun kurikulum pada masing-masing satuan pendidikan.

Berdasarkan hasil amatan peneliti menunjukkan, bahwa untuk sekolah sasaran yang berstatus negeri seperti SMP Negeri 14 yang adalah merupakan sekolah rintisan bertaraf internasional (RSBI), pada beberapa tahun lalu, dan SMP Negeri 2, SMP Al-Wathan, SMA Negeri 11, SMA Negeri 1, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMK Pertanian, masih dalam kategori baik dalam mengembangkan kurikulum K13 dan sudah melibatkan

berbagai unsur atau kelompok terkait dalam hal ini Dinas Dikbud Provinsi dan Kota Ambon, Orang tua murid, *stakeholder*, nara sumber ahli/LPTK, LPMP dan lain-lain.

Secara riil tantangan dan hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini, adalah pada umumnya sekolah swasta belum melakukan analisis kondisi lingkungan eksternal, alasannya belum memahami pentingnya analisis konteks dengan penyusuaian K13 dan penyusunan program kerja sekolah. Kalaupun ada sekolah yang sudah melakukan analisis konteks, maka belum dapat mendokumentasikan secara baik hasil analisis, karena belum memahami bahwa dokumen tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen K13.

Bahkan pihak sekolah beralasan karena tidak ada naskah panduan yang dapat dijadikan acuan bagi sekolah untuk melakukan analisis kondisi lingkungan eksternal satuan pendidikan secara benar yang hasilnya dapat dimanfaatkan secara optimal. Sebagai contoh dari jawaban tertulis beberapa responden, dan data beberapa sekolah swasta yang diteliti yaitu SMP Alwathan, ini masih tergolong baik, dan MTs Alfatah serta SMP Muhammadiyah, SMK Muhammadiyah dalam penelitian ini termasuk kategori sedang. Terkadang dalam mengembangkan kurikulum melibatkan komponen tim pengembang kurikulum, tetapi pada saat yang lain tidak melibatkan tim pengembang kurikulum. Sebagaimana penjelasan yang diperoleh dari informan JR, kepala seksi pengembang kurikulum dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Ambon, hasil wawancara beberapa waktu lalu, sebagai berikut; serta memiliki kurikulum, hanya menjiplak (kopi paste) dari kurikulum sekolah lain. Sekolah seperti ini, tim pengembang kurikulum dan pengawas melakukan pendampingan kepada mereka untuk membantu menyusun kurikulum sekolah, ketentuan ini berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2005. Ini memang aturan dan prosedur, jadi memang tidak masalah hanya persoalannya nanti keenakan saja, para guru dan kepala sekolah pada satuan pendidikan tidak memaksa diri untuk berusaha megembangkan kurikulum dalam hal ini K13.

Selanjutnya informasi oleh JR, menjelaskan bahwa:

Pengembangan K13 ada di sekolah, dirumuskan sesuaikan dengan kondisi sekolah. Dinas Dikbud punya visi besar untuk diimplementasikan. Alurnya dari dinas pendidikan ke UPTD (penjabaran), dan UPTD ke satuan pendidikan (penjabaran). Sehingga ada suatu kesatuan, ini juga terkait dengan muatan lokal (local wisdom dari masyarakat kota).

Selain itu penjelasan dari hasil wawancara dengan SR, kepala sekolah SMP Alwathan, Oktober 2019, bahwa:

Kita dalam mengembangkan K13 selalu menghadirkan pihak-pihak terkait, juga kadang tidak..., tim pengembang kurikulum sekolah dibentuk dengan diketuai oleh wakasek kurikulum dan anggota para guru yang dikelompokkan berdasarkan bidang studi. Kepala sekolah punya tugas mengontrol dan mengawasi, membina dan memang dia koodinator. Nanti kalau perlu diundang dari pihak perguruan tinggi atau kita pakai nara sumber ahli. Biasa juga "katong" ambil dari FKIP Unpatti. Memang dinas pendidikan tetap kita undang juga, termasuk pengawas sekolah.

Sehingga upaya pencapaian atau tindak lanjut yang perlu dilakukan oleh pihak dinas pendidikan kebudayaan dan satuan pendidikan dalam memperbaiki kondisi yang ada, yaitu melakukan kegiatan pelatihan berupa *in-service training* tentang analisis kondisi lingkungan eksternal bagi warga sekolah agar mereka dapat mengembangkan kurikulum (K13).

Komponen selanjutnya yang menjadi amatan peneliti adalah komite sekolah. Komite sekolah merupakan lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua atau wali peserta didik, komunitas sekolah serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan berdasarkan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 butir 25 dan bab XIV pasal 56 ayat 1. Kondisi riil yang ditemukan sebagai peluang dalam penelitian ini yaitu komite sekolah memiliki potensi sebagai nara sumber dalam peningkatan mutu sekolah, membantu sekolah dalam pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dengan menggalang dana dari masyarakat, sehingga oleh Hasbullah, (2006:90) menjelaskan bahwa tujuan komite sekolah yaitu (1) mewedahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di satuan pendidikan, (2) meningkatkan tanggung jawab dan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan, (3) menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di satuan pendidikan.

Sesuai penjelasan infoman tentang keberadaan komite sekolah, penjelasan dari tokoh masyarakat As, dan HT wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMP Negeri 2 Ambon, bahwa:

Memang kalau merujuk pada Kepmendiknas nomor 044/20002, untuk keberadaan komite sekolah sangat penting, karena sebagai badan mandiri yang mewakili peran masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan, pemerataan, dan efesiensi pengelolaan pendidikan. Dan jika dilihat juga..., komite ini memiliki

fungsi dan peran yang sangat penting sekali. Sebetulnya komite ini kalau dilihat dia mitra sekolah. Jujur saja kehadiran komite sekolah ini..., biasa digunakan pada rapat-rapat pertemuan orang tua murid, atau dengan kata lain cuma formalitas saja, tidak terlalu penting. Suatu kekurangan besar yaitu para orang tua dan wali murid, mereka juga tidak faham fungsi dan peran dari komite sekolah. Bukan komite ini hadir buat cari-cari dana bantuan untuk sekolah atau sebagai pelengkap saja. Karena ada juga yang dari pihak sekolah tidak mau memberikan pencerahan kepada masyarakat mengenai komite sekolah. Saya kira saatnya komite sekolah perlu diberdayakan semaksimalnya sesuai fungsi, peran, dan tanggung jawab dalam turut menyelenggarakan pendidikan, sehingga bisa lebih efektif dan efisien..., Jangan hanya komite sekolah digunakan sebagai tukang minta-minta dana pada para orang tua murid untuk kepentingan sekolah yang tidak jelas.

Kemudian komponen atau aspek yang menjadi amatan peneliti adalah asosiasi profesi. Kondisi ideal yang diharapkan adalah, asosiasi profesi sebagai orang-orang yang memiliki kepentingan sama dalam bidang pendidikan untuk memberikan masukan, saran dan kritikan terhadap kemajuan pendidikan terutama satuan pendidikan dalam hal bentuk kerjasama dalam mengembangkan sumber daya manusia, baik pendidik maupun tenaga kependidikan, maka kondisi riil yang ditemukan sebagai peluang dalam penelitian ini adalah asosiasi profesi memiliki potensi untuk memberikan masukan yang konstruktif untuk pengembangan satuan pendidikan. Informasi yang diperoleh dari beberapa kepala sekolah sasaran di antaranya HL kepala sekolah Muhammadiyah, SR kepala sekolah SMP Alwathan, menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pengembangan K13 belum pernah melibatkan asosiasi profesi. Sebagaimana kutipan hasil wawancara dengan 2 orang responden SBD dan SR September 2019 sebagai berikut;

Selama ini dalam pelaksanaan pengembangan kurikulum belum pernah asosiasi profesi itu terlibat, persoalannya kita juga tidak tahu mereka itu peranannya apa? dan fungsi mereka juga kita tidak tahu. Kalaupun mereka itu ada kita belum yakin mereka bisa membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi atau kah tidak? Kadang kalau kita undang dia tidak datang, kalaupun dia menghadiri undangan kita, palingan katong bayar ongkos transport dan honor dia lagi, jadi memang susah. Kita mau dibantu dan cari solusi, taunya datang bikin beban. Persoalannya kalau mau jujur..., agak pelik, kita mau maju memang harus usaha dan banyak tantangannya.

Sehingga yang menjadi tantangan adalah bahwa, asosiasi profesi yang ada belum berperan sebagaimana mestinya, terbukti dari informasi yang diterima dari pihak sekolah baru sebagian yang memanfaatkan peran lembaga tersebut dalam pengembangan

kurikulum, sebagaimana informasi dan penjelasan SBD, kepala sekolah SMP Negeri 14 Ambon, beberapa waktu lalu, sebagai berikut:

Kebiasaan di sekolah ini kalau ingin melaksanakan perencanaan pengembangan kurikulum K13 pada setiap awal tahun ajaran setelah selesai kegiatan evaluasi. Kita undang semua unsur terkait yang punya kompetensi dengan pengembangan kurikulum dalam hal ini K13. Yang diundang itu antara lain dari dinas, sebagai nara sumber undang ahli dari Unpatti atau Fakultas Keguruan (untuk ini beliau menyebutkan nama orang yang bersangkutan), kemudian komite sekolah, stakeholders, dari pemuka agama juga, tokoh masyarakat, budayawan, perwakilan orang tua dengan biasanya juga ada LSM, dan dari unsur PGRI yang ini untuk mewakili organisasi profesi. Kita bentuk tim pengembang kurikulum yang ketuanya itu wakasek kurikulum dan anggotanya dari guru-guru di sekolah ini. Kegiatan selama satu hari penuh, nanti berikutnya dilanjutkan oleh sekolah dalam hal ini para guru dibawah koordinasi wakasek kurikulum dan kepala sekolah selaku pembina. Kita giatkan juga MGMP dan untuk berperan dalam kelompok bidang-bidang studi.

Sehingga upaya pencapaian dan tindak lanjut yang harus dilakukan oleh satuan pendidikan, adalah harus melakukan kegiatan perencanaan berupa *workshop* tentang implementasi kebijakan K13 dengan melibatkan serta asosiasi profesi, bila perlu diundang sebagai nara sumber guna memanfaatkan kesempatan berdialog dan berdiskusi untuk memberikan masukan tentang bagaimana mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

Komponen atau aspek amatan yang berikut adalah dunia industri dan dunia usaha (DUDI). Kondisi ideal yang diharapkan dalam penelitian ini adalah, adanya jalinan kerja sama dengan dunia pendidikan dan dunia usaha. Menjalin kerja sama dalam berbagai hal terkait kebutuhan dunia kerja yang mampu dipersiapkan oleh satuan pendidikan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Kondisi riil yang ditemukan sebagai peluang dalam penelitian ini adalah, bahwa dunia industri dan usaha memiliki mengembangkan kompetensi kewirausahaan menunjang kompetensi manjerial terutama bagi pemimpin sekolah.

Pada umumnya satuan pendidikan belum memanfaatkan peranan dunia industri dan dunia usaha ini. Sehingga sekolah belum dapat berkembang mengikuti laju dan kemajuan dunia usaha dan industri yang ada di lingkungan sekitarnya. Satuan pendidikan tidak ada upaya untuk memanfaatkan peluang-peluang usaha yang

mendukung kebutuhan sekolah. Seperti pada penjelasan dari hasil wawancara dengan Ls, kepala sekolah SMP Negeri 2 Ambon September 2019, sebagai berikut:

Untuk sekolah menengah pertama yang level seperti kita ini, menyangkut dunia industri memang kita mau kerjasama dengan mereka cuman....., masalahnya itu terlebih-lebih mesti kita paham dulu aspek apa yang harus menjadi tujuan kerjasama. Karena barangkali untuk level sekolah menengah atas SMA lah, terutama sekolah menengah kejuruan SMK, sebab harus sesuai dengan kebutuhan sekolah dan user atau pengguna nanti. Makanya memang kita paling-paling untuk kepentingan seperti untuk kebutuhan rutin, misalnya, ATK, operasional sekolah, pakaian seragam sekolah, atau maintenance atau pemeliharaan sekolah yang menyangkut soal teknis saja. Kalau untuk sarana penunjang pembelajaran kan..., kita dapat bantuan dari pemerintah, dalam hal ini dinas pendidikan kota Ambon dan provinsi Maluku, bahkan mungkin dari pemerintah pusat. Memang sekarang ini lagi berusaha memikirkan kira-kira apasih yang menjadi focus untuk kerjasama ini dengan dunia usaha. Tapi menurut hemat kita ya, itu sangat penting sekali. Hanya kalau dapat itu ada bimbingan dan pendampingan dari Pemda Kota atau Provinsi, dan komite sekolah serta stakeholder lebih bagus lagi.

Upaya pencapaian yang harus dilakukan berkaitan dengan kondisi tersebut, pemerintah daerah dalam hal ini dinas pendidikan perlu melakukan mediasi serta upaya komunikasi dengan dunia industri dan dunia usaha dalam memfasilitasi dan membantu satuan pendidikan dalam mengembangkan kewirausahaan di sekolah.

Komponen atau aspek amatan selanjutnya, adalah dinas pendidikan dan kebudayaan Kota dan Provinsi. Kondisi ideal yang diharapkan dalam penelitian ini adalah, dinas pendidikan mempunyai kewenangan membuat kebijakan atau keputusan serta merumuskan peraturan-peraturan besama dengan dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD), yang berhubungan dengan perencanaan program yang akan dilaksanakan satuan pendidikan.

Kondisi riil yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai peluang adalah, dinas pendidikan berkewenangan untuk membina dan mengarahkan satuan pendidikan dalam pelaksanaan pengembangan kurikulum satuan pendidikan (K13). Lebih khusus dalam pengembangan silabus, oleh Mulyasa. E, (2007) menjelaskan, dinas pendidikan provinsi mempunyai peran dan tanggung jawab adalah; menyesuaikan buku teks pelajaran dengan silabus, baik silabus yang yang dikembangkan oleh diknas maupun oleh satuan pendidikan. Membuat contoh silabus yang efektif dan efisien dan sesuai dengan kondisi daerah provinsi, serta mudah deiterapkan dalam pembelajaran di sekolah. Memberikan

kemudahan dalam pembentukan tim pengembangan silabus tingkat kabupaten atau kota, melalui pembinaan, penataran dan pelatihan, memberikan dukungan sumber-sumber daya pendidikan untuk kepentingan penyusunan silabus dan tugas dan tanggung jawab lainnya.

Untuk hal ini penjelasan dari Kepala Seksi Pengembangan Kurikulum Dinas Pendidikan Kota Ambon, bapak JR, dalam wawancara Oktober 2019 sebagai berikut:

Kebijakan dinas pendidikan dalam implementasi kebijakan K13, sudah mempunyai tim pengembang kurikulum kota meliputi jenjang pendidikan dasar sampai dengan menengah. Langkah-langkahnya adalah, pertama, tim bekerja memberikan materi dan pelatihan penyusunan K13 kepada para kepala sekolah, MGMP, workshop guru pemandu mata pelajaran ini untuk K13 tahun 2010/2012 lalu, ini dalam rangka memperkuat kompetensi, kedua, bekerjasama dengan tim melakukan monev untuk memvalidasi kurikulum. Ada sekolah yang berjalan tanpa kurikulum, mereka kopi-paste dari sekolah lain, sehingga dilakukan pendampingan oleh pengawas dan tim terhadap sekolah yang bersangkutan.

Selanjutnya sebagai data tambahan mengenai pengembangan kurikulum K13 di Kota Ambon dapat dijelaskan melalui hasil wawancara dengan kepala Seksi Sekolah Menengah Pertama pada Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah Dinas Pendidikan Propinsi Maluku Ep, pada beberapa waktu lalu, sebagai berikut:

Bahwa tim pengembang kurikulum tingkat provinsi dan kota komunikasinya belum terlalu baik untuk kemudahan-kemudahan dalam upaya pengembangan kurikulum. Walikota Ambon sudah menerbitkan SK untuk pengembangan K13 di sekolah-sekolah. Sudah ada aplikasi tetapi tidak memadai. Semua K13 di Kota Ambon ini perlu ditinjau kembali karena belum diketahui oleh dinas pendidikan/kadis pendidikan, karena hasilnya bisa terjadi pembiasaan. Harus dilakukan program review setiap tahun agar ada perbaikan khusus terhadap kurikulum oleh tim pengembang agar standarnya sesuai dengan standar isi yang ada. Lemahnya ada pada koordinasi, sehingga kalau sudah berjalan baik kemungkinan juga baik hasilnya. Yang turut berpengaruh dalam pengembangan kurikulum juga adalah masalah kebijakan tentang dana APBD Propinsi untuk pelatihan penyusunan K13 di sekolah atau satuan pendidikan. Terutama untuk para peserta pelatihan, seperti guru pada beberapa tahun lalu, dananya hanya bisa untuk 24 orang peserta, dengan harapan setelah itu imbas ke sekolah untuk mengembangkan di satuan-satuannya sesuai karakteristiknya, kalau kita minta peserta 5 orang untuk ikut pelatihan, yang dikirim cuma 1 orang saja. Yang seperti ini, kira-kira kapan baru bisa buat sesuatu yang bermanfaat, ada perubahan dan pengaruh pada kualitas pendidikan di sekolah.

Tantangan yang masih ditemukan dalam penelitian ini adalah, dinas pendidikan dan kebudayaan dalam berperan sebagai pihak pembina dan pengawasan terlihat belum terlalu nampak. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan pengembangan kurikulum secara sendiri tanpa melibatkan dinas pendidikan dan kebudayaan.

Selanjutnya komponen atau aspek yang menjadi amatan adalah perguruan tinggi/LPTK/Fakultas Keguruan. Kondisi ideal yang diharapkan dari peran perguruan tinggi dalam kegiatan perencanaan pengembangan kurikulum, adalah membantu pihak dinas pendidikan dan satuan pendidikan dalam hal bantuan secara akademis sesuai kebutuhan. Membimbing dan mengarahkan satuan pendidikan dalam membuat dan merencanakan program pengembangan kurikulum satuan pendidikan. Melayani kebutuhan satuan pendidikan dalam bentuk konsultasi/advokasi untuk memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi berkaitan dengan pengembangan program pengembangan kurikulum di sekolah.

Kondisi riil yang peneliti temukan sebagai peluang dalam penelitian ini, adalah lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) sangat berperan penting dalam membantu meningkatkan kualifikasi akademik serta peningkatan mutu dan profesionalitas sumber daya manusia, pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah memanfaatkan tenaga profesional dari perguruan tinggi/LPTK sebagai pakar atau nara sumber ahli dalam memberikan solusi dan masukan bagi kebutuhan pengembangan satuan pendidikan. Sebagaimana hasil wawancara dengan dua orang pakar dari LPTK Unpatti Ambon, bapak J.A. dan FL beberapa waktu lalu, dan bapak sebagai berikut:

Biasanya kalau kita terlibat dalam proses pengembangan kurikulum itu diundang oleh dinas pendidikan kota Ambon atau Provinsi Maluku. Untuk satuan pendidikan itu jarang sekali. Memang ada sekolah tertentu kalau mereka mau lakukan perencanaan pengembangan kurikulum melibatkan nara sumber dari LPTK dalam hal ini FKIP sebagai pakar atau ahli, namun yang untuk beberapa tahun terakhir ini kalau saya itu dipakai di dinas pendidikan saja. Kadang sekali diundang ke sekolah-sekolah. Pernah tahun-tahun lalu ada beberapa sekolah seperti SMP Negeri 14, SMP Negeri 4, SMP Negeri 2, pernah saya diundang. Karena menyangkut ini juga mesti sekolah butuh, kalau seng yah...., apa boleh buat, mereka buat sendiri saja. Ini juga kan jadi persoalan sebab kadang dinas pendidikan juga seng bisa menjangkau ke sana maksudnya memantau perkembangan pada sekolah-sekolah itu. Beta terlibat untuk tim pengembang kurikulum (K13) di Kota Ambon untuk tahun lalu juga tingkat Provinsi. Nanti untuk yang seperti itu akan diberi tahu dan akan dibuat rapat, kemudian dinas pendidikan meng-SK kan. Untuk ini, juga pernah kira-kira 2 atau 3 tahun lalu itu

ada SK Gubernur Maluku untuk tim pengembang kurikulum tingkat provinsi, beta ada nama cuman.., untuk pekerjaan selanjutnya sudah tidak tahu lagi ujung pangkalnya. Jadi ini menyangkut pemahaman dan kesadaran untuk bagaimana sekolah itu maju dan memperbaiki mutu saja.

Selanjutnya dalam hubungan dengan keterlibatan nara sumber dari LPTK/pakar perguruan tinggi, maka sesuai hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan Kurikulum Dinas Pendidikan Kota Ambon, JR, beberapa waktu lalu, menjelaskan bahwa:

Ada tim ahli (pakar) dari Universitas Pattimura Ambon, dalam hal ini FKIP/LPTK diundang mendampingi instruktur untuk membantu guru menyusun K13. Tim terbentuk, kemudian berkumpul guna diberi tugas sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan dalam mengimplementasi kebijakan K13. Misalnya keahlian instruktur diarahkan untuk mengembangkan sesuai materi.

Kemudian mengenai keterlibatan pakar dalam pengembangan kurikulum, informasi yang diterima dari sekolah, sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Alfatah, MYI, tanggal 15 September 2019, bahwa:

Untuk keterlibatan pakar dalam pengembangan kurikulum, ya..., tetapi kita belum menyentuh teknologi pendidikan.

Tantangan yang dihadapi dalam penelitian adalah akses satuan pendidikan dalam memanfaatkan peran perguruan tinggi (PT) masih rendah. Masih ada jarak atau *gap* antara satuan pendidikan dan perguruan tinggi (LPTK) dalam hal memperoleh masukan dan informasi yang bermutu yang sifatnya akademis untuk pengembangan kurikulum dalam kaitan dengan pengembangan pendidikan di sekolah. Upaya pencapaian yang harus dilakukan adalah satuan pendidikan melaksanakan kegiatan *workshop* atau *inservice training* atau pelatihan selama satu sampai tiga hari untuk memfasilitasi para kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan kompetensi mereka. Mengundang nara sumber dari LPTK untuk memberikan materi yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum (K13) pada satuan pendidikan

Komponen atau aspek amatan selanjutnya adalah LPMP. Kodisi ideal yang diharapkan dari penelitian ini adalah, LPMP berfungsi untuk melakukan pembinaan dan bagi pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kompetensi, dalam hal ini para guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah. Mengontrol dan mengevaluasi keberhasilan implementasi kebijakan kurikulum satuan pendidikan (K13).

Menjalin kerjasama dengan dinas pendidikan, Perguruan Tinggi/LPTK, masyarakat dan *stakeholders*, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Kondisi riil sebagai tantangan yang muncul dan ditemukan dalam penelitian ini adalah, sering kali terjadi *miss*-komunikasi atau perbedaan pendapat antara dinas pendidikan dan pihak LPMP dalam hal yang berhubungan dengan pengembangan program pendidikan disatuan pendidikan/sekolah, terutama tentang masalah kebijakan dan birokrasi. Sehingga menjadi hambatan bagi pelaksanaan program dilapangan. Terkesan saling mencari pembenaran antar lembaga terkait yang berakibat kemandekan dan hambatan terhadap kelancaran dan mekanisme pelaksanaan program dilapangan. Jadi hambatan utama ada pada koordinasi yang lemah.

Sebagaimana penjelasan kepala LPMP Provinsi Maluku, LOS beberapa waktu lalu sebagai berikut:

Kalau bicara peran, fungsi dan kewenangan LPMP yaa..., dalam kaitan dengan pengembangan K13, secara tidak langsung karena kewenangan itu pada dinas pendidikan dan kebudayaan seta satuan pendidikan/sekolah. LPMP berperan untuk pembinaan dan pelatihan serta melakukan monitoring dan evaluasi dan perbaikan mutu pendidikan secara umum, tetapi secara khusus kan membantu dinas pendidikan dalam rangka memberikan masukan-masukan serta solusi untuk memecahkan persoalan-persoalan menyangkut mutu pendidikan di wilayah, terutama untuk wilayah Provinsi Maluku. Kalau untuk pengembangan kurikulum K13, keterlibatan kita dalam hal evaluasi dan monitoring. Di sana kalau kita ketemu masalah kita laporkan perkembangan kepada pusat karena LPMP kan lembaga vertikal, butuh kajian dan analisis di tingkat wilayah/provinsi, kemudian di pusat juga akan dikaji dan dipertimbangkan cara penanganannya untuk perbaikan program. Sedangkan hasil-hasil monev serta pengamatan pihak kami LPMP ini hasilnya dapat di lakukan sharing dengan dinas pendidikan, LPTK, sewaktu-waktu dibuat kegiatan juga dan melibatkan Pemda Propvinsi/Kabupaten/Kota, dalam kegiatan rapat koordinasi untuk saling memberikan masukan tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah pendidikan di Maluku. Lebih khusus untuk pengembangan K13 di sekolah-sekolah, biasanya juga nanti kalau mereka butuh tenaga dari LPMP dalam hal ini widiyaswara, mereka surati kami dan akan kami bantu tenaga WI untuk bersama-sama membuat pengembangan kurikulum (K13). Harapan kita para staf WI dari LPMP ini harus menguasai dan memahami isi dan konten dari 8 standar pendidikan nasional yang kita semua merujuk dari BSNP dengan Peraturan Pemerintah serta Permendiknas yang ada, kemudian disesuaikan dengan kondisi karakteristik dari satuan pendidikan. Sehingga mereka dapat menjabarkan secara spesifik apa yang menjadi kebutuhan sekolah. Untuk yang ini..., pengembangan kurikulum dilakukan berdasarkan aturan dan bimbingan

serta arahan tim pengembang kurikulum dinas Pendidikan Kota Ambon dan Kementerian Agama Kota Ambon.

Upaya pencapaian yang harus dilakukan adalah melaksanakan kegiatan dengan melibatkan dinas pendidikan dan LPTK atau lembaga terkait khusus untuk menyatukan persepsi dan pendapat, serta membuka isolasi atau *gap* antara berbagai pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan program pengembangan pendidikan disatukan pendidikan. Membuka komunikasi antar pimpinan lembaga sehingga terjalin hubungan yang erat antara lembaga dalam saling tukar pendapat dan informasi mengenai masalah pendidikan yang terjadi pada setiap lembaga. Membuat komitmen kerjasama dan koordinasi dalam penyelenggaraan program pengembangan kurikulum K13 pada satuan pendidikan.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan pemaparan pembahasan hasil penelitian di atas maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut;

- 1) Satuan pendidikan dalam melaksanakan perencanaan, baik satuan pendidikan maupun dinas pendidikan dan kebudayaan telah membentuk tim pengembang kurikulum (TPK) Kota Ambon dengan surat keputusan (SK) walikota untuk TPK-K13 tingkat kota, dan surat keputusan (SK) kepala sekolah untuk satuan pendidikan/sekolah. Satuan pendidikan dalam perencanaan kebijakan K13, mengevaluasi setiap alternatif metode, evaluasi, personalia, anggaran dan waktu sesuai dengan hasil verifikasi yang sudah direvisi, menyusun program supervisi, mengembangkan motivasi dan membuat draft rancangan rencana anggaran kerja menengah, berdasarkan kesepakatan bersama dalam rapat, kerja sekolah setiap tahun, penjabarannya berupa program-program pendidikan yang sesuai dengan 8 standar nasional pendidikan.
- 2) Satuan pendidikan melakukan identifikasi masalah yang dihadapi sesuai kebutuhan dan lingkungan peserta didik untuk mencapai tujuan, yang bersinergi dengan tujuan nasional. Identifikasi masalah dilakukan sebelum melaksanakan rapat kerja sekolah, agar program yang akan dibuat sesuai dengan kondisi serta keberadaan sesuai

kebutuhan sekolah yang disesuaikan dengan anggaran (BOSNAS dan BOSDA) yang diterima sekolah. Satuan pendidikan untuk menentukan alternatif yang paling baik melalui hasil verifikasi K13 berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi, kemudian memetakan sesuai *schedule* atau jadwal, serta melalui audit mutu internal dan supervisi. Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi akan diambil alternatif yang paling baik yaitu sesuai dengan kondisi dan karakteristik lingkungan terutama sekolah atau satuan pendidikan, dengan cara mempertimbangkan beberapa *input* dari alternatif yang ada untuk rencana perbaikan kurikulum pada langkah selanjutnya berdasarkan temuan.

- 3) Dinas pendidikan dan satuan pendidikan belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan, karena belum tampak pembinaan dan pengawasan dalam menggiatkan pihak- pihak, komponen atau unsur-unsur yang terlibat sebagai implementor kebijakan K13 di Kota Ambon. Dalam komunikasi antar instansi terkait, implementor dan *stakeholders* masih belum menunjukkan pola-pola hubungan yang harmonis, dan terjadi kondisi *red-tape* suatu kondisi yang menghambat implementasi kebijakan KTSP. Masih ditemukan adanya praktek birokrasi yang rumit dan berbelit-belit serta koordinasi yang lemah antar instansi terkait sehingga menghambat mekanisme implementasi kebijakan kurikulum.

Saran

Kiranya pembuat kebijakan dalam mengembangkan kurikulum, terlebih dahulu melibatkan semua pihak seperti unsur dinas pendidikan dan kebudayaan, satuan pendidikan, orang tua, tokoh masyarakat, tokoh politik, pelaku ekonomi, budayawan, dewan pendidikan, komite sekolah, *stakeholders* untuk membentuk tim pengembang kurikulum (TPK), baik pada satuan pendidikan, maupun tingkat kabupaten/kota, sehingga mempersiapkan secara matang mulai dari tahap perencanaan, pembuatan dan pelaksanaan atau implementasi, evaluasi sampai dengan perubahan dan perbaikan kurikulum.

Daftar Pustaka

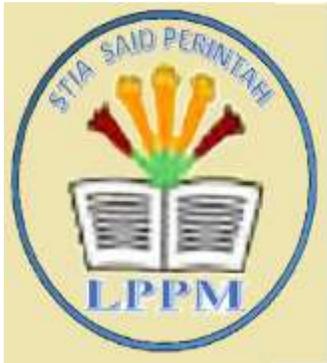
- Apradipto. (2015). Pro Kontra Kebijakan Kurikulum 013. *Www.Batararayamedia.Com*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, B.H.M., 2010. *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Fajar Interpretama Offset. Jakarta.
- Huberman, A.M., 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Buku Sumber tentang Metode-metode Baru. penerjemah Cecep Rohendirohidi. Penerbit Universitas Indonesia.
- Mulyasa. E. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Sebuah Panduan Praktis*. Malang: PT. Remaja Roksa Karya.
- Nugroho Riant Dwijodijoto. (2013). *Kebijakan Piublik, Formulasi, Implementasi, Evaluasi*. Jakarta: PT. Alex Media komputindo Kelompok Garamedia.
- Reksoatmodjo. (2010). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Rusman. (2011). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi; Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sanjaya Wina. (2013). *Penelitian Pendidikan; Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Media Grup.
- Tempo.co. (2013). *Problematika Implementasi Kurikulum 2013*. *Www.Tempo.Co*. Retrieved from <https://www.tempo.co/read/kolom/2013/07/10/762/Problematika-Implementasi-Kurikulum-2013>
- Widodo. (2011). *Analisa Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi*. Malang: Bayu Media.

Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah

Victor Pattiasina¹
Muhamad Yamin Noch²
(Penulis Korespondensi)
Andarias Patiran³
Melyanus Bonsapia⁴

¹⁻² Universitas Yapis Papua

^{3,4} Universitas Ottow Geissler Papua
abienoch12@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah
Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This research is the criteria concerning the influence of the characteristics of budget objectives on the performance of local government officials in the Keerom regency regional apparatus organization. Testing was carried out on a sample of 73 respondents. The sample method used was Purposive sampling. Data collection was carried out by direct survey. Testing testing is tested empirically using multiple regression. The results showed that budget preparation had a positive and insignificant effect on the performance of local government officials in Keerom Regency. Budget feedback did not have a positive and significant effect on the performance of local government officials in Keerom Regency, local governments evaluated that the budget had no positive and significant effect on the performance of local government officials in Keerom Regency. , Clarity of budget targets has a positive and significant effect on the performance of local government officials in Keerom Regency. The difficulty of budget objectives has a positive and significant effect on the performance of local government officials in Keerom Regency and participation in budget formulation, budget evaluation, clarity of budget targets and difficulty of simultaneous budget objectives on the performance of government officials. Keerom Regency area.

Keywords : Participation in Budgeting, Budget Feedback, Clarity of Budget Targets, Difficulty of Budget Targets and Performance of Local Government Officials.

Latar Belakang

Kebijakan otonomi daerah pada dasarnya diarahkan untuk mendorong peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Kedekatan organisasi pemerintah pada level daerah diharapkan lebih mampu menerima aspirasi riil masyarakat tentang pelayanan apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu, diharapkan ada input yang diperoleh dalam rangka perencanaan pembangunan sehingga tidak ada kesenjangan antara perencanaan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah baik program dan anggaran dengan kebutuhan riil masyarakat.

Fenomena pada Pemerintah Kabupaten Keerom yang terjadi di mana kalangan aparatur sipil Negara yang bekerja di Kabupaten Keerom, Provinsi Papua mempertanyakan insentif selama enam bulan yang belum di bayarkan, salah satu perwakilan ASN dari dinas Pertanian Keerom mengatakan permasalahan yang dihadapi ASN dalam melaksanakan tugasnya di Pemkab Keerom cukup banyak dan tak ada solusi termasuk soal pembayaran insentif. Menurutnya insentif para ASN selama enam bulan belum di bayarkan, termasuk insentif bagi tenaga kesehatan yang hingga kini belum juga di bayarkan, (<https://papua.antaranews.com>. 2020).

Terkait perbedaan sifat dan karakteristik sektor publik dengan sektor bisnis atau privat dapat Nampak jelas melalui beberapa factor antara lain tujuan organisasi, sumber pembiayaan, pola pertanggungjawaban, struktur organisasi, karakteristik anggaran, *stakeholder* yang dipengaruhi, dan sistem akuntansi yang digunakan, serta tidak menutup kemungkinan faktor-faktor lainnya. (Mardiasmo, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah yang pertama adalah partisipasi penyusunan anggaran. (Brownell, 1986) menjelaskan partisipasi anggaran adalah keikutsertaan individu berupa perilaku, pekerjaan, dan aktifitas oleh aparat pemerintah selama proses penyusunan anggaran tersebut berlangsung. Beberapa penelitian mengenai hubungan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pemerintah daerah masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dimana kajian yang dilakukan (Solina, 2014) hasil penelitian menemukan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hasil penelitian ini didukung oleh kajian (Sujana, 2014) dimana hasil penelitian menemukan Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan kajian (Widiyastuti, 2015)

hasil penelitian menunjukkan Partisipasi Penyusunan Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian (Muthaher, 2007) yang menemukan hasil tidak signifikan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah adalah umpan balik anggaran. Menurut (Kenis, 1979) adanya umpan balik anggaran akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran. dimana, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Pernyataan diatas sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh (Azis, 2011), hasil penelitian menunjukkan umpan balik anggaran dapat dibuktikan secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini didukung oleh kajian (Boangmanalu, 2014) hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Partisipasi Penyusunan Anggaran, Umpan Balik Anggaran, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pemerintah daerah SKPD Pada Kabupaten Pakpak Bharat

Faktor ketiga yang dapat mempegaruhi kinerja pemerintah adalah Evaluasi anggaran dimana evaluasi anggaran menunjuk pada luasnya perbedaan anggaran yang digunakan kembali oleh individu pimpinan departemen dan digunakan dalam evaluasi kinerja mereka. Pernyataan sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh (Sujana, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah Daerah

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah adalah kejelasan sasaran anggaran (Sisdyani, 2016) Adanya kejelasan sasaran anggaran akan membantu manajer untuk mendapatkan informasi mengenai kegagalan dan keberhasilan pemerintah, sehingga manajer akan dapat menentukan tujuan anggaran dengan jelas dan spesifik. Pernyataan diatas dapat didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Widiyastuti, 2015). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Berdasarkan pemaparan konsep dan realita yang terjadi dan hasil kajian-kajian empiris di atas ternyata menunjukkan adanya ambivalensi hasil penelitian. Artinya ambivalensi atau kontradiksi hasil penelitian tersebut sebenarnya adalah *research gap* (kesenjangan penelitian). Sehingga dari kontradiksi dan realita tersebut membuat peneliti mau melakukan penelitian pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Keerom dan

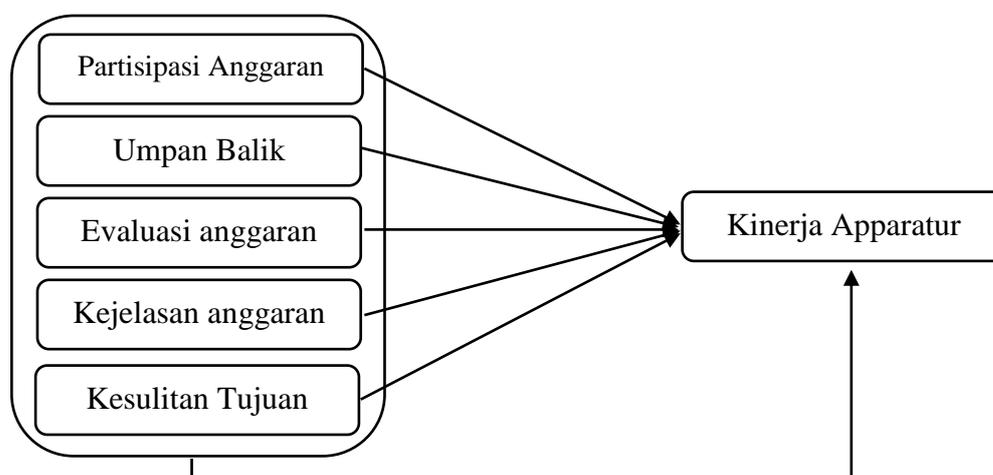
di dalam penelitian ini ada Kebaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah ditambahkan variabel kesulitan tujuan anggaran jika di kaitkan dengan *Grand Thory* yang di gunakan adalah teori kontijensi dimana di perlukan pendekatan kontijensi dalam mengevaluasi factor-faktor kondisional yang kemungkinan menyebabkan kinerja aparat menjadi lebih efektif.

Berdasarkan pemaparan konsep dan realita yang terjadi dan hasil kajian-kajian empiris di atas ternyata menunjukkan adanya ambivalensi hasil penelitian. Artinya ambivalensi atau kontradiksi hasil penelitian tersebut sebenarnya adalah *research gap* (kesenjangan penelitian). Sehingga dari kontradiksi dan realita tersebut membuat peneliti mau melakukan penelitian pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Keerom. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah partisipasi anggaran, umpan balik, evaluasi anggaran, kejelasan anggaran dan kesulitan tujuan anggaran secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak variable partisipasi anggaran, umpan balik, evaluasi anggaran, kejelasan anggaran dan kesulitan tujuan anggaran secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesa

Berdasarkan uraian yang telah diteliti sebelumnya maka dalam penelitian ini akan menguji pengaruh karaakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom. Gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kerangka Konseptual



Pengaruh partisipasi anggaran secara parsial terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

Dalam suatu organisasi mengatakan bahwa partisipasi atau keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam suatu kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan berbagi tanggungjawab bersama. Pernyataan di atas dapat didukung oleh penelitian (Sari, 2020) dan (Purwandani, 2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat. Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

H₁ ; Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Pengaruh umpan balik anggaran secara parsial terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

(Kenis, 1979) Selanjutnya umpan balik terhadap tingkat sasaran anggaran yang dicapai merupakan salah satu variabel penting untuk memberikan motivasi. Dalam hal ini presiden republik Indonesia memberikan anggaran kepada pemerintah provinsi papua berupa program pembangunan infrastruktur yang nantinya umpan balik dari anggaran tersebut bisa meningkatkan pendapatan bagi Negara yang terkandung dalam kinerja manajerial yang berkompetesi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja dan ketidakpastian lingkungan kinerja manajerial.

Pernyataan di atas dapat di dukung oleh penelitian (Sari, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Umpan balik anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah Daerah. Namun bertolak belakang oleh penelitian (Vince, 2016). Umpan balik anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori Kontijensi dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

H₂ ; Umpan balik anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Pengaruh evaluasi anggaran secara parsial terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

Evaluasi anggaran dapat menunjukkan selisih anggaran yang disusun dan pada kenyataannya. Dengan evaluasi anggaran dapat diketahui apakah kinerja aparat tersebut

dalam menyusun anggaran sudah baik atau belum. Pernyataan ini didukung oleh penelitian penelitian (Naipospos, 2015) evaluasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah kota Pekanbaru. Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

H₃ ; Evaluasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Pengaruh kejelasan anggaran secara parsial terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk dipertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pernyataan diatas di dukung oleh peneltian (Sari, 2020) dan (Desak Putu Intan Permata Sari, Ni Kadek Sinarwati, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

H₄ ; Kejelasan Sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Pengaruh kesulitan tujuan anggaran secara parsial terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

Menurut (Dido, 2011) anggaran yang ideal adalah anggaran yang dapat memberikan tantangan namun bisa dicapai. Pernyataan di atas dapat didukung oleh penelitian (Fransisca, 2012) yang mengemukakan kesulitan tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah Kota Yogyakarta. Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

H₅ ; Kesulitan tujuan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Pengaruh partisipasi anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kejelasan anggaran, kesulitann tujuan anggaran secara simultan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

Partisipasi anggaran menunjukkan pada sejauh mana aparat pemerintah daerah berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Partisipasi anggaran secara umum dapat

meningkatkan kinerja aparat yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Pernyataan di atas dapat di dukung ole penelitian (Sari, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan partisipasi anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kejelasan anggaran, kesulitasn tujuan anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

H₅ ; Partisipasi anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kejelasan anggaran, kesulitasn tujuan anggaran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan penelitian ini tergolong pada penelitian kausatif. Penelitian kausatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2009). Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja pada bagian akuntansi/penatausahaan pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Keerom dengan jumlah 28 (OPD). Pengambilan sampel (*sampling method*) terhadap responden dilakukan secara *purposive*. *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan penelitian (Indriasari, 2008). Adapun kriteri sampel yang di jelaskan responden dalam penelitian ini adalah Kepala Instansi, Kepala bagian/sub bagian Keuangan dan penganggaran. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan maka sampel dalam penelitian ini adalah diambil dari masing-masing 3 responden pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Keerom, sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah (3 responden x 28 OPD) yang di ambil dari kepala instansi, kepala bagian/sub bagian keuangan dan bagian penganggaran, sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden.

Variabel yang diteliti dalam kajian ini antara lain; kinerja aparatur pemerintah daerah yaitu: merupakan kegiatan yang penting dalam perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tingkat efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. (Wahyuni, 2016). Variabel selanjutnya adalah yaitu (Bangun, 2009) menjelaskan partisipasi sebagai suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang mempunyai dampak masa depan bagi pembuat dan penerima keputusan.

Variabel berikutnya adalah umpan balik anggaran yaitu Umpan balik anggaran digunakan sebagai alat ukur sejauh mana individu mengetahui pencapaian dari tujuan anggaran dan kegiatan yang telah dilakukan. Variabel umpan balik diukur dengan mengadopsi instrumen dari (Istiyani, 2009). Variabel selanjutnya adalah Evaluasi Anggaran Yaitu: Evaluasi anggaran dapat diartikan sejauh mana selisih anggaran dengan apa yang telah dicapai dalam program dan kegiatan SKPD yang digunakan oleh pimpinan untuk mengevaluasi kinerja individu apakah sudah baik atau belum dalam hal penyusunan dan realisasi anggaran. Instrumen pengukuran dalam penelitian ini mengadopsi dari (Istiyani, 2009) yang mengadopsi instrumen dari (Kenis, 1979), Variabel evaluasi anggaran diukur dengan mengadopsi instrumen dari (Istiyani, 2009).

Variabel selanjutnya adalah kejelasan sasaran anggaran yaitu sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Variabel kejelasan anggaran diukur dengan mengadopsi instrumen dari (Istiyani, 2009). Variabel yang terakhir adalah kesulitan tujuan anggaran yaitu menurut (Dido, 2011) anggaran yang ideal adalah anggaran yang menentang namun bisa dicapai. Dalam istilah statistik, hal ini dapat diartikan bahwa seorang manajer yang bekerja dengan cukup baik mempunyai kesempatan paling tidak 50% untuk mencapai jumlah anggaran. Seluruh pengukuran variabel dilakukan dengan skala likert 1-5 (1; sangat tidak setuju sampai dengan 5; sangat setuju).

Analisis data penelitian diawali dengan pengujian instrument penelitian yakni uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk yang dilakukan dengan teknik korelasi antara skor butir pertanyaan dalam variabel yang diamati dengan skor total. Selanjutnya diterapkan rumus korelasi product-moment dengan taraf signifikansi 5% dari nilai kritis. Rumus korelasi product-moment menurut (Sugiyono, 2015) adalah uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji normalitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menghasilkan ukuran pernyataan yang konsisten. Reliabilitas menurut (Sugiyono, 2015) adalah derajat konsistensi atau kekonstanan suatu data dalam selang waktu tertentu. Pengukuran reliabilitas, dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara pengukuran satu kali dengan SPSS 23.00 *Cronbach Alpha Statistical Test* yang didasarkan pada item terstandarisasi. Variabel konstruktor dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* berdasarkan butir terstandarisasi > 0,6. Tampilan keluaran SPSS menunjukkan bahwa konstruk variabel memberikan nilai Cronbach Alpha berdasarkan item terstandarisasi > 0,70 yang menurut (Ghozali, 2018) dapat dikatakan reliabel. Variabel ini dapat di katakana baik dengan melihat standarnisasi di atas.

Selanjutnya analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut (Sekaran, 2008), untuk melakukan analisis regresi berganda perlu dilakukan pengujian asumsi-asumsi analisis yaitu: normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Sehingga data yang terkumpul dapat bermakna dan bermanfaat guna menghasilkan BLUE (*Best Linear Unlimited Estimator*). Selanjutnya, tujuan asumsi normalitas data adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya, berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Normalitas itu sendiri pada prinsipnya dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa partisipasi penyusunan anggaran tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,063 > 0,050$) maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom diterima (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil pengujian hipotesis pertama terbukti partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini dapat di justifikasi partisipasi penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Artinya dengan ketrlibatan atau pertisipasi dalam penyusunana anggaran yang baik maka berdampak pada kinerja aparatur pemerintah

daerah Kabupaten Keerom yang baik pula. (Bangun, 2009) dalam tulisannya mengemukakan partisipasi sebagai suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang mempunyai dampak masa depan bagi pembuat dan penerima keputusan dan mengarah pada seberapa besar tingkat keterlibatan aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran daerah serta pelaksanaannya untuk mencapai target anggaran tersebut. Partisipasi aparat pemerintah daerah Kabupaten Keerom dalam proses penganggaran pemerintah daerah mengarah pada seberapa besar tingkat keterlibatan aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran daerah serta pelaksanaan-nya untuk mencapai target anggaran

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil (Sari, 2020) partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Namun hasil penelitian (Sari, 2020) bertolak belakang dengan hasil penelitian (Widyarini, 2015). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa partisipasi penyusunan anggaran dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,702 > 0,050$). Berdasarkan analisis ini maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara umpan balik anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom ditolak (tolak H_a dan terima H_0).

Hasil pengujian hipotesis kedua terbukti umpan balik anggaran tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini dapat di justifikasi umpan balik anggaran tidak dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Artinya Umpan balik ini antara lain meliputi pemberian saran atas prestasi yang hendak dicapai, memberikan evaluasi pada proses perencanaan anggaran, dan perbaikan sikap aparat setelah mendapat umpan balik tersebut. Dengan adanya umpan balik aparat pemda memiliki insentif dan dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, tetapi dalam 6 bulan terakhir ini ASN tidak mendapatkan Insentif dengan baik Sehingga berdampak pada malasuntuk bekerja sehingga prestasi kerja pegawai menurun.

Umpan balik anggaran menunjukkan hasil atau sejauh mana tujuan anggaran dapat dicapai. Karena umpan balik anggaran dapat menunjukkan seberapa efektif kinerja aparat

dalam merealisasikan anggaran. Dengan adanya umpan balik anggaran maka dapat diketahui seberapa besar kinerja aparat dalam tanggung jawabnya merealisasikan anggaran yang telah disusun. Diharapkan umpan balik anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Pernyataan di atas dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sari, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Namun hasil penelitian (Sari, 2020) bertolak belakang dengan hasil penelitian (Taufik, 2016). Hasil menunjukkan bahwa umpan balik anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa evaluasi anggaran dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,485 > 0,050$). Berdasarkan analisis ini maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara evaluasi anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom ditolak (tolak H_a dan terima H_0).

Hasil pengujian hipotesis ketiga terbukti evaluasi anggaran tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini dapat di justifikasi evaluasi anggaran yang dilakukan pada Pemda Kabupaten Keerom kurang efektif dalam arti evaluasi anggaran belum dapat mengungkap sejauh mana pertanggungjawaban aparat dalam melaksanakan tugasnya sehingga evaluasi anggaran dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Evaluasi anggaran dapat menunjukkan selisih anggaran yang disusun dan pada kenyataannya. Dengan evaluasi anggaran dapat diketahui apakah kinerja aparat tersebut dalam menyusun anggaran sudah baik atau belum. Sehingga evaluasi anggaran dapat digunakan untuk evaluasi kinerja. Karena evaluasi anggaran dapat digunakan untuk evaluasi kinerja diharapkan secara langsung evaluasi anggaran dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah daerah. Pernyataan di atas didukung oleh penelitian (Sari, 2020) dan (Taufik, 2016) yang menunjukkan bahwa secara parsial proses evaluasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kejelasan sasaran anggaran dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,042 < 0,050$). Berdasarkan analisis ini maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kejelasan

sasaran anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom diterima (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil analisis membuktikan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini dapat di justifikasi Uraian statistik deskriptif menjelaskan bahwa aparat pemerintah di Kabupaten Keerom memiliki kemampuan untuk merumuskan tujuan anggaran yang jelas, spesifik dan dapat dapat dimengerti. Kejelasan tujuan anggaran mendorong aparat di Kabupaten Keerom.

Kejelasan tujuan anggaran menunjukkan seberapa efektifnya, seberapa efisiensinya tujuan anggaran yang disusun. Apabila anggaran memiliki tujuan yang jelas maka pencapaian tujuan semakin jelas sehingga mempengaruhi kinerja aparat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kejelasan tujuan anggaran menyebabkan aparat pemerintah daerah semakin mengerti target-target yang akan dicapai dimasa datang.

Kejelasan tujuan anggaran menunjukkan luasnya tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik, jelas, dan dimengerti oleh siapa saja yang bertanggungjawab. (Syafrial, 2009) menguraikan bahwa penetapan tujuan spesifik akan lebih produktif dari pada tidak menetapkan tujuan spesifik. Produktivitas tersebut akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pernyataan diatas sejalan dengan hasil kajian dalam penelitian ini (Widyarini, 2015) dan (Nugraeni, 2015). Hasil menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Kesulitan Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kesulitan tujuan anggaran dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,006 < 0,050$). Berdasarkan analisis ini maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kesulitan tujuan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom diterima (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil analisis membuktikan bahwa kesulitan tujuan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa kinerja aparat pemda Kabupaten Keerom dipengaruhi oleh kesulitan tujuan anggaran, sehingga dalam mempersiapkan penyusunan anggaran selalu memperhatikan mudah atau sulitnya anggaran yang akan dicapai.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Anthony dalam (Dido, 2011) anggaran yang ideal adalah anggaran yang menentang namun bisa dicapai. Dalam istilah statistik, hal ini dapat diartikan bahwa seorang manajer yang bekerja dengan cukup baik mempunyai kesempatan paling tidak 50% untuk mencapai jumlah anggaran. Terdapat pemanfaatan umum bahwa anggaran yang terlalu sulit dicapai mengakibatkan para pelaksana termotivasi, akan tetapi anggaran yang terlalu mudah dicapai mengakibatkan para pelaksana tidak merasa ditantang untuk berprestasi karena tanpa bekerja giatpun kemungkinan akan timbul penyimpangan yang menguntungkan dalam jumlah besar.

Pernyataan diatas sejalan dengan hasil kajian dalam penelitian ini (Taufik, 2016). Hasil menunjukkan bahwa kesulitan tujuan anggaran berpengaruh negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Namun hasil penelitian (Taufik, 2016). Bertolak belakang dengan penelitian (Nina, 2014) hasil menunjukkan bahwa kesulitan tujuan anggaran tidak berpengaruh negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Pengaruh Partisipasi Peyusunan Anggaran, Umpan Balik Anggaran, Evaluasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Kesulitan Tujuan Anggaran Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

Hipotesis keenam atau yang terakhir dalam penelitian ini menyatakan bahwa "Partisipasi Peyusunan Anggaran, Umpan Balik Anggaran, Evaluasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Kesulitan Tujuan Anggaran Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah". Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 54,356 yang adalah lebih besar dari besarnya F tabel yang hanya sebesar 2.286 dengan signifikansi 0.000 yang juga < dari nilai *p value* 0.05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa Partisipasi Peyusunan Anggaran, Umpan Balik Anggaran, Evaluasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Kesulitan Tujuan Anggaran Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

Hasil peneitian secara simultan di atas sejalan dengan penelitian (Nina, 2014). Menunjukkan bahwa Hasil Penelitian Partisipasi Peyusunan Anggaran, Umpan Balik Anggaran, Evaluasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Kesulitan Tujuan Anggaran dan keadilan prosedural Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat disampaikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom. 2). Umpan balik anggaran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom. 3). Evaluasi anggaran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom. 4). Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom. 5). Kesulitan tujuan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom. 6). Partisipasi penyusunan anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan kesulitan tujuan anggaran secara simultan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Keerom.

Saran

Saran bagi Pemerintah Daerah, dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerahnya harus mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi pegawai ditempat kerja. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akuntansi pemerintahan dengan melibatkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidangnya masing-masing dalam pencapaian tujuan yang transparan dan akuntabilitas. Pada Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti pengawasan anggaran.

Daftar Pustaka

- Azis. (2011). Analisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan anggaran dan umpan balik terhadap peningkatan kinerja manajerial melalui kepuasan kerja dan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi*.
- Bangun, A. (2009). Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintahan Deli Serdang), Thesis UNSUT Medan. *Jurnal Akuntansi*.
- Boangmanalu, Y. S. (2014). PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN,

- UMPAN BALIK ANGGARAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD PADA PEMERINTAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT. Undergraduate thesis, UNIMED. *Jurnal Akuntansi*. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/14124>
- Brownell, P. dan M. M. (1986). Budgetary Participation, Motivation, and Managerial Performance. *The Accounting Review*. *The Accounting Review*, Vol. LXI (, 587–600.
- Dido, P. S. (2011). Pengaruh Budgetary Goal Characteristic Terhadap kinerja aparat Pemerintah Daerah Kota Padang Sumatra Barat. *Jurnal Akuntansi*.
- Fransisca, A. A. S. (2012). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi*.
- Ghozali. (2018). *9, Aplikasi Analisis SPSS program IBM SPSS 25 Edisi* (Badan Pene). Grafindo Persada.
- Indriasari, D. dan E. N. (2008). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Illir). *Simposium Nasional Akuntansi*.
- Istiyani. (2009). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. Tesis. Universitas Sebelas Maret: Surakarta. *Jurnal Akuntansi*.
- Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*, 707–721.
- Mardiasmo. (2009). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah* (ANDI (ed.)).
- Muthaher, O. (2007). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: " Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderatin. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Naipospos, H. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kota Pekanbaru). *Jom FEKON*, Vol. 2 No.
- Nina, G. (2014). PENGARUH KARAKTERISTIK TUJUAN ANGGARAN DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota). *Jurnal Akuntansi*, 1–14.
- Nugraeni. (2015). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pemerintah kota magelang. *Jurnal Akuntansi*.

- Purwandani, T. (2012). Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating Survei pada Karyawan Pemda Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*.
- Sari. (2020). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika, Vol. 17 No, 1–18*.
- Sekaran, U. (2008). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Selemba Empat.
- Sisdyani. (2016). Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan sasaran Anggaran Dan Partisipasi anggaran Pada Kinerja Manajerial Di SKPD Kota Denpasar. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*.
- Solina, M. (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial Pada Skpd Kota Tanjungpinang. *Jurnal Ekonomi, Vol 20, 1–49*.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sujana. (2014). PENGARUH AKUNTABILITAS, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SATUANKERJA PERANGKAT DAERAH(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng). *E-JournalS1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 2 N*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v2i1.3408>
- Syafrial. (2009). Pengaruh Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD pada Pemerintah Kabupaten Sarolangun. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi*.
- Taufik. (2016). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Kota Pekanbaru Dengan Sikap Aparat Pemerintah Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Vol. 4, No*.
- Vince. (2016). Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen, Vol. XX, N*.
- Wahyuni. (2016). Analisis Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Inovasi Dan Bisnis, Vol. 4, No, 105–112*.

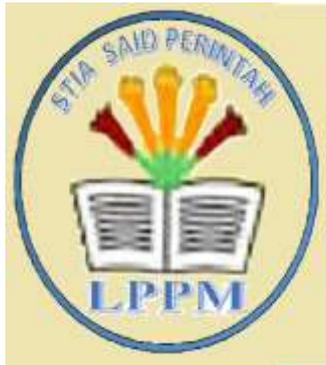
endang.sri@polbeng.ac.id

Widiyastuti. (2015). pengaruh Partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan Anggaran, dan Profesionalime Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi*.

Widyarini. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi*.

Implementasi *Good Corporate Governance*, *Good Governance* dan
Kepemimpinan Situasional
Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Amin Wattimena
Program Studi Niaga STIA Said Perintah
wattimenamuhammadamin@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This study aimed at finding out and analyzing the effect of good corporate governance, good governance and situational leadership on employees' performance (a study at public hospital in Masohi region). The hypotheses formulated in this study were: 1) Good corporate governance had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi; 2) Good governance had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi; 3) Situational leadership had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi. The collected data were analyzed by regression analysis. The results showed that 1) Good corporate governance significantly had positive effects on employees' 2) Good governance significantly had positive effects on employees' 3) Situational leadership significantly had positive effects on employees' 4) Good corporate governance, good governance and situational leadership simultaneously had positive effects on employees' performance at public hospital in Masohi.

Keywords : *Good Corporate Governance, Good Governance. Situational Leadership, Employees' Performance*

Pendahuluan

Krisis yang dialami Indonesia sejak tahun 1997 telah berkembang menjadi krisis multidimensi. Kondisi tersebut mengakibatkan adanya tuntutan kuat dari segenap lapisan masyarakat terhadap pemerintah untuk segera melakukan reformasi penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Sejak saat itu terjadi berbagai perubahan penting yang menjadi tonggak dimulainya era reformasi di bidang politik, hukum, ekonomi dan reformasi birokrasi yang dikenal sebagai reformasi gelombang pertama (Toha Miftah, 1983).

Dalam perkembangan pelaksanaan reformasi gelombang pertama tahun 2004, reformasi di bidang birokrasi mengalami ketertinggalan di banding reformasi di bidang politik, hukum, dan ekonomi. Oleh karena itu, pada tahun 2004 pemerintah telah menegaskan kembali akan pentingnya *clean government*, dan *good governance* yang secara universal diyakini menjadi prinsip yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Surijadi & Tamaela, (2018) tuntutan lahirnya tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia timbul karena maraknya praktek-praktek yang tidak terpuji yang dilakukan oleh aparat pemerintah.

Oleh karena itu, pemerintah telah membuat skenario reformasi dibidang birokrasi dalam bentuk *Grand Design* tahun 2010-2025. Pada tahun 2011 seluruh Kementerian dan Lembaga (K/L) serta Pemerintah Daerah (Pemda) ditargetkan telah memiliki komitmen dalam melaksanakan proses reformasi birokrasi, sedangkan tahun 2014 secara bertahap dan berkelanjutan K/L dan Pemda telah memiliki kekuatan untuk memulai proses tersebut, sehingga pada tahun 2025, diharapkan birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi dapat diwujudkan. Untuk itu dituntut setiap aparat pemerintah mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi, dalam menata kehidupan kenegaraan, kebangsaan dan kemasyarakatan.

Terkait dengan hal tersebut pemerintah daerah Kabupaten Maluku Tengah sudah saatnya memposisikan perannya menjadi birokrasi publik yang memiliki akuntabilitas, responsif, inovatif dan profesional dan berjiwa *entrepreneur*. Birokrasi pemerintahan daerah harus makin kreatif dalam mengemban fungsi pemerintah modern yakni pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan birokrasi publik yang diperkenalkan oleh para ahli merupakan perubahan birokrasi publik melalui pendekatan *New Publik Manajemen* (NPM) sebagai paradigma baru dalam mentransformasi birokrasi yang kaku, hirarkis, menjadi birokrasi yang

fleksibel dan birokrasi yang berorientasi pasar-pengguna jasa/pelanggan. Pendekatan NPM ini bila di tarik benang merahnya menghendaki suatu birokrasi publik yang memiliki kriteria *Good Governance*, *Good Corporate Governance* dengan kemampuan *Leadership* yang memacu kompetisi, akuntabilitas, responsif terhadap perubahan, transparan, mendorong adanya partisipasi pengguna jasa, mementingkan kualitas, ketepatan dan ketepatan layanan, independen, dan mempertimbangkan rasa keadilan bagi seluruh pengguna jasa, dan terbangunnya suatu orientasi pada nilai-nilai untuk mewujudkan *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan *Leadership* itu sendiri.

Implementasi *Good Corporate Governance* dalam tubuh birokrasi/aparatur pemerintah, maka aparatur pemerintah didorong untuk memiliki visi, inovasi, kreatif, serta mampu mengambil resiko. Aparatur pemerintah dituntut untuk mampu melihat peluang, keluar dari kebiasaan yang hanya menunggu perintah, hierarki yang kaku, kurang terampil, dan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja aparatur, serta kinerja organisasi, dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance* oleh manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Masohi, tentunya bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang harus diperhatikan, seperti independensi, responsive, dan keadilan. Untuk melancarkan pelaksanaan asas *Good Corporate Governance*, maka Rumah Sakit harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diinterfensi oleh pihak lain. Independensi diperlukan untuk menghindari adanya potensi konflik kepentingan yang mungkin timbul dari para pemegang saham mayoritas. Mekanisme ini menuntut adanya rentang kekuasaan antara komposisi dalam jajaran struktur seperti komisaris dan pihak luar seperti auditor. Keputusan yang dibuat dan proses yang terjadi Di dalam Rumah Sakit haruslah objektif dan tidak dipengaruhi oleh kekuatan pihak-pihak tertentu. Prinsip independensi *Good Corporate Governance* dalam mengurus Rumah Sakit atau perusahaan sebaiknya diimbangi dengan *good faith* (bertindak atas itikad baik), kode etik perusahaan serta, pedoman GCG, agar visi dan misi Rumah Sakit/perusahaandapat terwujud.

Dalam menciptakan iklim organisasi/perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) sulit dilepaskan dari adanya pengelolaan sistem pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di kutip dari (Agoes & Ardana 2011). Tamaela, Pattiasina, Dasinapa, Marani, & Duri, (2020) menyatakan bahwa tuntutan untuk mewujudkan *good governance* menjadi salah satu isu krusial di Indonesia sejak krisis keuangan yang terjadi pada tahun 1997 sanpai dengan 1998.

Krisis tersebut kemudian meluas menjadi krisis multidimensi dan menimbulkan arus balik yang menuntut reformasi dalam penyelenggaraan negara termasuk pemerintahannya. Sehubungan dengan itu, *Good Governance* merupakan proses lembaga-lembaga pelayanan dalam mengelola sumber daya publik dan menjamin realita hak asasi manusia.

Kunci utama untuk memahami pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah pemahaman atas prinsip-prinsip yang terdapat di dalamnya (Transparansi, Partisipasi, Akuntabilitas). Ketiga komponen *Good Governance* tersebut memiliki jaringan dan interaksi yang setara. Interaksi dan kemitraan dapat berkembang baik apabila terdapat prinsip-prinsip *Good Governance* telah. Transparansi dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip *chake and balance* antara lembaga eksekutif dan legislatif. Keterlibatan masyarakat diperlukan untuk proses pengawasan dan evaluasi. Dalam pengambilan kebijakan oleh pemerintah semua warga negara berhak menyampaikan partisipasi secara langsung atau tidak dalam proses pengambilan keputusan sehingga memberi kebebasan kepada masyarakat untuk berkumpul, berorganisasi, dan berpartisipasi aktif dalam menentukan masa depan (Sedarmayanti, 2003). Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja atau tindakan seseorang, badan hukum, dan pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (Adisasmita Rahardjo, 2011). Prinsip akuntabilitas menghendaki bahwa setiap pelaksanaan tugas dan hasil akhir dari kegiatan pemerintahan dan pembangunan harus dapat dan wajib dipertanggungjawabkan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan para pihak yang terkait sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka menciptakan pengelolaan manajemen perusahaan yang baik, (*Good Corporate Governance*), dan pengelolaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) maka kepemimpinan merupakan hal yang sangat vital dalam setiap organisasi baik formal maupun non formal. Anamofa, (2017) menyatakan bahwa pemimpin di dalam suatu masyarakat atau organisasi biasanya seseorang yang dianggap mampu memimpin dan mengarahkan masyarakat atau organisasi tersebut ke arah yang dikehendaki bersama. Dari uraian tersebut di atas, mengandung arti bahwa eksistensi kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi kelompoknya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Peran pemimpin sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi, dan

dapat dilihat dari kepemimpinan situasional, yaitu bagaimana pemimpin mengarahkan bawahannya dalam segala situasi dan kondisi.

Kabupaten Maluku Tengah yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 60 Tahun 1958 tentang penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 23 Tahun 1957 tentang pembentukan daerah-daerah swatantra Tingkat II dan wilayah swatantra tingkat I Maluku (Lembaran Negara Tahun 1957 nomor 80 tambahan Lembaran Negara Tahun 1999 nomor 1645) yang kemudian melahirkan Peraturan Daerah Nomor 37 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Masohi Kabupaten Maluku Tengah, maka untuk menjamin kelancaran pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik, dan penyelenggaraan otonomi daerah di Kabupaten Maluku Tengah.

Dalam perkembangannya *Good Corporate Governance*, *Good Governance* dan Kepemimpinan Situasional belum dapat dilaksanakan sebagaimana yang ditunjukkan oleh fenomena-fenomena seperti belum berjalannya fungsi *entrepreneur* dalam pengelolaan Rumah Sakit, belum adanya kemandirian dalam pengelolaan RSUD yang ditandai dengan masih tingginya ketergantungan pada pemerintah Daerah, dan upaya peningkatan profesionalisme aparatur juga belum sepenuhnya optimal yang ditandai dengan masih terbatasnya keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik dalam bidang administrasi maupun pelayanan kesehatan. Berdasarkan pemaparan di atas maka tujuan dilakukannya kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh implementasi *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai RSUD Masohi Kabupaten Maluku Tengah.

Kajian Pustaka

Good Corporate Governance

Menurut laporan *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (2001) *corporate governance* didefinisikan sebagai;

"Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu system yang mengendalikan perusahaan. Tujuan corporate governance ialah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholders)".

Sedangkan definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* sebagai berikut;

"Corporate governance is the system by which business corporations are directed and control. The corporate governance structure specifies the distribution of right and responsibilities among different participant in the corporation, such as the board, the managers, shareholders and other stakeholder, and spells out the rule and procedure for making decision on corporate affairs. By doing this, it also provides the structure through which the company objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance".

Kaen Fred R, (2003) menyatakan *good governance* pada dasarnya menyangkut masalah siapayang seharusnya mengendalikan jalannya kegiatan korporasi dan mengapa harus dilakukan pengendalian terhadap jalannya kegiatan korporasi. Yang dimaksud dengan "siapa" adalah para pemegang saham, sedangkan "mengapa" adalah karena adanya hubungan antara pemegang saham dengan berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Pihak-pihak utama dalam *corporate governance* adalah pemegang saham, manajemen, dan dewan direksi, dan pemangku kepentingan lainnya termasuk karyawan, pemasok, pelanggan, bank dan kreditor lain, regulator, lingkungan, serta masyarakat luas". Menurut Victor Pattiasina, (2011) banyaknya pihak yang terlibat dalam *corporate governance* karena *corporate governance* terkait dengan kewenangan.

Good Governance

Menurut Koiman, (2009) *Governance* merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut. *Governance* merupakan mekanisme-mekanisme, proses-proses, dan institusi-institusi melalui warga negara mengartikulasi kepentingan-kepentingan mereka, memediasi perbedaan-perbedaan mereka serta menggunakan hak dan kewajiban legal mereka. *Governance* merupakan proses lembaga-lembaga pelayanan, mengelola sumber daya publik dan menjamin realita hak asasi manusia.

Menurut OECD Principles of Corporate Governance, (2004) dan World Bank serta Sedarmayanti, (2003) *Good Governances* ebagai penyelenggaraan manajemen pembangunan solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi secara politik

dan administrasi, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan.

Kepemimpinan Situasional

Hersey, (1997) menyatakan bahwa kebanyakan dari aktifitas pemimpin ke dalam 2 dimensi perilaku. 1) Inisiasi struktur (*task action*), 2) Hubungan aksi pemeliharaan (*relationship of maintenance action*). Menurut Hersey, (1997) kepemimpinan situasional didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal berikut; jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Toha Miftah, 1983).

Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja akan menjadi topik utama. Oleh karena itu, perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai apa yang dimaksud dengan kinerja. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2010). Menurut Kamarudin, (1989) prestasi kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan diatas kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memberikan indicator bahwa suatu kegiatan dapat dikatakan berhasil bila suatu pekerjaan dilaksanakan dengan perencanaan yang terarah.

Metode Penelitian

Penelitian ini dianalisa dengan menggunakan model regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengukur pengaruh *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2), dan Kepemimpinan Situasional (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Keterangan :

X_1 : *Good Corporate Governance*

X_2 : *Good Governance*

X_3 : Kepemimpinan Situasional

α : Konstanta

- Y : Kinerja Pegawai
 e : *Error*
 β_1 : Koefisien regresi dari X_1
 β_2 : Koefien regresi X_2
 β_3 : Koefisien regrsi X_3

Hasi& Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dilakukan untuk menguji pengaruh dari *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2) dan Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Masohi.

Hasil Analisis Regresi Linier Linier Berganda

| Variabel | <i>Standarized Coefficients B</i> | t hitung | Sig. | Ket. |
|--|-----------------------------------|----------|-------|------------|
| Costant | | | | |
| <i>Good Corporate Governance</i> (X_1) | 0.496 | 3.756 | 0.001 | Signifikan |
| <i>Good Governance</i> (X_2) | 0.369 | 2.352 | 0.018 | Signifikan |
| Kepemimpinan Situasional (X_3) | 0.366 | 2.492 | 0.017 | Signifikan |
| R | 0.772 | | | |
| <i>R Square</i> | 0.573 | | | |
| <i>Adjusted R Square</i> | 0.413 | | | |
| F hitung | 10.825 | | | |
| Sign F | 0.000 | | | |

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 16 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 0.496X_1 + 0.369X_2 + 0.366X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $\beta_1 = 0.496$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwas etiap variabel *Good Corporate Governance* (X_1) diindikasikan menyelesaikan pekerjaan sesuai kreatifitas yang dimiliki, menyelesaikan pekerjaan penuh tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan secara detail, menyelesaikan sesuai prosedur yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan selalu

berorientasi pada hasil yang dicapai, mendapat perhatian khusus ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan yang di kerjakan secara tim kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki kemampuan untuk bersaing dengan rekan kerja, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan menyelesaikan pekerjaan karena melalui tes yang dilakukan secara ketet bukan *status quo* meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_1 atau dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai di butuhkan variabel *Good Corporate Governance* sebesar 0.496, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

2. $\beta_2 = 0.369$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel *Good Governance* (X_2) diwakili oleh indikator menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan pangan keluarga terpenuhi, menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan sandang keluarga terpenuhi, menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan papan keluarga terpenuhi, dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, menyelesaikan pekerjaan pimpinan membangun hubungan yang baik di tempat kerja, mendapat kesempatan mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapat kesempatan mengikui pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan maka kinerja pegawai RSUD Masohi Kabupaten Maluku Tengah (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_2 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai (Y) dibutuhkan variabel motivasi sebesar 0.369, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. $\beta_3 = 0.366$ nilai parameter atau koefisien regresi β_3 ini menjelaskan bahwa setiap variabel Kepemimpinan Situasional (X_3) diwakili oleh indikator merasa pekerjaan ini menarik untuk di kerjakan, merasa pekerjaan ini sangat menantang untuk kerjakan, merasa menyelesaikan pekerjaan ini sebagai kesempatan untuk berpretasi, merasa menyelesaikan pekerjaan sebagai kesempatan untuk dapat dipromosikan menyelesaikan pekerjaan selalu mendapat arahan dari pengawas, mendapat kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan, mendapat perlakuan yang adil dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa pekerjaan yang dikerjakan selalu di hargai, mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan maka kinerja pegawai RSUD Masohi Kabupaten Maluku Tengah (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_3 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai (Y) dibutuhkan variabel Kepemimpinan Situasional sebesar 0.366, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Guna membuktikan apakah variabel bebas secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka dilakukan suatu analisis dengan metode uji t dan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ (satu sisi), serta hasil uji F (khusus untuk uji simultan).

Hasil Pengujian Hipotesis

| No. | Hipotesis | Nilai | Status |
|-----|--|---|--------------------------------------|
| 1. | <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | t = 3.756 t tabel = 1.658 Sig = 0.001 | Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima) |
| 2. | <i>Good Governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | t = 3.352 t tabel = 1.658 Sig = 0.018 | Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima) |
| 3. | Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | t = 2.492 t tabel = 1.658 Sig = 0.017 | Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima) |
| 4. | <i>Good Corporate Governance, Good Governance, dan Kepemimpinan Situasional</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | F = 10.852 F tabel = 2.82 Sig = 0.000 | Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima) |

1. Variabel *Good Corporate Governance* (X_1)

Variabel *Good Corporate Governance* (X_1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.350. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($3.756 > 1,658$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel *Good Corporate Governance* berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel *Good Governance* (X_2)

Variabel *Good Governance* (X_2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.468. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2.352 > 1,658$). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Kepemimpinan Situasional (X_3)

Variabel Kepemimpinan Situasional (X_3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.023. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2,492 > 1,658$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha, atau Hipotesis

yang di ajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan Kepemimpinan Situasional (Secara Simultan).

Hasil pengujian secara simultan variabel *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan Kepemimpinan Situasional kerja memiliki nilai F statistik/hitung sebesar 50.029. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($10.852 > 2.28$). Dengan demikian hasil uji F, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau Hipotesis di terima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *Good Corporate Governance*, *Good Governance*, dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Good Corporate Governance* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Hipotesis hasil penelitian ini membuktikan bahwa indikasi *Good Corporate Governance* meliputi tiga unsur *Good Corporate Governance* yang dijadikan sebagai indikator yang meliputi: Independensi, Responsif, dan Keadilan, dimana dari ketiga indikator tersebut diyakini pegawai mampu menerapkan prinsip kerja yang independen, memiliki sikap yang responsif, dan mengedepankan rasa keadilan dalam memberikan pelayanan yang akan sangat mendukung meningkatnya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Dengan demikian penerapan *Good Corporate Governance* yang diterapkan secara operasional pada manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi, dalam pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi yang dilakukan secara independend dan terbebas dari segala intervensi pihak manapun, memaksimalkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang mesti dilakukan minimal sekali dalam satu tahun. Kemampuan menjalankan kedua tugas tersebut secara maksimal oleh manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Secara deskriptif keseluruhan tanggapan responden pada variabel *Good Corporate Governance* ini menyatakan sangat setuju pada setiap indikator/item hal ini ditunjukkan dengan ini *mean* 4.19. Pernyataan ini membuktikan bahwa perhatian pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya tidak terlepas dari prinsip independensi yang dianut secara bersama-sama dengan berfokus pada unsur-unsur

independensi, responsif, dan rasa keadilan itu sendiri. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara menginterpretasikan nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran persepsi responden tentang tiap variabel. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Stemple, (2004) dalam Nahuway Victorio Fernando & Tamaela Eduard Yohannis, (2020) di mana semua jawaban responden atas indikator variabel X terhadap variabel Y berada pada taraf yang sangat baik atau signifikan yang berarti bahwa indikator variabel *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2), Kepemimpinan Situasional (X_3), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis indikator variabel dari variabel *Good Corporate Governance* (X_1), *Good Governance* (X_2), dan *Kepemimpinan Situasional* (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut nilai *mean* tertinggi hingga terendah dapat dijelaskan sebagai berikut; analisis indikator variabel $X_{1.2}$ (Rapat Umum Pemegang Saham dilakukan sekali dalam satu tahun), memiliki nilai *mean* sebesar 4.28. Bila dikaitkan dengan variabel Kinerja Pegawai maka variabel ini jug berada pada nilai *mean* tertinggi Y6 (pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) dengan nilai *mean* sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh indikator variabel $X_{1.2}$ yang positif dan signifikan terhadap indikator variabel Y6.

Analisis indikator variabel $X_{1.1}$ (Pengelolaan RSUD dilakukan secara independen atau bebas dari intervensi pihak lain), memiliki nilai sebesar 4.26. Bila dikaitkan dengan variabel kinerja pegawai Y9 (Tingkat kesediaan pegawai dalam bekerja sangat tinggi) memiliki nilai *mean* sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap indikator variabel Y9. Analisis indikator variabel $X_{1.4}$ (Manajemen RSUD selalu siap melakukan tanggung jawab sosial), memiliki nilai sebesar 4.22. Bila dikaitkan dengan variabel kinerja pegawai Y8 (Pegawai selalu memanfaatkan sumber daya secara efisien), memiliki nilai *mean* sebesar 4.25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{1.4}$ terhadap indikator variabel Y8.

Analisis indikator variabel $X_{1.6}$ (Manajemen RSUD menghindari tindakan kecurangan dalam pengelolaan Rumah Sakit), memiliki nilai sebesar 4.22. Bila dikaitkan dengan variabel kinerja Y11 (hubungan yang baik antar sesama pegawai dapat menumbuhkan kerjasama dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel $X_{1.6}$ terhadap indikator variabel Y1 Analisis indikator variabel $X_{1.3}$

(Manajemen RSUD selalu mengedepankan prinsip kehati-hatian dalam bekerja), memiliki nilai sebesar 4.17. Bila dikaitkan dengan variabel Y_7 (Pegawai selalu memanfaatkan Sumber Daya secara efektif), memiliki nilai *mean* sebesar 4.19. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel $X_{1.3}$ terhadap indikator variabel Y_7 . Analisis indikator variabel $X_{1.5}$ (Manajemen RSUD mewujudkan terbangunnya prinsip perlakuan yang adil bagi semua pemangku kepentingan), memiliki nilai sebesar 4.22.

Indikator variabel Y_5 (Pegawai selalu hadir tepat waktu), memiliki nilai *mean* sebesar 4.11 yang berarti hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel $X_{1.5}$ terhadap indikator variabel Y_5 . Berdasarkan hasil analisis indikator variabel X terhadap indikator variabel Y tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel *Good Corporate Governance* dari *mean* tertinggi hingga yang terendah seluruhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dalam pandangan di atas yang menjadi acuan dasar *pengukuran Good Corporate Governance*, maka dalam penelitian yang dikemukakan oleh Like Monalisa Wati, (2012) dinyatakan bahwa *Good Corporate Governance* mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian lanjutannya dinyatakan bahwa pendekatan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Dari pandangan serta pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan metode pengukuran yang tepat dalam menilai suatu kinerja pegawai sehingga berdasarkan pendapat serta rujukan hasil penelitian di atas, maka hipotesis pertama yang dapat ditawarkan dalam penelitian ini yaitu; *Good Corporate Governance* sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Masohi, dengan tingkat signifikansi 0.003.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriani, Musadieg, & Afrianty, (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* (yaitu *fairness, transparency, accountability* dan *responsibility*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi

Hasil kajian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Good Governance* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Hal ini berarti bahwa *good governance* yang diukur dengan indikator/item yang meliputi: transparansi,

partisipasi, akuntabilitas, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi sebesar 0.046. Artinya, seseorang yang ingin bekerja harus memiliki motif untuk mengedepankan prinsip transparansi. Motif tersebut merupakan suatu dorongan atau tenaga (*power*) yang bersumber dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan jiwa dan jasmaninya untuk berbuat sesuatu secara transparan, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan yang selalu positif.

Analisis indikator variabel dari variabel *Good Governance* (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut: Analisis indikator variabel $X_{2.6}$ (Manajemen RSUD memberi kesempatan yang sama bagi pegawai dalam mengikuti rapat rutin), memiliki nilai sebesar 4.44. Selanjutnya bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_6 (Pegawai elalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu), memiliki nilai *mean* sebesar 4.37. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.6}$ terhadap indikator variabel Y_6 . Analisis indikator variabel $X_{2.5}$ (Manajemen RSUD memberi kesempatan kepada pegawai dalam promosi jabatan), dengan memiliki nilai sebesar 4.42. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_9 (tingkat kesediaan pegawai dalam bekerja sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 4.26. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.5}$ terhadap indikator variabel Y_9 .

Analisis indikator variabel $X_{2.7}$ (Maajemen RSUD menyusun dan menyampaikan laporan keuangan secara terbuka), memiliki nilai sebesar 4.34. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_8 (Pegawai Selalu Memanfaatkan Sumber Daya secara efisien), memiliki nilai *mean* sebesar 0.25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan Antara Indikator Variabel $X_{2.7}$ terhadap indikator variabel Y_8 . Analisis indikator variabel $X_{2.1}$ (Pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah) memiliki nilai sebesar 4.33. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{11} (Hubungan yang baik antar sesama pegawai mampu menumbuhkan kerjasama dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.25 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.1}$ terhadap indikator variabel Y_{11} .

Analisis indikator variabel $X_{2.2}$ (Keterbukaan terhadap informasi yang bisa diakses publik) memiliki nilai sebesar 4.16. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_7 (Pegawai selalu memanfaatkan sumber daya secara efektif), memiliki nilai *mean* sebesar 4.19, yang berarti hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.2}$ terhadap

indikator variabel Y_7 . Analisis indikator variabel $X_{2.8}$ (Manajemen RSUD selalu melakukan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan), memiliki nilai sebesar 4.08. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_5 (Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.11. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.8}$ terhadap indikator variabel Y_5 .

Analisis indikator variabel $X_{2.3}$ (RSUD memiliki struktur Organisasi yang jelas dan terbuka) memiliki nilai sebesar 4.07. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{12} (Rasa saling menghargai antar pegawai dan atasan, dan antar sesama pegawai sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 3.96 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.3}$ terhadap indikator variabel Y_{12} . Analisis indikator variabel $X_{2.4}$ (Manajemen RSUD selalu memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengikuti pelatihan) memiliki nilai sebesar 3.56. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{10} (Pegawai memiliki tingkat inisiatif yang tinggi dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 3,94 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{2.4}$ terhadap indikator variabel Y_{10} .

Secara rata-rata tanggapan responden pada variabel transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas dinyatakan baik hal ini ditunjukkan oleh nilai *mean*. 4.14. Penelitian ini mendukung hasil Penelitian dilakukan oleh Prima Yudha, (2012) yang menyatakan bahwa Dinas Daerah Kota Tasikmalaya pada umumnya telah melaksanakan *good governance* dan pengendalian intern dengan baik. Berdasarkan uji hipotesis dengan taraf signifikansi sebesar 5% dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan *good governance* dan pengendalian intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa, pelaksanaan *good governance* dan pengendalian intern secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini terkait pula dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih. Nining Ade; Indar; Amran Razak, (2011) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen berhubungan dengan variabel dependen secara signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi.

Hasil kajian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Kepemimpinan Situasional di ukur dengan *indikator selling, teling, partisipating* dan

delegating dapat meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Indikator-indikator tersebut, responden mempersepsikan merasa puas terhadap variabel kepemimpinan situasional dengan nilai rata-rata sebesar 3.72. Informasi tersebut menjelaskan bahwa, indikator *telling*, dipersepsikan responden nilainya yang sangat tinggi sedangkan indikator *selling*, *participating*, dan *delegating* juga merupakan indikator yang tinggi.

Aalisis indikator variabel dari variabel Kepemimpinan Situasional X_3 terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut: analisis indikator variabel $X_{3.3}$ (Kemampuan Manajemen RSUD dalam memberikan ide-ide dan gagasan kepada pegawai) memiliki nilai *mean* sebesar 4.35. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_6 (Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu), memiliki nilai *mean* sebesar 4.37. hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.3}$ terhadap indikator variabel Y_6 . Analisis indikator variabel $X_{3.1}$ (Kemampuan manajemen RSUD Untuk memberitahukan kepada pegawai tentang apa yang harus dikerjakan), memiliki nilai *mean* sebesar 4.17. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_9 (Tingkat kesediaan pegawai dalam bekerja sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 4.26. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.1}$ terhadap indikator variabel Y_9 .

Analisis indikator variabel $X_{3.4}$ (Kemampuan manajemen RSUD dalam mengembangkan ide-ide dan gagasan baru kepada pegawai) memiliki nilai sebesar 4.11. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_8 (Pegawai selalu memanfaatkan sumber daya secara efisien), memiliki nilai *mean* sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan diantara indikator variabel $X_{3.4}$ terhadap indikator variabel Y_8 . Analisis indikator variabel $X_{3.2}$ (Kemampuan manajemen RSUD dalam menjelaskan kepada pegawai tentang jenis pekerjaan apa yang dikerjakan), memiliki nilai *mean* sebesar 3.92. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_{11} (Hubungan yang baik antar sesama pegawai mampu menumbuhkan kerjasama dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.4}$ terhadap indikator variabel Y_{11} .

Analisis indikator variabel $X_{3.8}$ (Manajemen RSUD mendelegasikan tugas kepada bawahan secara merata). memiliki nilai *mean* sebesar 3.91. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y_7 (Manajemen RSUD memiliki kemampuan untuk mendelegasikan tugas kepada bawahan), memiliki nilai *mean* sebesar 4.19. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel $X_{3.8}$ terhadap indikator variabel Y_7 . Analisis indikator variabel

X_{3.6} (Manajemen RSUD selalu berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan pembangunan) memiliki nilai *mean* sebesar 3.81. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y₅ (Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 4.11. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel X_{3.6} terhadap indikator variabel Y₅.

Analisis indikator variabel X_{3.5} (Manajemen RSUD memiliki kemampuan berpartisipasi aktif dengan bawahan) memiliki nilai *mean* sebesar 3.73. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y₁₂ (Rasa saling menghargai antara pegawai dan atasan maupun antar sesama pegawai sangat tinggi), memiliki nilai *mean* sebesar 3.96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel X_{3.5} terhadap indikator variabel Y₁₂. Analisis indikator variabel X_{3.7} (Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu) memiliki nilai sebesar 3.57. Bila dikaitkan dengan indikator variabel Y₁₀ (Pegawai memiliki tingkat inisiatif yang tinggi dalam bekerja), memiliki nilai *mean* sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara indikator variabel X_{3.7} terhadap indikator variabel Y₁₀.

Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Fideli Ifa Ni'matul, (2012) yang menyatakan bahwa; a) Secara simultan variabel kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Secara parsial indikator *telling, selling/coaching, patisipating, delegating* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan c) Indikator yang paling dominan dalam penelitian kepemimpinan situasional ini adalah *delegating*.

Berdasarkan hasil analisis pada ketiga variabel independen terhadap variabel dependen tersebut diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari ketiga variabel X terhadap variabel Y, maka hal ini dapat dimaknai sebagai berikut; Variabel *Good Corporate Governance* yang di ukur dengan indikator Independensi, Responsif, dan Keadilan, dimana dari ketiga indikator tersebut diyakini pegawai mampu menerapkan prinsip kerja yang independen, memiliki sikap yang responsif, dan mengedepankan rasa keadilan dalam memberikan pelayanan tentunya akan sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Positifnya pengaruh variabel *Good Corporate Governance* ini karena memiliki nilai t statistik t hitung sebesar 3.350. Dimana nilai ini lebih besar dari t tabel ($3.756 > 1,658$).

Analisis variabel *good governance* yang di ukur dengan indikator antara lain: transparansi, partisipasi, akuntabilitas dapat dimaknai bahwa pegawai yang bekerja pada RSUD Masohi selalu mengedepankan prinsip keterbukaan, selalu berpartisipasi secara aktif dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang

diembannya, dengan demikian hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk lebih meningkat. Variabel ini berpengaruh positif dan signifikan ditandai dengan adanya nilai t statistik/hitung sebesar 3.468. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2.352 > 1,658$).

Analisis variabel Kepemimpinan Situasional yang di ukur dengan indikator antara lain; *indikator selling, telling, partisipating dan delegating* dapat dimaknai bahwa manajemen rumah sakit memiliki kemampuan memberikan ide-ide dan gagasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, manajemen rumah sakit memiliki kemampuan menjelaskan kepada pegawai tentang apa tugas yang akan dikerjakan, manajemen rumah sakit mampu mendelegasikan tugas kepada para pegawai secara merata, dan manajemen rumah sakit selalu berpartisipasi aktif dengan para pegawai, maka dengan berjalannya keempat indikator tersebut juga mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai pada RSUD Masohi. Variabel ini berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 3.023. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2,492 > 1,658$).

Penutup

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi, dapat diketahui pengaruh *Good Corporate Governance, Good Governance*, dan Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Karena itu kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut;

Good Corporate Governance yang di ukur dengan indikator independensi, responsif, dan keadilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. *Good Governance* yang di ukur dengan menggunakan indikator transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi. Kepemimpinan Situasional yang di ukur dengan indikator *selling, telling, partisipating dan delegating*, juga sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas, berikut penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut; mendorong terciptanya prinsip independensi, responsif, dan berkeadilan yang terimplikasi lewat kemampuan dan kualitas kerja pegawai baik administrasi maupun keuangan,

agar dapat mewujudkan implementasi *Good Corporate Governance* dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Masohi. Perlu membuat kebijakan analisa jabatan yang lebih baik agar dapat diketahui bahwa hasil dari pelatihan itu penting baik bagi organisasi, jabatan atau pegawai. mampu menciptakan dan menumbuhkembangkan iklim kerja yang sehat dan kondusif agar pegawai dapat termotivasi dalam bekerja dengan memperlihatkan kinerja kerja yang semakin hari semakin membaik.

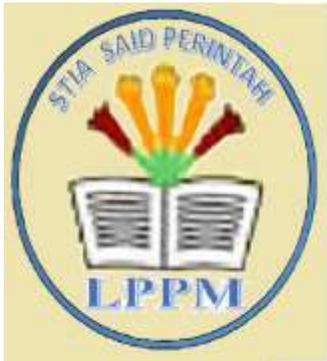
Daftar Pustaka

- Adisasmita Rahardjo. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anamofa, J. N. (2017). Analisis Pengaruh Gaya dan Situasi Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Universitas Halmahera. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(2), 53. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i2.80>
- Febriani, J., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 32(1), 82–89.
- Fideli Ifa Ni'matul. (2012). *Kepemimpinan situasional, analisis situasi kepemimpinan, pengarahan, motivasi, pengambilan keputusan Pada MAN Genteng Banyuwangi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hersey, P. dan K. H. B. (1997). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kaen Fred R. (2003). *A Blueprint for Corporate Governance: Strategy, Accountability, and the Preservation of Shareholder Value*. New York: American Management Association.
- Nahuway Victorio Fernando & Tamaela Eduard Yohannis. (2020). *Model Efektifitas dan Efisiensi E-Procurement Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna di Provinsi Maluku*. 9(1), 81–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v9i1.327>
- Ningsih. Nining Ade; Indar; Amran Razak. (2011). *Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip Good Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur* (Universitas Hasanuddin). Retrieved from www.unhas.ac.id
- OECD Principles of Corporate Governance. (2004). *Organisation for Economic Co- Operation and Develovment*. Retrieved from www.iasplus.com
- Prawirosentono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pustaka Media Group.

- Prima Yudha. (2012). *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya*. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/1409>
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance, Pemerintahan yang Baik Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
- Surjadi, H., & Tamaela, E. Y. (2018). THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY, TRANSPARENCY, OPENNESS, FAIRNESS AND COMPETITION ON EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF E-PROCUREMENT IN MALUKU PROVINCIAL PROCUREMENT SERVICES UNIT. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 79(7), 113–122. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-07.12>
- Tamaela, E. Y., Pattiasina, V., Dasinapa, M. B., Marani, Y., & Duri, J. A. (2020). Regional Financial Monitoring Models With Community Participation And Public Policy Transparency As Moderators. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(02), 4223–4232. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I2/PR200745>
- Toha Miftah. (1983). *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Victor Pattiasina. (2011). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PELAYANAN DENGAN BUDAYA KERJA DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Rumah Sakit di Kota Ambon) (Brawijaya). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Peran Pemerintah Daerah Dalam Mengontrol
Harga Pangan Berdasarkan UU Pangan
No. 18 Tahun 2012 Pasal 55
(Perspektif Ekonomi Islam)

Murdiansah S. A. Karim
Universitas Bumi Hijrah Tidore
murdiansahsa@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

The purpose of this research is to examine the role of local government, especially the city government of Tidore Islands, to stabilize food prices based on Food Law No. 18 of 2012 article 55 in the perspective of Islamic economics. This type of research is classified as qualitative research by presenting the direct relationship between the author and the respondent. In data collection techniques carried out include observation, interviews, and documentation, so that the authors conducted interviews with respondents including the Tidore City government and the tomato farmers of Gurabunga Village. In this study, the authors found that the role of regional government in managing food prices, local government not only controls one sector but the role of local government also controls the distribution of supply prices from farmers to the market without going through the collectors (middlemen).

Keywords : Price mechanism, Food Law, Distribution, Regional Intervention

Pendahuluan

Pasar merupakan salah satu aktifitas ekonomi, dalam pengertiannya adalah mekanisme pertukaran barang dan jasa yang alamiah, hal tersebut berlangsung sejak awal peradaban manusia. Islam menempatkan pasar pada kedudukan yang paling tinggi dalam perekonomian. Pentingnya pasar tidak terlepas dari fungsi sebagai wadah bagi berlangsungnya jual beli. Sehingga secara ideal seseorang yang melakukan aktifitas ekonomi (bermuamalah) di pasar harus paham ketentuan dalam fikih muamalah (Fuad, 2016).

Ekonomi Islam memandang bahwa pasar, negara dan individu berada dalam keseimbangan (iqtishad), tidak boleh ada *subordinat*, sehingga salah satunya menjadi dominan dari yang lain. Pada konsep ekonomi Islam memberikan kebebasan di pasar. Bebas dalam menentukan produksi dan harga, tidak boleh ada gangguan yang

mengakibatkan rusaknya keseimbangan pasar. Namun kenyataannya sulit ditemukan pasar yang berjalan sendiri secara adil (*fair*). Distorsi pasar tetap terjadi, sehingga dapat merugikan para pihak. (Agustiono, 2011)

Mekanisme pasar pada intinya adalah mekanisme harga, pada mekanisme harga ditentukan oleh permintaan (*supply*) dan penawaran (*demand*). Suatu permintaan dan penawaran adalah kekuatan yang saling terkait sehingga membentuk suatu komunitas pasar. Bila suatu permintaan terjadi secara alami dan normal, maka suatu kegiatan pasar akan berjalan stabil dan kondusif, tetapi sebaliknya bila pasar berjalan tidak normal dan penuh rekayasa, maka akan rusak (Fuad, 2016).

Fakta empiris yang terjadi para petani tomat kelurahan Gurabunga Kota Tidore Kepulauan kesulitan mendapatkan harga pangan yang normal, hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya melimpah stok yang didatangkan dari luar Kota Tidore Kepulauan sehingga berpengaruh pada permintaan pasar, maka harga yang didapatkan kisaran Rp. 3000- Rp. 4000 per Kg, dan faktor distribusi hasil tomat ke pasar melalui para tengkulak atau pengumpul. Jika harga berkisaran Rp. 3000 per Kg produsen atau para petani akan mendapatkan keuntungan yang rendah (Portal Malut Post - <http://portal.malutpost.co.id>).

Jika dilihat dari data pelaporan pelaksanaan kegiatan peningkatan sistem dan jaringan informasi pasar di Kota Tidore Kepulauan harga mengalami penurunan di bulan September dan bulan Oktober. Pada bulan September minggu ketiga harga tomat normal Rp. 7000 rupiah tetapi mengalami penurunan minggu keempat di harga Rp. 4000. Hal ini juga terjadi di bulan Oktober harga mengalami penurunan di harga Rp. 4000 rupiah. Perkembangan tanaman pangan khususnya pangan tomat di kelurahan Gurabunga sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan petani, jika harga tomat tersebut pada kisaran Rp. 5000- Rp. 6000 rupiah per Kg. karena harga merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu produsen untuk menentukan seberapa besar keuntungan akan diperoleh produsen dari penjual hasil produksinya baik berupa barang maupun jasa.

Sehingga dibutuhkan pemerintah Kota Tidore Kepulauan untuk menstabilkan harga pangan tomat yang dapat dilakukan melalui kebijakan harga pangan agar mengurangi ketidakpastian petani dan menjamin harga pangan menjadi lebih stabil. Karena hal tersebut diatur dalam Undang-undang No. 18 Tahun 2012 tentang pangan (selanjutnya

disingkat UU pangan) pasal 55 (ayat 1 dan 2) yaitu: *Pertama*, pemerintah berkewajiban melakukan stabilisasi pasokan dan harga pangan pokok ditingkat produsen dan konsumen. *Kedua*, stabilisasi pasokan harga pangan pokok dimaksud sebagaimana ayat (1) dilakukan untuk melindungi pendapatan dan daya beli petani nelayan, pembudi daya ikan, dan pelaku usaha mikro dan kecil serta menjaga keterjangkauan konsumen terhadap pangan pokok (UU No. 18 Tahun 2012).

UU Pangan bertujuan untuk melindungi produsen atau para petani dan konsumen agar terciptanya kesejahteraan. Sehingga peran pemerintah daerah sangat dibutuhkan dalam melakukan kebijakan. Poin pokok dari UU pangan adalah pemberian akses dan control yang besar kepada petani yang selama ini kurang diperhatikan, yaitu pemberian akses dan control terhadap lahan pertanian melalui hak penguasaan lahan melalui reformasi agrarian dan peningkatan akses. Disamping itu dibutuhkan kedaulatan pangan yang harus dicapai melalui lima usaha, yaitu peningkatan produksi pokok, stabilisasi harga pangan, peningkatan kesejahteraan pelaku usaha pangan. (Ilham dkk 2006)

Kebijakan intervensi di dapatkan juga dari hasil penelitian yang telah dilakukan Rahmawati (2016), (Rahmi, 2015), dan Amirah (2013) menyebutkan bahwa intervensi harga yang dilakukan pemerintah untuk melindungi pangan/para petani dan konsumen agar dapat membuat keseimbangan harga. Dalam konsep Islam intervensi dan regulotor dilihat juga pada penyebabnya, jika penyebabnya pada *Genuine demand* dan *Genuine Supply* maka dilakukan market Intervention. Sebaliknya jika penyebabnya distorsi *Genuine demand* dan *Genuine supply* maka mekanisme pengendalian dengan *price intervention* (Rahmi, 2015).

Disinilah peran pemerintah dalam mekanisme pasar perlu mendapatkan perhatian utama tanpa mengorbankan potensi manusia dalam mengembangkan aktifitas ekonomi. Salah satu peran pemerintah dalam mengatur mekanisme pasar adalah menetapkan lembaga pengawas pasar (*market supervision*) keberadaan institusi ini sebagai regulator atau pengawas dalam proses mekanisme pasar terutama mengontrol harga dan para pelaku pasar (Fuad, 2016).

Pemaparan kajian empiris diatas termotivasi peneliti untuk meneliti peran pemerintahan daerah Kota Tidore kepualaan dalam hal mengontrol harga pangan yang sesuai dengan UU No 18 tahun 2012 yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan para

petani dengan mengontrol harga, hal ini juga membedakan dengan peneliti terdahulu yang hanya melakukan studi permasalahan hanya pada harga tidak pada kebijakan UU pangan sehingga ada celah untuk peneliti melakukan penelitian tersebut dengan memasukan studi pada kebijakan UU Pangan No.18 Tahun 2012 dan mekanisme harga pandangan ekonomi Islam.

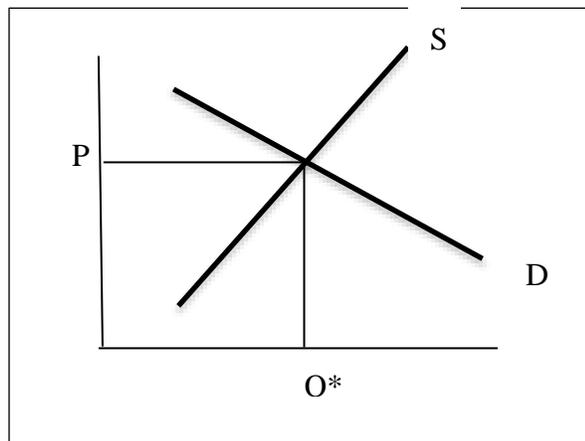
Pada penelitian ini peneliti memilih 2 obyek penelitian yang pertama pada kelurahan Gurabunga sebagai penghasil tomat tiap mencapai 3-4 ton tomat. Hal ini membuat stok pada pasar Tidore mengalami kelebihan, sehingga mengakibatkan harga tomat para petani menurun. Obyek kedua pemerintahan Kota Tidore Kepulauan karena pemerintah Kota Tidore sebagai pengawasan harga ketika mengalami penurunan, harga suatu barang mengalami penurunan bisa diakibatkan dari penawaran yang banyak tetapi permintaan di pasar menurun (Agustiono, 2011). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemerintahan Kota Tidore Kepulauan dalam mengontrol harga pangan di Kota Tidore Kepulauan.

Kajian Pustaka

Mekanisme Pasar dan Kebijakan Harga

Pasar adalah sebuah mekanisme pertukaran produk baik berupa barang maupun jasa yang alamiah dan telah berlangsung sejak peradaban awal manusia. Islam menempatkan pasar pada kedudukan yang penting dalam perekonomian. Praktik ekonomi pada masa Rasulullah dan Khulafarasyidin menunjukkan adanya peranan pasar yang besar dalam pembentukan masyarakat Islam pada masa itu. Rasulullah SAW., sangat menghargai harga yang dibentuk oleh mekanisme pasar sebagai harga yang adil. Beliau menolak adanya suatu intervensi harga (*price intervention*) seandainya perubahan harga terjadi karena mekanisme pasar yang wajar, yaitu hanya karena pergeseran permintaan dan penawaran. Namun pasar disini mengahruskan adanya moralitas dalam aktivitas ekonominya, antara lain persaingan sehat dan adil (*fair play*) kejujuran (*honesty*), keterbukaan (*transparency*), dan keadilan (*justice*) jika nilai-nilai ini di tegakan maka tidak ada alasan dalam ekonomi Islam untuk menolak harga yang berbentuk oleh mekanisme pasar (Al-Arif, 2010).

Dalam konsep ekonomi Islam penentuan harga dilakukan oleh kekuatan-kekuatan pasar, yaitu kekuatan permintaan dan kekuatan penawaran. Dalam konsep Islam, pertemuan permintaan dengan penawaran tersebut haruslah terjadi secara rela sama rela, tidak ada pihak yang merasa terpaksa untuk melakukan transaksi pada tingkat harga tersebut. Keadaan rela sama rela merupakan kebalikan dari keadaan aniaya, yaitu keadaan dimana salah satu pihak senang diatas kesedihan orang lain. Dalam harga, para ahli fiqh merumuskannya sebagai *the price of equivalent*. Konsep *the price of the equivalent* ini mempunyai implikasi penting dalam ilmu ekonomi, yaitu keadaan pasar yang kompetitif (Karim, 2011).



Gambar Keseimbangan Pasar

Sumber: Buku Ekonomi Mikro Islam (Karim, 2011).

Keterangan: Keseimbangan pasar terjadi pada saat perpotongan antara kurva supply dan demand dalam keadaan "an taraddim minkum" (rela sama rela). Bila ada yang mengganggu keseimbangan ini, maka pemerintah harus melakukan intervensi pasar.

Dalam konsep Islam, *monopoly*, *duopoly*, *oligopoly* dalam artian hanya ada satu, dua penjual atau beberapa penjual tidak dilarang keberadaannya, selama mereka tidak mengambil keuntungan diatas keuntungan normal. Ini merupakan konsekuensi dari konsep *the price of the equivalent*. Produsen yang beroperasi dengan positif *Profit* akan mengundang produsen lain untuk masuk kedalam bisnis tersebut, sehingga kurva supply bergeser ke kanan, jumlah output yang ditawarkan bertambah dan harga akan turun.

Produsen baru akan memasuki bisnis tersebut sampai dengan harga turun sedemikian sehingga *economic profit* nihil. Pada keadaan ini produsen telah ada di pasar tidak mempunyai insentif untuk keluar dari pasar, dan produsen yang belum masuk ke pasar tidak mempunyai insentif untuk memasuki ke pasar (Robert Pindyck dan Daniel Rubinfeld, 1995).

Peran Pemerintah dalam Mengontrol Harga

Untuk lebih menjamin berjalannya mekanisme pasar secara sempurna peranan pemerintah sangat penting. *Rasulullah Saw.*, sendiri telah menjalankan fungsi sebagai market supervisor atau Al-Hisbah, yang kemudian banyak dijadikan acuan untuk peran negara terhadap pasar. Menurut Al-Mawardi, eksistensi dalam peranan *al-Hisbah* berangkat dari firman Allah yang artinya, "dan hendaklah di antara kamu ada segolongan umat yang menyuruh kepada kebaikan, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari munkar: merekalah orang-orang yang beruntung." Sementara dalam bukunya *Al-Hisbah fi'I Islam*, Ibn Taimiyah banyak mengungkap tentang peranan Al-Hisbah pada masa Rasulullah Saw. Rasulullah Saw. sering melakukan inspeksi ke pasar untuk mengecek harga dan mekanisme pasar. Seringkali dalam inspeksinya beliau menegurnya. Rasulullah Saw. juga telah memberikan banyak pendapat, perintah maupun larangan demi sebuah pasar yang Islami. Semua ini mengindikasikan sebetulnya jelas bahwa Al-Hisbah telah ada sejak masa Rasulullah Saw., meskipun nama Al-hisbah baru datang di masa kemudian (P3EI, 2014).

Muhammad Al-Mubarak, (1973) menyatakan bahwa Al-Hisbah merupakan fungsi kontrol dari pemerintah melalui kegiatan perorangan yang khususnya memiliki garapan di bidang moral, agama dari ekonomi, dan secara umum berkaitan dengan kegiatan kolektif atau publik untuk mencapai keadilan dan kebenaran menurut prinsip Islam dan dikembangkan menjadi kebiasaan umum pada waktu dan tempat. Ziadeh mendefinisikan Al-Hisbah sebagai sebuah lembaga yang berfungsi untuk mengontrol pasar dan moral secara umum atau adab (P3EI, 2014).

Al-Hisbah tetap banyak didirikan sepanjang bagian terbesar dunia Islam, bahkan di beberapa negara institusi ini tetap bertahan hingga awal abad ke-20 M. selama periode dinasti mamluk Al-Hisbah memiliki peranan penting. Terbukti dengan sejumlah kemajuan ekonomi yang dicapai pada masa itu. Di Mesir, Al-Hisbah tetap bertahan sampai pada masa pemerintah Muhammad Ali (1805-1849). Bahkan, di Maroko hingga awal abad ke-20, institusi ini masih dapat dijumpai. Hal yang sama juga terjadi di Romawi Timur, yang telah

melakukan kontrak dengan dunia Islam melalui perang salib, lembaga serupa juga diadopsi, adopsi lembaga ini tampak jelas dengan nama yang mirip, yaitu Mathessep yang kemungkinan berasal dari kata muthasib.

Pada pemikiran ekonomi Islam kontemporer, eksistensi Al-Hisab sering kali dijadikan acuan bagi fungsi negara terhadap perekonomian, khususnya dalam pasar. Namun, elaborasi Al-Hisbah dalam kebijakan praktis ternyata terdapat bentuk. Beberapa ekonomi berpendapat bahwa AL-hisbah akan diperankan oleh negara secara umum melalui berbagai institusinya. Jadi, Al-hHisbah melekat pada fungsi negara dalam pada dan tidak perlu membentuk lembaga khususnya. Sementara itu, sebagian lainnya berpendapat perlu dibentuk lembaga khusus yang diberi nama Al-Hisbah ini, jadi, Al-Hisbah adalah semacam polisi khusus ekonomi. Bahkan lembaga ini merupakan suatu agen independen sehingga terlepas dari kepentingan kelompok tertentu atau pemerintah itu sendiri. Namun, dengan melihat fungsi Al-Hisbah yang luas dan kurang realitas. Fungsi al-Hisbah akan melekat pada fungsi pemerintah secara keseluruhan, dimana dalam teknis operasionalnya akan dijalankan oleh kementerian, departemen, dinas atau lembaga lain yang terkait (P3EI, 2014).

Metode Penelitian

Penelitian ini menjelaskan secara langsung hakikat hubungan antara responden dengan penulis terhadap pengaruh yang dihadapi. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode penelitiannya adalah model survei dan mewawancarai beberapa responden. Penelitian ini mewawancarai responden diantara para petani tomat yang berada pada kelurahan Gurabunga, Pemerintah Kota Tidore Kepulauan yang diwawancarai bapak Wali Kota Tidore Ali Ibrahim., SE, dan Ketua Bina Pasar Dinas Perindakop. Analisis data yang digunakan penelitian ini diantaranya reduksi, Triangulasi data dan kesimpulan. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, memilah yang tidak perlu dianalisis dan mengorganisasi data sehingga bisa ditarik kesimpulan dan di verifikasi. Pada penelitian ini juga menggunakan Triangulasi untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan memperkrya data. Dari hasil metode yang di analisiskan baru ditarik kesimpulan dari kebenaran metode yang dianalisiskan.

Hasil dan Pembahasan

Peran Pemerintah Daerah Dalam Mengontrol Harga Pangan Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2012 Pasal 55 di Kota Tidore Perspektif Ekonomi Islam

Provinsi Maluku Utara Khususnya Kota Tidore Kepulauan merupakan daerah penghasil tomat, tiap tahunnya para petani Kota Tidore Kepulauan menghasilkan tomat mencapai 14 ton. Hal tersebut bertujuan untuk pembangunan pulau mandiri yang bisa menghasilkan produksi pangan tomat. Karena kemandirian pangan secara nasional tidak dapat terwujud tanpa adanya kemandirian di pulau-pulau kecil. Etika dan pembangunan kecil harus diikuti dalam membangun ekonomi pulau-pulau kecil termasuk pembangunan produksi.

Dalam menganalisis penelitian mengenai peranan pemerintah dalam mengelola harga pangan berdasarkan UU No. 18 Tahun 2012 pasal 55, penulis menggunakan beberapa aspek diantaranya mengenai pasokan produksi pangan, harga pangan dan intervensi pemerintah dalam mengelola harga pangan, hal tersebut agar analisisnya lebih mengarah dan sesuai dengan fokus penelitian mengenai harga pangan.

Harga pangan menjadi salah satu faktor penting dalam perkembangan perekonomian saat ini, sehingga kebijakan pangan di atur dalam UU No. 18 Tahun 2012, pengertian pangan menurut UU pangan merupakan sesuatu yang berasal dari sumber hayati produk pertanian, perkebunan, kehutanan, perikanan, perternakan, perairan, dan air, baik yang diolah maupun yang tidak diolah yang diperuntukan sebagai makanan atau minuman bagi konsumsi manusia, termasuk bahan tambahan pangan, bahan baku pangan, dan bahan lainnya yang digunakan dalam proses penyiapan, pengolahan, dan/atau pembuatan makanan atau minuman.

Pada UU No. 18 Tahun 2012 ini tidak hanya mengatur mengenai pasokan, stabilisasi harga tetapi mengatur mengenai kemandirian dalam memproduksi pangan yang ada di kota-kota kecil. Sehingga dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada pasal 55 mengenai stabilisasi harga pangan dan pasokan pangan yang dikelola oleh pemerintah daerah khususnya pemerintah Kota Tidore Kepulauan. Dalam pasal 55 ayat 1 sudah diatur bahwa pemerintah berkewajiban melakukan stabilisasi pasokan dan harga pada tingkat produsen dan konsumen. Sehingga pasokan pangan dan harga pangan merupakan dua aspek permasalahan.

1. Pasokan Pangan

Produksi pangan merupakan penentuan dari pengaruh harga komoditas pertanian. Semakin banyak produksi komoditas pertanian, semakin banyak jumlah komoditas yang dihasilkan, tetapi bila produksi sedikit maka jumlah komoditas pertanian yang akan dihasilkan akan sedikit dan itu akan berpengaruh pada harga komoditas pertanian yang ada, sehingga akan menyebabkan harga komoditas pertanian akan naik dengan tajam. Dengan artian bahwa jika produksi komoditas pertanian sedikit, akan menyebabkan harga komoditas pertanian akan naik.

Pasokan (penawaran) dalam mekanisme pasar merupakan kekuatan penting, hukum penawaran berbanding lurus antara harga terhadap jumlah barang yang ditawarkan, yaitu apabila harga meningkat, maka penawaran akan meningkat, sebaliknya jika harga turun, maka penawaran turun (Muhammad, 2005).

Permasalahan yang terjadi di Kota Tidore Kepulauan yaitu kelebihan pasokan pangan tomat. Jika dilihat data informasi harga pasar hal ini terjadi di bulan Oktober, pada bulan ini rata-rata kelurahan di Kota Tidore Kepulauan memproduksi hasil tomat mencapai 200-500 kg dan kelurahan Gurabunga sendiri mencapai 2-3 ton tomat, sedangkan pasar di Kota Tidore hanya bisa menampung 1 ton tomat. Sehingga hal tersebut menyebabkan kelebihan pasokan tomat.

Pada permasalahan diatas dapat penulis analisis bahwa di Tidore Kepulauan pasokan pangan lokal sangat memenuhi pasar. Jika dilihat dari hasil wawancara rata-rata kelurahan di Tidore memproduksi pangan tomat, dengan banyak pasokan komoditi lokal maka pasaran akan mengalami kelebihan penawaran. Jika terdapat kelebihan pasokan akan membuat harga mengalami penurunan. Kelebihannya karena tiap bulan kelurahan di Kota Tidore Kepulauan menghasilkan produksi pangan tomat sebesar 200-500 kg, dan untuk kelurahan Gurabunga tiap bulanya mencapai 2-3 ton tomat dan termasuk kelurahan yang menghasilkan produksi tomat yang paling banyak, tetapi pasaran di Kota Tidore hanya bisa menampung 1 ton pangan tomat.

Sehingga pasokan komoditi tomat di pasar harus diatur agar harga komoditi lebih stabil, jika pasar terdapat penawaran yang relatif sangat banyak, maka barang tersedia di pasar dapat memenuhi semua permintaan, dan mempercepat penjualan karena produsen menurunkan harga jual produk tersebut. Maka dari itu peran pemerintah Kota

Tidore mengatur pasokan pangan lokal dan mengontrol pasokan komoditi tomat yang datang dari luar Kota Tidore, sehingga pasokan komoditi yang dijual di pasar relatif seimbang.

Dalam kebijakan strategis pemerintah daerah memastikan pencapaian tujuan dan sasaran, tujuannya adalah mengendalikan stabilitas harga, pasokan dan distribusi barang kebutuhan pokok. Dalam kebijakan tersebut sesuai dengan UU pangan No. 18 Tahun 2012 pasal 55 ayat 1 dan 2 yang berbunyi: *Pertama:* pemerintah berkewajiban melakukan stabilisasi pasokan dan harga pangan pokok ditingkat konsumen. *Kedua:* Stabilisasi pasokan dan harga pangan pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk melindungi pendapatan dan daya beli petani, Nelayan, Pembudi daya ikan, dan pelaku usaha mikro dan kecil serta menjaga keterjangkauan konsumen terhadap pangan pokok (Republik Indonesia, 2012).

Kebijakan pemerintah merupakan salah satu peran intervensi untuk mengontrol pasokan komoditi pangan yang ada di Kota Tidore Kepulauan. Dalam kebijakan pemerintah daerah adalah dengan menghentikan pasokan yang didatangkan dari luar Kota Tidore kepulauan, pasokan komoditi yang sering didatangkan dari Manado, Sulawesi dan Surabaya. Jika hal tersebut tidak dilakukan maka akan terjadi kelebihan pasokan, karena pasokan pangan tomat lokal sudah memenuhi pasar di Kota Tidore kepulauan (Portal Malut Post - <http://portal.malutpost.co.id>).

2. Harga Pangan

Dalam pandangan konsep Islam mengenai intervensi pasar adalah ketika pengendalian harga ditentukan penyebabnya. Hal ini dilakukan karena perubahan pada permintaan dan penawaran, maka mekanisme pengendalian melalui intervensi pasar. Sedangkan bila penyebabnya dilakukan distorsi terhadap permintaan dan penawaran, maka mekanisme pengendalian dilakukan melalui penghilangan distorsi terhadap penentuan harga untuk mengendalikan harga pada keadaan sebelum distorsi (Heri, 2002).

Pengawasan harga pada ekonomi Islam bersifat pengawasan komprehensif untuk memastikan semua penjual atau perniagaan mengikuti perniagaan secara Islam. Dengan demikian jelaslah bahwa konteks harga, peranan bersifat sementara. Dijelaskan

bahwa pemerintah mengintervensi harga jika terjadi kezaliman atau kecurangan berlaku di pasaran. Jika tidak harga pasar akan menentukannya (Syahpawi, 2013).

Mengenai hal ini salah satu pemikir ekonomi Islam Ibnu Taimiyah membolehkan intervensi harga guna terjadi kesetaraan dalam pasar (*dhaman al-mithl*) pada keadaan tertentu, sepintas pendapatnya bertentangan dengan sikap Rasulullah yang menolak intervensi harga. Intervensi harga yang zalim dan adil menurut Ibnu Taimiyah diantaranya, intervensi harga yang zalim yaitu suatu intervensi yang dianggap bila terjadi harga maksimum (*ceiling price*) ditetapkan dibawah harga keseimbangan yang terjadi melalui mekanisme pasar yaitu atas dasar rela sama rela. Secara paralel dapat pula dikatakan bahwa harga minimum yang ditetapkan diatas harga keseimbangan kompetitif adalah zalim. Sedangkan untuk intervensi harga yang adil yaitu suatu intervensi dianggap adil sepanjang tidak menimbulkan kerugian di salah satu pihak antara penjual dan pembeli (Syahpawi, 2013).

Pada mekanisme pasar pasokan pangan tomat sangat mempengaruhi harga pangan salah satunya pangan tomat yang ada di Tidore Kepulauan. Jika dilihat dari data 3 bulan terakhir pada tahun 2017 harga di pasar Kota Tidore Kepulauan mengalami fluktuasi harga. Pada bulan oktober untuk minggu terakhir di bulan sebelumnya di angka Rp. 8.000 rupiah. Untuk melihat kenaikan dan penurunan harga harus ada pembandingan pada minggu terakhir bulan sebelumnya atau bulan september. Sedangkan harga minggu pertama di bulan oktober mengalami penurunan Rp. 7.000 rupiah, harga tersebut turun Rp. 1.000 rupiah. Minggu-minggu selanjutnya harga mulai stabil tetapi pada minggu terakhir harga turun sangat rendah di harga Rp. 4.000 rupiah (Data Informasi Harga Kebutuhan Pokok dan Pangan Tahun 2017).

Bulan November harga mengalami kenaikan dari harga Rp. 4.000 rupiah menjadi Rp. 5.000 rupiah. Harga ini mengalami peningkatan Rp. 1.000 rupiah. Pada bulan ini harga mengalami peningkatan tiap minggunya, sampai pada minggu terakhir harga menjadi Rp. 8.000 rupiah. Sedangkan di bulan Desember harga pangan tomat tetap stabil di harga Rp. 8.000 rupiah, tetapi untuk minggu terakhir mulai meningkat Rp. 2.000 rupiah menjadi harga Rp. 10.000 rupiah (Data Informasi Harga Kebutuhan Pokok dan Pangan 2017).

Harga pangan tomat di Kota Tidore mengalami penurunan disebabkan karena kelebihan pasokan yang tidak bisa ditampung oleh pasar di Tidore, kelebihan ini disebabkan produksi pangan lokal dari beberapa kelurahan yang memproduksi pangan tomat tersebut. Dari data yang didapat tiap minggunya para petani menghasilkan panen tomat mencapai 2-3 ton sedangkan pasar hanya bisa menampung hasil panen tomat 1 ton, sehingga menyebabkan harga di Tidore mengalami penurunan. Jika dibandingkan dengan harga lokal seluruh Maluku Utara harga di Tidore sangatlah menurun di angka Rp. 4000 rupiah. Ketika harga tomat ini turun para petani yang memproduksi tomat akan mendapatkan keuntungan yang kecil. Para produksi atau petani tomat mendapatkan keuntungan di harga Rp. 5.000 rupiah per Kg, sedangkan harga turun di bawah Rp. 5.000 maka para petani mendapatkan keuntungan yang kecil.

Menganai hal ini dapat dianalisis bahwa keuntungan tersebut didapat bukan dari hasil jual panen langsung ke pasar tetapi harga hasil panen tersebut didapat dari para pengumpul atau biasanya para petani tomat Gurabunga menyebutnya para dibo-dibo (tengkulak). Kebanyakan para petani tomat di kelurahan Gurabunga menjual hasil panennya ke para pengumpul, harga tomat yang di jual ke pengumpul berbeda dengan harga yang ada di pasar. Petani menjual ke pengumpul di bawah harga pasar dengan harga antara Rp 5.000- Rp. 6.000 rupiah sedangkan para pengumpul (tengkulak) menjual diatas harga tersebut. Sehingga keuntungan antara para petani dengan pengumpul sangat besar, selisihnya di harga Rp. 2.000 rupiah.

Dalam teori ekonomi Islam keuntungan merupakan salah satu faktor dari penawaran (pasokan). Ibn Taimiyah mengistilahkan penawaran sebagai ketersediaan barang. Pandangannya tentang penawaran tersebut berasal dari impor dan produksi lokal sehingga kegiatan dilakukan oleh produsen maupun penjual (P3EI, 2014). Keuntungan merupakan salah satu bagian dari mashlahah kerana ia dapat mengakumulasi modal yang pada akhirnya dapat digunakan untuk berbagai aktifitas. Dengan kata lain, keuntungan akan menjadi tambahan modal guna memperoleh mashlahah lebih besar untuk mencapai falah (Farida, 2012).

Hal ini maka ada kesenjangan kekayaan antara para petani dengan para pengumpul, permasalahan yang terjadi ialah tidak ada wadah untuk pengelolaan hasil panen tomat para petani untuk didistribusikan langsung ke pasar. Disamping itu ada

Selisih harga antara para petani dengan tengkulak di harga Rp. 2.000 rupiah. Oleh karena itu, dalam sistem Islam mengarahkan kepada distribusi yang adil sehingga komunitas para petani tidak ada jenjang level kekayaan yang terpaut berjauhan antara satu dengan lainnya. Distribusi pendapatan atau pembagian kekayaan akan menjamin terjadinya keadilan distribusi barang dan jasa di pasar. Dalam persaingan pasar sempurna dan pasar terbuka setiap individu akan selalu berfikir dan berusaha untuk mendapatkan manfaat atau utilitas tertinggi dari setiap cadangan pengeluarannya (Nasution, 2012). Hal ini serta merta akan merusak mekanisme pasar, Ibnu Taimiyah mengatakan bahwa: "penjual dilarang apabila dengan sengaja tidak menjual sesuatu kecuali dengan harga bisa ditentukan sendiri.

Dalam firman Allah SWT surat An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۝ ٢٩

Artinya

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu" (Kementrian Agama Republik Indonesia, 2014).

Sehingga harga yang adil antara para petani dengan pasar agar tidak lagi ada kesenjangan atau level kekayaan yang terpaut jauh atau tidak kedazaliman. Dalam transaksi Islam harga adil merupakan prinsip bisnis. Harga yang adil adalah harga yang tidak menimbulkan eksploitas atau penindasan (kedazaliman) sehingga menimbulkan kerugian disalah satu pihak dan menguntungkan pihak lain. Harga harus mencerminkan manfaat bagi pembeli dan penjualnya secara adil, yaitu penjual memperoleh keuntungan yang normal dan pembeli mendapatkan manfaat yang setara sesuai dengan harga yang dibayarkan (P3EI, 2014). Dalam hal ini maka harga antara petani dengan para pembeli harus setara atau sesuai dengan harga pasar. Oleh karena itu dibutuhkan intervensi pemerintah daerah untuk membuat regulasi harga yang setara.

Dalam regulasi pemerintah daerah khususnya pemerintah daerah Kota Tidore Kepulauan tidak hanya mengontrol pasokan tomat tetapi juga mengontrol harga, mengontrol pasokan yaitu pemerintah melakukan pengontrol pasokan yang ditimbulk

atau mengurangi produksi yang sekedar kolusi. Jika hal ini terjadi maka ada permainan atau kelompok-kelompok tertentu yang mengandalikan harga untuk kepentingan mereka. Oleh karena itu, pemerintah daerah sebagai muhtasib berkewajiban untuk memberi ukuran-ukuran yang benar. Salah satu fungsi pemerintah daerah adalah menegakan keadilan di masyarakat.

3. Peran Pemerintah Daerah

Dalam mengontrol pasokan dan harga pangan tomat maka dibutuhkan regulasi dari pemerintah daerah agar pasokan dan harga tetap stabil, regulasi ini bertujuan untuk memelihara kejujuran dan kemungkinan penduduk untuk memenuhi kebutuhan pokoknya (Chamid, 2010). Sehingga kebijakan yang dilakukan pemerintah Kota Tidore Kepulauan yaitu mengawasi dan mengontrol harga pangan tomat.

Pemerintah daerah Kota Tidore melakukan pengawasan dan pengontrolan harga baik itu barang pokok maupun barang penting. Dalam hal ini pemerintah daerah Kota Tidore Kepulauan mengawasi dan memastikan kelangsungan produksi dan kestabilan suplai barang-barang pokok masyarakat. Untuk mencapai skala produksi yang efektif dan kelancaran aliran suplai barang dan jasa. Disamping itu pemerintah sebagai hisbah juga melakukan fungsi alokasi sumber daya, penyediaan kebutuhan pokok, menjamin kebebasan keluar masuk pasar, memastikan tidak adanya intersepsi pasar, memperlancar akomodasi bagi supplier perdesaan, menetapkan perantara, pencegahan terjadinya distorsi pasar dan memastikan tidak adanya kecurangan (Kusnawati, 2015)

Menurut Ibnu Qudamah dalam jurnal mekanisme pasar dalam Islam mengatakan bahwa tujuan intervensi pasar yang dilakukan pemerintah yaitu intervensi harga yang menyangkut kepentingan masyarakat, untuk mencegah ikhtikar dan ghaban faa-hisy (mengambil keuntungan diatas keuntungan normal dan menjual diatas harga pasar), dan untuk melindungi kepentingan masyarakat yang lebih luar (Rahmi, 2015).

Adapun regulasi harga yang merupakan bagian dari intervensi pemerintah memiliki 3 fungsi, yaitu fungsi ekonomi yang merupakan berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan peningkatan pendapatan masyarakat miskin melalui alokasi dan relokasi sumber daya ekonomi, fungsi sosial adalah mempersempit kesenjangan antara masyarakat kaya dan masyarakat miskin dan fungsi moral adalah upaya menegakkan nilai-nilai Islami dalam aktifitas perekonomian (Rahmi, 2015).

Intervensi pemerintah dalam pasar bukan hanya bersifat sementara, tetapi ia akan mengambil peranan yang besar dan penting. Pemerintah bukan hanya sekedar memantau pasar, tetapi pemerintah berperan aktif bersama pelaku- pelaku pasar yang lain. Pemerintah dapat bertindak sebagai perencana, pengawas, pengatur, produsen sekaligus konsumen bagi kegiatan pasar (Hakim, 2015).

Hal ini mengaju pada UU Pangan No. 18 Tahun 2012 pasal 55 dimana pada ayat *Pertama* berbunyi: pemerintah berkewajiban melakukan stabilisasi pasokan dan harga pangan pokok di tingkat produsen dan konsumen, *Kedua* stabilisasi pasokan dan harga pangan pokok sebagai dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk melindungi pendapatan dan daya beli petani, nelayan, pembudi daya ikan, dan pelaku usaha mikro kecil, serta menjaga keterjangkauan konsumen terhadap pangan pokok (Republik Indonesia, 2012).

Penutup

Simpulan

Dari permasalahan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa peran yang dilakukan pemerintah daerah khususnya pemerintah Kota Tidore Kepulauan pada pengontrolan harga di pasar dan pengontrolan ketersediaan, tetapi pemerintah daerah tidak mengontrol harga pasokan pendistribusian hasil panen para petani yang dijual di pasar. Oleh karena itu, dibutuhkan peran pemerintah daerah untuk mengontrol pendistribusian harga pangan tomat yang akan dijual ke pasar. Sehingga harga pangan tomat tetap normal antara para petani dengan pasar. Mengenai hal tersebut konsep ekonomi Islam memperbolehkan adanya intervensi pemerintah untuk melakukan pengaturan, penetapan dan pengawasan harga. Sehingga harga pangan tetap stabil dan sesuai dengan UU Pangan No. 18 Tahun 2012 pasal 55 yang kebijakan mengatur kestabilan harga pada konsumen dan melindungi pendapatan para petani.

Daftar Pustaka

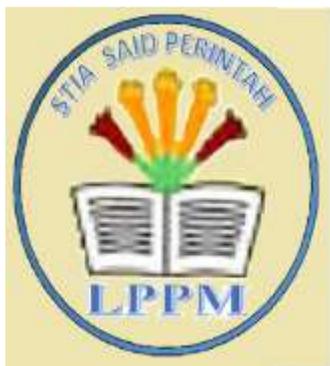
- Al-Arif, M. N. R. (2010). *Dasar – Dasar Ekonomi Islam*. Solo: PT Era Adicitra Intermedia.
- Chamid, N. (2010). *Jejak Langkah Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Farida, U. J. (2012). Telaah Kritis Pemikiran Ekonomi Islam Terhadap Mekanisme Pasar Dalam Konteks Ekonomi Islam Kekinian. *La_Riba*, 6(2), 257–270. <https://doi.org/10.20885/lariba.vol6.iss2.art7>
- Fuad. (2016). *Pengawan Pasar dalam Islam (Studi Pemikir Ibnu Taimiyah Tentang Hisbah)*.
- Hakim, M. A. (2015). Peran Pemerintah Dalam Mengawasi Mekanisme Pasar Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Iqtishadia*, 8(1), 19–40. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v28i3.889>
- Karim, A. A. (2011). *Ekonomi Mikro Islam*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. (2005). *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nasution, M. E. (2012). *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- P3EI. (2014). *Ekonomi Islam* (6th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahmi, A. (2015). Mekanisme Pasar dalam Islam. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 177–192. <https://doi.org/10.26418/jebik.v4i2.12481>
- Republik Indonesia. *Undang Undang Pangan*. , (2012).
- Sudarsono Heri. (2002). *Konsep Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Syahpawi. (2013). Price Intervention Terhadap Kesetaraan Harga (Thaman Al-Mithl) Perspektif Barat Dan Islam. *Hukum Islam*, 13(1), 120–136.

Determinan Minat Kunjungan Wisata Berdasarkan Aksesibilitas, Fasilitas Pendukung Pariwisata & Norma Subyektif

Gilbert Alvin Rumalatu

Jurusan Adm. Niaga Politeknik Negeri Ambon
alvin1405@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the impact of accessibility, tourism support facilities and subjective norms on interest in tourist visits at Ora Beach and Banda Island. The population in this study were all tourists who visited 2 tourist sites in Central Maluku Regency, namely Ora Beach and Banda Island. Based on the character inherent in the population, the sampling method used is non-probability sampling through purposive sampling technique with a final sample size of 62 tourists. Testing research data begins with testing research instruments (validity and reliability tests), testing classical assumptions followed by testing multiple linear regression analysis.

The results showed that accessibility, tourism supporting facilities and subjective norms were proven to have a positive and significant effect on the interest in tourist visits on Ora Beach and Banda Island. This can be proven through the regression coefficient of accessibility, tourism supporting facilities and subjective norms which, if an increase, will be followed by an increase in interest in tourist visits. Thus it can be said that the increase in the value of accessibility, tourism support facilities and subjective norms will encourage an increase in interest in tourist visits on Ora Beach and Banda Island.

Keywords : Accessibility, Tourism Support Facilities, Subjective Norms, Interest in Tourism Visits

Pendahuluan

Perkembangan industri pariwisata di Provinsi Maluku akhirnya mendapatkan angin segar, setelah berkecukupan dengan masalah penurunan jumlah kunjungan wisatawan sejak tahun 2010. Data Kementerian Pariwisata mencatat bahwa jumlah wisatawan domestik dan mancanegara yang mengunjungi Maluku selama 2017 mengalami peningkatan sebesar 20%. Tren positif ini terulang ditahun 2018 dan membawa dampak baik terhadap ekonomi masyarakat di Maluku maupun berdampak pada kenaikan PAD dari Dinas Pariwisata Provinsi Maluku dari tiga lokasi wisata (yakni Pantai Hunimua, Pantai

Namalatu dan Monumen Gong Perdamaian Dunia) yang ditangani, melebihi target yang ditetapkan seperti yang disampaikan oleh Zairin Salampessy, (2019). Hasil yang menggembirakan ini terjadi karena Pemerintah Provinsi Maluku menyiapkan 23 event sepanjang 2018, dimana 2 event masuk dalam 100 Calendar of Event (CoE) Wonderful Indonesia 2018 Deandra S, n.d. (2018).

Jika ditarik ulur kebelakang maka akan terlihat bahwa Provinsi Maluku pernah merasakan "masa-masa kelam" kepariwisataan. Fakta mencatat bahwa sejak 2010, jumlah kunjungan Wisatawan ke Maluku cenderung yang mengalami penurunan, khususnya wisatawan mancanegara. Pada 2013 jumlah kunjungan hanya mencapai 3.486 orang atau turun 35.3% disbanding tahun 2012 yang mencapai 5.389 orang. Sedangkan pada 2010 jumlah kunjungan wisatawan manca Negara sempat mencapai 8.497 orang. Sementara, jumlah Wisatawan Nusantara (Wisnus) pada 2012 terjadi kenaikan dibanding tahun 2011 sebanyak 9.537 orang. Perkembangan kunjungan Wisma dan Wisnus ke Provinsi Maluku dibanding dengan perkembangan nasional periode 2010-2013 (Kompasiana, 2014).

Penurunan jumlah kunjungan wisata di Maluku seperti yang dikutip pada (Kompasiana, 2014), disebabkan oleh berbagai faktor yang diantaranya; faktor aksesibilitas yaitu karena kondisi geografis Maluku yang berupa kepulauan menyebabkan akses menuju ke lokasi wisata menjadi sulit dan dampaknya pada biaya penyediaan akses menuju objek wisata menjadi lebih tinggi, minimnya dukungan sarana pendukung pariwisata seperti pusat informasi wisata, hotel, jumlah guide dan fasilitas kesehatan disamping tetntunya karena kurangnya dukungan anggaran pengembangan pariwisata baik yang bersumber dari DAK maupun APBD. Fakta ini sejalan dengan informasi yang dirilis (Antara, n.d.) bahwa banyak wisatawan yang membatalkan niatnya berkunjung ke objek wisata pulau Dodola karena mahalnya sewa speed boat itu, padahal salah satu objek wisata yang ingin mereka nikmati saat berkunjung ke Morotai adalah objek wisata pulau Dodola (Kabupaten Pulau Morotai, Provinsi Maluku Utara) yang terkenal keindahan itu.

Faktor-faktor penghambat inilah (aksesibilitas dan fasilitas pendukung pariwisata) yang harusnya diberikan perhatian secara khusus bukan saja oleh pemerintah daerah namun juga seluruh *stakeholder* sektor pariwisata yang ada di Maluku. Kajian-kajian empiris menyangkut dampak aksesibilitas terhadap minat kunjungan wisata telah banyak dilakukan, seperti yang pernah disampaikan oleh Sulfi Sulfi Abdulhaji dan Ibnu Sina Hi. Yusuf, (2016)

yang berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa aksesibilitas berpengaruh signifikan terhadap citra objek wisata Tolire Besar.

Peneliti lainnya, Widiyastuti, (2017) secara tersirat dapat dikatakan menyatakan hasil yang sama bahwa aksesibilitas objek wisata Umbul Pongkok sudah memenuhi dari segi akses dari jalan raya, kondisi jalan, rambu petunjuk jalan dan jarak dengan pusat Kabupaten Klaten yang secara tidak langsung memposisikan aksesibilitas sebagai kekuatan untuk mengembangkan potensi pariwisata Umbul Pongkok di Kabupaten Klaten. Halimatussaddiah Marpaung dan Hilmiatus Sahla, (2017) ditahun yang sama, menyampaikan hasil kajian yang juga sejalan bahwa aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkunjung wisatawan yang juga dibuktikan oleh (Widayati, 2018). Namun ternyata hasil-hasil kajian empiris ini dibantah oleh Deviana, (2019) yang menyatakan hasil yang sebaiknya bahwa aksesibilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan wisatawan.

Selanjutnya determinan minat kunjungan wisata berdasarkan fasilitas sebenarnya bukanlah hal yang baru. Topik ini telah banyak dikaji dengan objek wisata yang berbeda-beda di Indonesia. Hasil kajian empiris oleh Sulfi Abdulhaji dan Ibnu Sina Hi. Yusuf, (2016) menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap citra objek wisata Tolire Besar. Peneliti lainnya yakni Rina Fitriani dan Setia Budhi, (2017) juga mengakui bahwa kemenarikan fasilitas berpengaruh positif terhadap minat berkunjung kembali pada Masjid Agung Jawa Tengah. Namun ternyata ada juga peneliti lain yang menyampaikan hasil kajian yang berbeda yaitu Ni Nyoman Ayu Wiratini, (2018) yang justru berhasil membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap niat kunjungan kembali wisatawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah dampak aspek norma subyektif terhadap minat kunjungan wisata. Amin, (2020) menyatakan bahwa norma subjektif adalah persepsi seseorang tentang pengaruh sosial dalam membentuk perilaku tertentu, artinya tekanan sosial dapat menyebabkan perilaku seseorang bisa terpengaruh atau tidak terpengaruh. Hal ini dapat juga diartikan bahwa minat kunjungan wisata berpotensi dipengaruhi oleh tekanan social. Tekanna social dimaksud dapat bersumber dari; pengaruh interpersonal (anggota keluarga dan teman) dan pengaruh eksternal (media masa). Model pengaruh norma subyektif terhadap minat wisata juga pernah diteliti oleh Anggrein, (2009) yang membuktikan bahwa sikap dan norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap

minat konsumen obyek agrowisata Pagilaran. Hasil ini juga diakui oleh Amin, (2020) yang menyatakan bahwa norma subyektif terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*).

Berdasarkan pemaparan diatas maka terlihat bahwa model konseptual pengaruh aksesibilitas, fasilitas dan norma subyektif ternyata memiliki kesenjangan penelitian (*research gap*) khususnya pada pengaruh aksesibilitas dan fasilitas terhadap minat kunjungan wisata. Temuan inilah yang memotivasi penulis untuk mereplikasi lagi model konseptual kajian-kajian empiris diatas dengan tujuan agar dapat menganalisa pengaruh factor penghambat kenaikan jumlah kunjungan wisata tersebut (aksesibilitas dan fasilitas) serta dampak dorongan social (norma subyektif). Diharapkan melalui hasil kajian ini dapat menjadi pedoman bagi pemerintah dan stakeholder sector pariwisata untuk tetap menjaga tren positif yang sudah ada dan juga diharapkan dapat mengurangi temuan kesenjangan penelitian yang ada. Objek wisata yang diteliti adalah destinasi wisata yang paling diminati yakni Pantai Ora dan Pulau Banda yang berlokasi di Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

Kajian Pustaka

Minat Kunjungan Wisata

Minat konsumen adalah keputusan konsumen mengenai preferensi atas merek-merek yang ada didalam kumpulan pilihan (Kotler dan Keller, 2009). Konsumen dapat membentuk niat untuk membeli merek yang paling disukai. Namun, ada dua faktor yang dapat berada diantara niat pembelian dan keputusan pembelian, yaitu sikap dan faktor situasi yang tidak terantisipasi Kotler Philip, (2005). Sejauh mana sikap orang lain mengurangi alternatif yang disukai seseorang akan bergantung pada dua hal, yaitu; (1) intensitas sikap negatif orang lain terhadap alternatif yang disukai konsumen, (2) motivasi konsumen untuk menuruti keinginan orang lain. Semakin gencar sikap negatif orang lain dan semakin dekat orang lain tersebut dengan konsumen, konsumen akan semakin mengubah niat pembeliannya. Keadaan sebaliknya juga berlaku preferensi pembeli terhadap merek tertentu akan meningkat jika orang yang disukai juga sangat menyukai merek yang sama (Amin, 2020).

Aksesibilitas

Aksesibilitas adalah suatu alat yang dapat memberikan kemudahan bagi seseorang yang akan melakukan perjalanan (Widayati, 2018). Selanjutnya Soekadijo. R, (2003) menyatakan bahwa persyaratan aksesibilitas terdiri dari 3 akses yakni akses informasi dimana fasilitas mudah ditemukan dan mudah dicapai, harus memiliki akses kondisi jalan yang dapat dilalui dan sampai ke tempat wisata serta harus ada akhir dari tempat suatu perjalanan. Oleh karena itu menurut Soekadijo. R, (2003) harus selalu ada 3 aspek tersebut;

- 1) Akses informasi yakni menyangkut fasilitas mudah ditemukan dan mudah dicapai
- 2) Akses kondisi jalan menuju objek wisata, dan akses jalan tersebut harus berhubungan dengan prasarana umum.
- 3) Akses tempat akhir perjalanan (tempat parkir).

Hasil kajian menyangkut pengaruh aksesibilitas terhadap minat kunjungan wisata juga diadopsi dari Sulfi Abdulhaji dan Ibnu Sina Hi. Yusuf, (2016) yang berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa aksesibilitas berpengaruh signifikan terhadap citra objek wisata Tolire Besar. Peneliti lainnya, Widiyastuti, (2017) secara tersirat dapat dikatakan menyatakan hasil yang sama bahwa aksesibilitas objek wisata Umbul Ponggok sudah memenuhi dari segi akses dari jalan raya, kondisi jalan, rambu petunjuk jalan dan jarak dengan pusat Kabupaten Klaten yang secara tidak langsung memposisikan aksesibilitas sebagai kekuatan untuk mengembangkan potensi pariwisata Umbul Ponggok di Kabupaten Klaten.

Halimatussaddiah Marpaung dan Hilmiatus Sahla, (2017) ditahun yang sama, menyampaikan hasil kajian yang juga sejalan bahwa aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkunjung wisatawan yang juga dibuktikan oleh (Widayati, 2018). Namun ternyata hasil-hasil kajian empiris ini dibantah oleh Sevi Mita Deviana, (2019) yang menyatakan hasil yang sebaiknya bahwa aksesibilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan wisatawan. Berdasarkan hasil kajian-kajian diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan untuk diuji selanjutnya adalah;

H_1 ; Aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda.

Fasilitas Pendukung Pariwisata

Menurut (Sammeng, 2001 dalam Rezki Teguh Sulistiyana, (2015) bahwa salah satu hal penting untuk mengembangkan pariwisata adalah melalui fasilitas (kemudahan). Tidak jarang wisatawan berkunjung ke suatu tempat atau daerah atau negara, karena tertarik oleh kemudahan-kemudahan yang bisa diperoleh melalui fasilitas. Menurut Yoeti, (2003) dalam Rezki Teguh Sulistiyana, (2015) fasilitas wisata adalah semua fasilitas yang fungsinya memenuhi kebutuhan wisatawan yang tinggal untuk sementara waktu di daerah tujuan wisata yang dikunjunginya, dimana mereka dapat santai menikmati dan berpartisipasi dalam kegiatan yang tersedia di daerah tujuan wisata tersebut.

Hasil kajian menyangkut pengaruh aksesibilitas terhadap minat kunjungan wisata juga diadopsi dari Sulfi Abdulhaji dan Ibnu Sina Hi. Yusuf, (2016) menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap citra objek wisata Tolire Besar. Peneliti lainnya yakni Rina Fitriani dan Setia Budhi, (2017) juga mengakui bahwa kemenarikan fasilitas berpengaruh positif terhadap minat berkunjung kembali pada Masjid Agung Jawa Tengah. Namun ternyata ada juga peneliti lain yang menyampaikan hasil kajian yang berbeda yaitu Ni Nyoman Ayu Wiratini, (2018) yang justru berhasil membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap niat kunjungan kembali wisatawan.

Berdasarkan hasil kajian-kajian diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan untuk diuji selanjutnya adalah;

H₂ ; Fasilitas pendukung pariwisata berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda.

Norma Subyektif

Norma subyektif adalah informasi yang menganjurkan konsumen untuk mengunjungi obyek wisata (Salim, 2003). Pernyataan yang dikutip dari Sumarwan, (2003) bahwa norma subyektid selajutnya dibagi dalam 2 bagian. Pertama adalah norma (*enacted norms*) yang disepakati berdasarkan aturan pemerintah dan ketatanegaraan, biasanya berbentuk peraturan, undang-undang. Norma ini harus dipatuhi oleh masyarakat, dan dalam banyak hal jika normal tersebut dilanggar, akan dikenakan sanksi. Norma kedua disebut *creasive norm*, yaitu norma yang ada dalam budaya dan bisa dipahami dan dihayati jika orang tersebut berinteraksi dengan orang-orang dari budaya yang sama. Norma subyektif menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan

tindakan/perilaku seseorang dapat terpengaruh oleh pandangan orang lain atau tidak terpengaruh sama sekali. Norma subyektif dapat mempengaruhi minat (Anggrein, 2009).

Hasil kajian menyangkut pengaruh aksesibilitas terhadap minat kunjungan wisata juga diadopsi dari Anggrein, (2009) yang membuktikan bahwa sikap dan norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap minat konsumen obyek agrowisata Pagilaran. Hasil ini juga diakui oleh Amin, (2020) yang menyatakan bahwa norma subyektif terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*). Berdasarkan hasil kajian-kajian diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan untuk diuji selanjutnya adalah;

H₃ ; Norma subyektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda.

Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian eksplanatory yang menjelaskan konsekuensi pengaruh aksesibilitas, fasilitas penunjang pariwisata dan norma subyektif terhadap minat kunjungan wisata. Pengumpulan data dilakukan dalam horizon waktu penelitian adalah studi satu tahap (*one-shot study*) atau *cross-sectional* dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh wisatawan yang berkunjung pada 2 lokasi wisata di Kabupaten Maluku Tengah yakni Pantai Ora dan Pulau Banda dengan jumlah yang tidak diketahui dengan pasti. Berdasarkan karakter yang melekat pada populasi tersebut maka penarikan sampel digunakan metode *non probability sampling* melalui teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel akhir sebanyak 62 wisatawan. Pengujian data penelitian diawali dengan pengujian instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik yang dilanjutkan dengan pengujian regresi linier berganda.

Variabel yang diteliti antara lain; aksesibilitas, fasilitas pendukung pariwisata, norma subyektif dan minat kunjungan wisata. Definisi operasional aksesibilitas sendiri diadopsi dari pendapat (Widayati, 2018) yang menyebutkan aksesibilitas sebagai suatu alat yang dapat memberikan kemudahan bagi seseorang yang akan melakukan perjalanan. Definisi operasional fasilitas pendukung pariwisata dikutip dari pendapat Yoeti, (2003) dalam Rezki Teguh Sulistiyana, (2015) yang menyatakan fasilitas wisata adalah semua fasilitas yang fungsinya memenuhi kebutuhan wisatawan yang tinggal untuk sementara waktu di daerah

tujuan wisata yang dikunjunginya. Selanjutnya, norma subyektif didefinisikan sebagai informasi yang menganjurkan konsumen untuk mengunjungi obyek wisata (Salim, 2003).

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kesahihan atau keabsahan dari kuesioner yang digunakan peneliti (uji validitas dan reliabilitas). Pengujian validitas dalam kajian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, dimana valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5% (Ghozali, 2016). Sementara pengujian reliabilitas dalam kajian ini menggunakan *alpha cronbachs* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0.6 artinya apabila $\alpha = 0.6$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian kualitas instrument (uji validitas dan reliabilitas) terlihat berikut ini.

Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Uji Validitas | | | | Uji Reliabilitas | |
|--|------------------|-------|-------|-------|------------------|----------|
| | Item | r | Sig | Ket. | Koefisien Alpha | Ket. |
| Aksesibilitas (X ₁) | X _{1.1} | 0.713 | 0.000 | Valid | 0.861 | Reliabel |
| | X _{1.2} | 0.600 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{1.3} | 0.666 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{1.4} | 0.667 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{1.5} | 0.785 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{1.6} | 0.735 | 0.000 | Valid | | |
| Fasilitas Pendukung Pariwisata (X ₂) | X _{2.1} | 0.731 | 0.000 | Valid | 0.904 | Reliabel |
| | X _{2.2} | 0.721 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{2.3} | 0.732 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{2.4} | 0.761 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{2.5} | 0.761 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{2.6} | 0.746 | 0.000 | Valid | | |
| Norma Subyektif (X ₃) | X _{3.1} | 0.876 | 0.000 | Valid | 0.914 | Reliabel |
| | X _{3.2} | 0.855 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{3.3} | 0.800 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{3.4} | 0.803 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{3.5} | 0.827 | 0.000 | Valid | | |
| | X _{3.6} | 0.801 | 0.000 | Valid | | |
| Minat Kunjungan Wisata (Y) | Y _{1.1} | 0.644 | 0.000 | Valid | 0.903 | Reliabel |
| | Y _{1.2} | 0.660 | 0.000 | Valid | | |
| | Y _{1.3} | 0.702 | 0.000 | Valid | | |
| | Y _{1.4} | 0.742 | 0.000 | Valid | | |
| | Y _{1.5} | 0.733 | 0.000 | Valid | | |
| | Y _{1.6} | 0.800 | 0.000 | Valid | | |

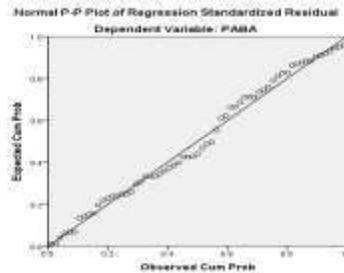
Hasil dari pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena tingkat signifikannya lebih kecil dari 0.05 dan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel terteliti dalam kajian ini ternyata memiliki koefisien korelasi diatas 0.60 sehingga seluruh data penelitian ini dapat dikatakan realibel yang artinya data ini layak untuk dilanjutkan pada tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normal tidaknya dostribusi data penelitian ini dilakukan dengan melihat peneyebaran data pada *normal probability plot*. Tampilan hasil pengujian *normal probability plot* data penelitian ini terlihat dibawah ini.

Hasil Pengujian Normalitas

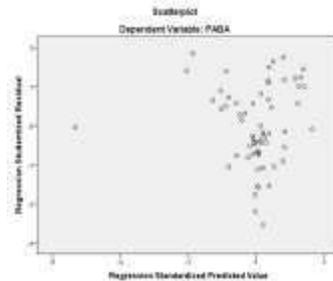


Berdasarkan normal *probability plot* diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat gambar *charts scatterplot*. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang terlihat pada gambar *charts scatterplot* dibawah ini.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian bebas heterokedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas kajian ini menggunakan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah hasil Pengujian multikolinieritas seperti yang terlihat dibawah ini;

Pengujian Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|--|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Aksesibilitas (X_1) | 0.130 | 7.709 |
| Fasilitas Pendukung Pariwisata (X_2) | 0.125 | 7.969 |
| Norma Subyektif (X_3) | 0.136 | 7.367 |

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF berada dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh variabel independen (aksesibilitas, fasilitas pendukung pariwisata dan norma subyektif) terhadap variabel dependen (minat kunjungan wisata). Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang terlihat dibawah ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Coefficients | t hitung | Sig | Ket. |
|--------------------------------|--------------|----------|-------|------------|
| Aksesibilitas | 0.399 | 2.488 | 0.016 | signifikan |
| Fasilitas Pendukung Pariwisata | 0.407 | 2.894 | 0.005 | signifikan |
| Norma Subyektif | 0.366 | 2.178 | 0.033 | signifikan |
| <i>Adjusted R Square</i> | 0.869 | | | |
| t tabel | 1.998 | | | |

Koefisien aksesibilitas; 0.399 menunjukkan bahwa setiap nilai aksesibilitas meningkat atau semakin baik maka nilai minat kunjungan wisata akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan minat kunjungan wisata dibutuhkan nilai aksesibilitas sebesar 0.399 dengan asumsi besarnya nilai fasilitas pendukung pariwisata dan norma subyektif adalah tetap. Koefisien regresi fasilitas pendukung pariwisata; 0.407 menunjukkan bahwa setiap nilai fasilitas pendukung pariwisata meningkat atau semakin baik maka nilai minat kunjungan wisata akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan minat

kunjungan wisata dibutuhkan nilai fasilitas pendukung pariwisata sebesar 0.407 dengan asumsi besarnya nilai aksesibilitas dan norma subyektif adalah tetap atau konstant.

Koefisien regresi terakhir yakni, norma subyektif; 0.366 menunjukkan bahwa setiap nilai norma subyektif meningkat atau semakin baik maka nilai minat kunjungan wisata akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan minat kunjungan wisata dibutuhkan nilai norma subyektif sebesar 0.366 dengan asumsi besarnya nilai aksesibilitas dan fasilitas pendukung pariwisata adalah tidak berubah. Data diatas juga menunjukkan bahwa model konseptual penelitian yang dibangun adalah layak karena terbukti bahwa minat kunjungan wisata di Kota Ambon mampu dijelaskan dengan baik oleh aksesibilitas, fasilitas pendukung pariwisata dan norma subyektif dengan nilai determinasi yang baik yakni sebesar 0.869 atau 86.9%.

Pengaruh Aksesibilitas Terhadap Minat Kunjungan Wisata

Variabel prediktor pertama dalam kajian ini adalah aksesibilitas yang terukur melalui 6 item pernyataan. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa aksesibilitas menuju lokasi wisata Pantai Ora dan Pulau Banda terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata. Hasil pengujian mengungkapkan bahwa aksesibilitas memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.488 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1.998 ($2.488 > 1.998$) yang berarti bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat kunjungan wisata di Kabupaten Pegunungan Bintang dan dapat dijustifikasi bahwa jika nilai aksesibilitas meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda.

Lebih jauh dapat dijelaskan bahwa temuan terdukung oleh hasil analisis deskriptif yang mengungkapkan bahwa nilai rata-rata persepsi responden tentang aksesibilitas adalah sebesar 3.99 yang berarti responden setuju dengan seluruh pernyataan tentang aksesibilitas atau secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa aksesibilitas dipersepsikan dapat mempengaruhi minat kunjungan wisata. Hasil analisa deskriptif ini juga menunjukkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar adalah indikator akses informasi. Artinya bahwa wisatawan ke Pantai Ora dan Pulau Banda berpersepsi bahwa kendala aksesibilitas tidak akan menjadi masalah jika informasi menyangkut fasilitas-fasilitas yang mudah ditemukan dan informasi akses paling mudah untuk menuju ke destinasi dapat terpenuhi. Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh; Sulfi Abdulhaji dan Ibnu Sina

Hi. Yusuf, (2016); Widiyastuti, (2017); Halimatussaddiah Marpaung dan Hilmiatus Sahla, (2017) dan Widayati, (2018) bahwa aksesibilitas berpengaruh terhadap minat kunjungan wisata.

Pengaruh Fasilitas Pendukung Pariwisata Terhadap Minat Kunjungan Wisata

Variabel prediktor selanjutnya adalah fasilitas pendukung pariwisata yang diukur melalui 6 item pernyataan. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa fasilitas pendukung pariwisata Pantai Ora dan Pulau Banda terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata. Hasil pengujian mengungkapkan bahwa fasilitas pendukung pariwisata memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.894 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1.998 ($2.894 > 1.998$) dengan koefisien sebesar 0.407 atau 40.7% yang berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil ini membuktikan bahwa fasilitas pendukung pariwisata berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata ke Pantai Ora Pulau Banda dan dapat dijustifikasi bahwa jika nilai fasilitas pendukung pariwisata meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas wisatawan yang berkunjung ke Pantai Ora dan Pulau Banda setuju dengan seluruh pernyataan tentang fasilitas pendukung pariwisata atau secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa fasilitas pendukung pariwisata dipersepsikan dapat mempengaruhi minat kunjungan wisata. Hasil analisa deskriptif ini juga menunjukkan bahwa indikator yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar adalah indikator ketersediaan (kemudahan) fasilitas pada destinasi wisata. Temuan ini dapat diartikan bahwa minat kunjungan wisata akan baik jika ketersediaan (kemudahan) fasilitas pada destinasi wisata dipersepsikan baik oleh wisatawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh; Sulfi Abdulhaji dan Ibnu Sina Hi. Yusuf, (2016) dan yakni Rina Fitriani dan Setia Budhi, (2017) yang mengakui bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap minat kunjungan wisata.

Pengaruh Norma Subyektif Terhadap Minat Kunjungan Wisata

Variabel prediktor terakhir dalam kajian ini adalah norma subyektif yang diprosikan melalui 6 item pernyataan. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa norma subyektif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda. Hasil pengujian mengungkapkan bahwa norma subyektif

memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.178 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1.998 ($2.178 > 1.998$) yang artinya bahwa hipotesis terakhir ini juga diterima. Hasil ini membuktikan bahwa norma subyektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan dan dapat dijustifikasi bahwa jika nilai norma subyektif meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas wisatawan yang berkunjung ke Pantai Ora dan Pulau Banda setuju dengan seluruh pernyataan tentang norma subyektif yang secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa norma subyektif dipersepsikan dapat mempengaruhi minat kunjungan wisata. Hasil ini memberi bukti bahwa keputusan wisatawan untuk berkunjung ke Pantai Ora dan Pulau Banda juga turut dipengaruhi oleh tekanan social (dalam hal ini adalah rekomendasi keluarga atau teman dekat dan promosi melalui media). Temuan ini sejalan dengan hasil kajian empiris oleh; Anggrein, (2009) dan Amin, (2020) yang menyatakan bahwa norma subyektif terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisatawan.

Penutup

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat disampaikan adalah; minat kunjungan wisata ke Pantai Ora dan Pulau Banda dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aksesibilitas, fasilitas pendukung pariwisata dan norma subyektif. Rekomendasi yang dapat disampaikan bersumber dari variabel norma subyektif dengan argumen bahwa variabel ini memiliki dampak terkecil terhadap minat kunjungan wisata di Pantai Ora dan Pulau Banda. Rekomendasi dimaksud ditujukan kepada Pemerintah Daerah baik Provinsi Maluku maupun Kabupaten Maluku Tengah agar lebih menggiatkan lagi promosi destinasi wisata baik yang ada di Maluku secara keseluruhan maupun secara khusus pada Pantai Ora dan Pulau Buru sebagai upaya untuk lebih meningkatkan minat kunjungan wisatawan dimasa mendatang. Keterbatasan penelitian bahwa minat kunjungan wisata dalam kajian ini tidak menggambarkan dorongan lahirnya minat tersebut. Sehingga berdasarkan keterbatasan tersebut, direkomendasikan agar penelitian yang akan datang juga menyertakan variabel motivasi minat kunjungan wisata konsumen baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2020). Model Minat Kunjungan Wisata Berdasarkan Lingkungan Fisik, Sikap dan Norma Subyektif. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 1–13. Retrieved from <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/article/view/1/8>
- Anggrein, I. D. (2009). Pengaruh Sikap dan Norma Subyektif Terhadap Minat Konsumen Obyek Agrowisata Pagilaran di Kabupaten Batang. *Penelitian Mandiri*.
- Antara. (n.d.). Wisata di Morotai Masih Terkendala Aksesibilitas. *CNN Indonesia*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20190506110223-269-392204/wisata-di-morotai-masih-terkendala-aksesibilitas>
- Deandra S. (n.d.). Bidik-25.000 Wisman Maluku-Siapkan 23 Agenda Wisata 2018. *Bisnis.Com*. Retrieved from <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180314/12/749116/bidik-25.000-wisman-maluku-siapkan-23-agenda-wisata-2018>
- Deviana, S. M. (2019). *Pengaruh Aksesibilitas, Tarif, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Wisatawan yang Berkunjung ke Pantai Nglambor Gunungkidul Yogyakarta* (Universitas Sanata Dharma). Retrieved from <https://repository.usd.ac.id/35107/>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatussaddiah Marpaung dan Hilmiatus Sahla. (2017). Pengaruh Daya Tarik dan Aksesibilitas Terhadap Minat Berkunjung Wisatawan ke Air Terjun Ponot di Desa Tangga Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. , *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu UNA 2017*, 1151–1160. Retrieved from <https://osf.io/5h8wk/>
- Kompasiana. (2014, April 7). Masalah Pariwisata di Provinsi Maluku Adalah Masalah Kita Bersama. *Kompasiana.Com*. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/azufri/54f7ada0a3331183208b46a6/masalah-pariwisata-di-provinsi-maluku-adalah-masalah-kita-bersama#>
- Kotler Philip. (2005). *Manajemen Pemasaran* (11th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Ni Nyoman Ayu Wiratini, N. D. S. dan N. N. Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Kunjungan Kembali Wisatawan pada Daya Tarik Wisata di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(1), 279–308. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/34179>

- Rezki Teguh Sulistiyana, D. H. dan D. F. A. (2015). Pengaruh Fasilitas Wisata dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi pada Museum Satwa). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 1–9.
- Rina Fitriani dan Setia Budhi. (2017). Sadar Wisata, Kemenarikan Fasilitas, Jarak, Pengaruhnya Terhadap Minat Berkunjung Kembali Pada Objek Wisata Masjid Agung Jawa Tengah di Kota Semarang. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(3), 259–272. Retrieved from <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/121>
- Soekadijo. R. (2003). *Anatomi Pariwisata*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sulfi Abdulhaji dan Ibnu Sina Hi. Yusuf. (2016). Pengaruh Atraksi, Aksesibilitas, dan Fasilitas Terhadap Citra Objek Wisata Danau Tolire Besar di Kota Ternate. *Jurnal Penelitian Humano*, 7(2), 134–148. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Widayati, L. N. R. dan E. (2018). Pengaruh Aksesibilitas, Amenitas, dan Atraksi Wisata Terhadap Minat Kunjungan Wisatawan ke Wahana Air Balong Waterpark Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 7(1), 109–116.
- Widiyastuti, A. D. N. dan D. (2017). *Kajian Atraksi, Amenitas dan Aksesibilitas untuk Pengembangan Pariwisata Umbul Ponggok di Kabupaten Klaten* (pp. 6–8). pp. 6–8. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Zairin Salampessy. (2019). PAD Sektor Pariwisata Maluku 165% Dari Target. *Gatra.Com*. Retrieved from <https://www.gatra.com/detail/news/378533-PAD-Sektor-Pariwisata-Maluku-165-Dari-Target>

Maartje Paais

Universitas Kristen Indonesia Maluku

maartjepaais23@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is an effect of work placement and work experience on employee performance at PT. Various Marine Resources (ASTB) in Central Maluku Regency. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used was 45 respondents using the Slovin formula. The results of this study indicate that the influence between work placement and work experience with employee performance, especially at PT. Various Sumber Tata Bahari (ASTB) In Central Maluku Regency, it is proven that there is a positive and significant influence between work placement and work experience on employee performance. The most dominant variable affecting the performance of employees at PT. Various Sources of Maritime Affairs (ASTB) in Central Maluku Regency is Work Experience. This is because work experience has a greater coefficient value than the job placement variable

Keywords : Placement, Experience, Performance

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Soselisa & Killay, (2020) menyatakan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai tersebut. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" atau "*the right man in the right place and the right man behind the right job*". Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreatifitas serta prakarsa.

Sedarmayanti, (2009) sebagai berikut: penempatan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efesiensi (kesesuaian optimal antara *skill* dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Sebagai seorang karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan (Sadili, 2006). Pengalaman dalam pekerjaan dengan

sendirinya dapat meningkatkan kinerja seseorang karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang di peroleh oleh orang yang bersangkutan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah.

Kajian Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut" (Hasibuan, 2008). Sedangkan menurut Bangun Wilson, (2012) penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan di kerjakannya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan penempatan karyawan adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Jadi sangat jelas bahwa penempatan kerja sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penempatan karyawan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Naliebrata, 2007) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Suwatno, (2003) pendidikan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian kerangka teori di atas maka yang menjadi hipotesa dalam kajian ini adalah;

H₁ ; Penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Menurut Heidjrachman Ranupandojo,

(1984) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksana-kan dengan baik. Hitzman dalam Muhibbin Syah, (1995) mengatakan bahwa; "Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar". Indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster, (2001) pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, variasi pekerjaan, penguasaan terhadap pekerjaan serta jenis pekerjaan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Menurut Trijoko Prasatya, (2004) Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan makan perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Berdasarkan uraian kerangka teori di atas maka yang menjadi hipotesa dalam kajian ini adalah;

H₂ ; Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur oleh suatu perusahaan dalam menilai karyawan. Menurut Simamora, (1995) Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Veithzal Rivai, (2004) menyatakan bahwa;

"Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

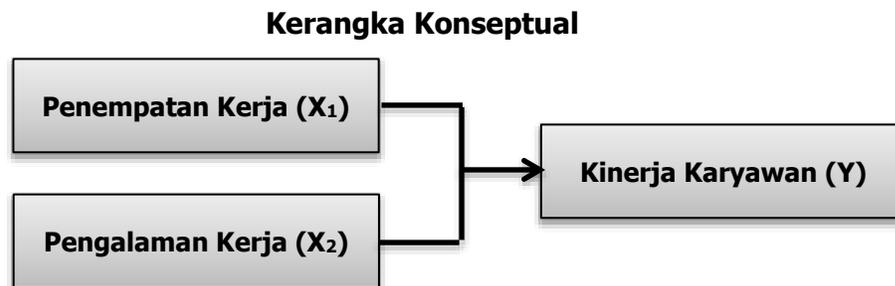
Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja adalah bagian dari proses maupun hasil pekerjaan yang ditampilkan sebagai prestasi oleh karyawan melalui perilaku yang nyata sebagai standar kualitas maupun kuantitas yang

dihasilkan karyawan. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Moehariono (2012) (1) efektif, (2) efisien, (3) kualitas, (4) ketepatan waktu, (5) produktivitas, dan (6) keselamatan.

Martoyo Susilo, (2000) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Soares, (2010) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling & Miller, 2012).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah sebagai berikut;



Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu Sugiyono, (2012). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2012). Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Aneka Sumber

Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah yang berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 80 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, (2012). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut;

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut;

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{80}{1+80 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{80}{1,8} = 44,4444444 \text{ dibulatkan menjadi } 45 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 45 orang dari seluruh total karyawan PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun formula yang digunakan sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan;

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Pengalaman Kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012).

d. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut;

- 1) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung,
Apabila F_{tabel} > F_{hitung}, maka Ho diterima dan Ha ditolak,

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, (Ghozali, 2012).

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Data Penelitian

Analisa data penelitian dalam kajian ini dimulai dari analisa instrument yakni uji validitas dengan hasil seperti yang terlihat di bawah ini.

Hasil Uji Validitas

| No. | Item Kuesioner | Korelasi Product Moment | r tabel n=45 | Keterangan |
|-----|----------------|-------------------------|--------------|------------|
| 1. | Pert 1 | 0.916 | 0.294 | Valid |
| 2. | Pert 2 | 0.837 | 0.294 | Valid |
| 3. | Pert 3 | 0.925 | 0.294 | Valid |
| 4. | Pert 4 | 0.662 | 0.294 | Valid |
| 5. | Pert 5 | 0.698 | 0.294 | Valid |
| 6. | Pert 6 | 0.351 | 0.294 | Valid |
| 7. | Pert 7 | 0.844 | 0.294 | Valid |
| 8. | Pert 8 | 0.607 | 0.294 | Valid |
| 9. | Pert 9 | 0.624 | 0.294 | Valid |
| 10. | Pert 10 | 0.836 | 0.294 | Valid |
| 11. | Pert 11 | 0.692 | 0.294 | Valid |
| 12. | Pert 12 | 0.837 | 0.294 | Valid |
| 13. | Pert 13 | 0.657 | 0.294 | Valid |
| 14. | Pert 14 | 0.677 | 0.294 | Valid |
| 15. | Pert 15 | 0.742 | 0.294 | Valid |

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid dan sesuai dengan nilai Item correlation yang lebih tinggi daripada nilai validitas minimal 0,294. Selanjutnya analisa dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas dengan hasil di bawah ini.

Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Type Variabel | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----|---------------|------------------|----------------|------------|
| 1. | X_1 | Penempatan Kerja | 0.863 | Reliabel |
| 2. | X_2 | Pengalaman Kerja | 0.623 | Reliabel |
| 3. | Y | Kinerja | 0.763 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Langkah pertama untuk pengujian hipotesa dalam kajian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut.

Hasil Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 3.016 | 1.713 | | 1.761 | .086 | |
| PMT | .263 | .086 | .328 | 3.062 | .004 | |
| PGN | .625 | .112 | .597 | 5.570 | .000 | |

a. Dependent Variable: KIN

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut; $Y = 3.016 + 0,263 X_1 + 0,625 X_2$ dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 3.016, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Penempatan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.016
2. Koefisien regresi Penempatan Kerja pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah. (X_1) sebesar 0,263 yang artinya variabel Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan Kerja (X_1) bertambah satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0.263 satuan.
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah (X_2) sebesar 0.625 artinya variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai koefisien

regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Pengalaman Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,625 satuan.

2. Koefisien Determinansi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.843 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Penempatan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah, mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 84,3% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat. Hasil Koefisien Determinansi atau R square (R^2) adalah 0,711 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah dipengaruhi oleh variabel Penempatan Kerja X_1 dan Pengalaman Kerja X_2 sebesar 71,1%, sementara sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi Penempatan Kerja X_1 dan Pengalaman Kerja X_2 memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Secara lengkap hasil koefisien determinansi dapat di lihat pada tabel berikut.

Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .843 ^a | .711 | .697 | 1.97451 |

a. Predictors: (Constant), PGN, PMT

3. Uji F (Uji Simultan)

Selanjutnya *output* analisis regresi linier berganda juga memperlihatkan hasil pengujian secara simultan seperti yang terlihat di bawah ini.

Hasil Uji F**ANOVA^b**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 402.033 | 2 | 201.016 | 51.560 | .000 ^a |
| Residual | 163.745 | 42 | 3.899 | | |
| Total | 565.778 | 44 | | | |

a. Predictors: (Constant), PGN, PMT

b. Dependent Variable: KIN

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 51.560$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$ atau kurang dari 5%. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian data selanjutnya adalah pengujian secara parsial dengan hasil seperti yang terlihat di bawah ini.

Hasil Uji t**Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.016 | 1.713 | | 1.761 | .086 |
| PMT | .263 | .086 | .328 | 3.062 | .004 |
| PGN | .625 | .112 | .597 | 5.570 | .000 |

a. Dependent Variable: KIN

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah. Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0.05 (5%) sebagai berikut;

Berdasarkan hasil yang diperoleh;

1. Variabel Penempatan Kerja, t hitung = 3.062 dengan signifikan $0.004 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Variabel Pengalaman Kerja, t hitung = 5.570 dengan signifikan $0.000 < 0.5$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima atau Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja merupakan pemberian tanggungjawab kepada para pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Pascual & Miguel-alonso, (2008) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan mengkompensasi inefisiensi penjadwalan. Penempatan yang tepat serta didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Soares, (2010) menemukan hasil bahwa penempatan, berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Martoyo Susilo, (2000) yang menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman di pandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan di berikan. Dengan

demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Penutup

Simpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara simultan atau bersama-sama penempatan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah
2. Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah
3. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah

Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subyek penelitian yang lebih luas.
2. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya, melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mendengar saran dan pendapat karyawan, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja dengan lebih baik lagi.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, baik karyawan maupun manajer agar memperhatikan iklim kerja yang kondusif dan lebih baik lagi, supaya karyawan merasa

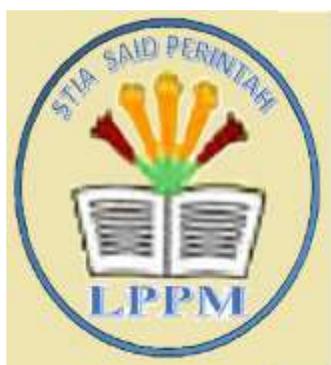
memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Manajer hendaknya memberikan tantangan dan target tugas-tugas karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya. Selain itu, baik karyawan dan manajer hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Jakarta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo. (1984). *Manajemen Personalia*. 1984: BPFE.
- Manulang. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE Yogyakarta.
- Muhibbin Syah. (1995). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remadja Rosda Karya.
- Pascual, J. A., & Miguel-alonso, J. (2008). Effects of Job Placement on Scheduling Performance. *Castell ´on, 19*, 393–398.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan YKPN.
- Smayling, M., & Miller, H. (2012). Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 9*(1955), 27–33.
- Soares, A. B. (2010). *Program pascasarjana universitas udayana denpasar 2014*. Udayana.
- Soselisa, H. C. &, & Killay, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1*(1), 76–87. Retrieved from <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/article/view/9/6>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Trijoko Prasatya. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Strategi Mendorong Kinerja Pegawai dengan Meningkatkan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi

Conchita Valentina Latupapua
Jurusan Manajemen FEB Universitas Pattimura
connycvl.mgtup@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

Interpersonal communication is a communication process that occurs between two or more people and occurs in direct reciprocity. Meanwhile, Organizational Commitment is the degree to which employees want to continue to actively participate in the organization. The purpose of this study was to determine all the effects of Interpersonal Communication and Organizational Commitment. This study explains the relationship between variables partially with the sampling method with the census method of 37 employees of the Maluku Province Agricultural and Animal Protection Center. The analysis method used is multiple linear regression analysis. From the results of this test, the influence of Interpersonal Communication (X1) and Organizational Commitment (X2) is obtained. The dependent variable is Employee Performance (Y). The results of this study indicate that the more both employees build and improve interpersonal communication and Organizational Commitment will improve employee performance.

Keywords : Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Employee Performance

Pendahuluan

Pemerintah sebagai agen publik telah menetapkan Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan sebagai salah satu institusi yang menyediakan perlindungan tanaman pangan yang merupakan salah satu sistem pendukung kinerja Direktorat Jenderal Pangan dalam program peningkatan produksi untuk mencapai swasembada pangan dan swasembada yang berkelanjutan, karena kegiatan perlindungan terhadap tanaman pangan mempunyai tujuan dan tugas serta fungsi pengamanan produksi dari serangan Organisme Pengganggu Tumbuhan (OPT) dan Dampak Perubahan Iklim. Keberadaan OPT di

lapangan dan kondisi iklim harus selalu dipantau dan dilaporkan untuk mengambil kebijakan sehingga hasil dampak yang merugikan dapat dihindari.

Secara umum terdapat beberapa masalah mendasar yang dihadapi BP3 Maluku dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, yaitu; a) cakupan atau jangkauan pelayanan program pengamanan produksi dari OPT dan DPI masih sangat terbatas; b) kegiatan bantuan bagi petani masih belum terpadu; c) kapasitas sumber daya manusia dalam hal substansi teknis dan praktis masih terbatas; d) koordinasi dan komunikasi pada berbagai sektor dan level masih belum optimal.

Selain itu terdapat beberapa kelemahan yang terkait dengan sumber daya manusia pada BP3 Maluku, yaitu; a) masih minimnya koordinasi dan komunikasi yang baik antar pegawai bahkan antar bidang terkait dengan tugas-tugas penyuluh; b) belum efektifnya sistem dan mekanisme koordinasi antar bidang maupun unit pelaksana teknis. Hal tersebut menyebabkan BP3 Maluku kurang dapat secara optimal menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik akibat dari kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai sehingga mengganggu proses pekerjaan. Secara implisit permasalahan sumberdaya manusia pada BP3 Maluku dapat diidentifikasi adalah kurangnya komunikasi dalam organisasi yang dibangun dalam mendukung tugas-tugas pegawai, selain itu pula kurangnya komitmen dari pegawai terhadap organisasi dan kinerja pegawai yang masih belum sepenuhnya dapat merealisasikan tujuan dari organisasi.

Fenomena yang terjadi tersebut disebabkan kemampuan komunikasi interpersonal dari sebagian besar pegawai masih rendah padahal dibandingkan faktor internal lainnya, komunikasi interpersonal merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Seperti yang terungkap dalam studi yang dilakukan JTTC (2009) bahwa faktor komunikasi interpersonal memberi kontribusi sekitar 30% terhadap kegagalan menjalankan organisasi, karena itu sekali lagi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan interpersonal agar kinerja pegawai semakin membaik, sehingga penyampaian visi dan eksekusi misi menjadi lebih optimal.

Komitmen organisasi adalah komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbin & Judge, 2015). Kreitner dan Kinicki, (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana

seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Porter et al dalam Miner J. B, (1992) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini ditandai dengan tiga hal, yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Fenomena lainnya seperti kurangnya komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas, hal dapat dilihat dari sikap pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga membuat target-target yang telah ditetapkan tidak maksimal. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menimbulkan menurunnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah unsur penting yang merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik buruknya kinerja pegawai akan berimbas pada perusahaan yang dijalankan. BP3 Maluku merupakan lembaga yang memberikan perlindungan terhadap tanaman pangan. Berdasarkan pengamatan kinerja BP3 Maluku mengalami penurunan yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang menurun karena kurangnya kecakapan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyampaikan informasi, dan kurangnya komitmen dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian fenomena dan realita di atas maka penulis memutuskan untuk melakukan kajian dengan topik komunikasi interpersonal, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Menurut Cangara, (2010) komunikasi Interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Sedangkan definisi umum komunikasi interpersonal menurut AS Enjang, (2009) adalah komunikasi antar

orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal.

Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut (Davis, 1995). Luthans (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi sebagai keseluruhan yang didalamnya (Conchita V. Latupapua, Novalien C. Lewaherilla & Agusthina Risambessy, 2020) terkandung kepercayaan sebagai hasil dari suatu reaksi hubungan sosial yang menyenangkan.

Karyawan ingin tetap di dalam organisasi.. Dalam Allen, N.J., dan Meyer, (1990) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu *continuance*, *affective*, dan *normative*. *Continuance commitment* adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi kearena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain (Greenberg, 2000). Pendapat lainnya seperti yang dikutip dari Schultz, D & Schultz, (1998) bahwa;

Karyawan terikat dengan organisasi hanya karena faktor seperti rencana pensiun dan senioritas, yang tidak dapat berlanjut apabila berhenti bekerja. Karyawan tidak memiliki identifikasi pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Hasibuan, (2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkuprawira, S., (2007) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara, (2000);

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini indikator komunikasi interpersonal dirujuk Kumar (dalam Wiryanto, 2005) yaitu: Keterbukaan (*openess*), yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal; Empati

(*empathy*), yaitu merasakan apa yang di rasakan orang lain; Dukungan (*supportiveness*), yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif. Rasa positif (*positiveness*), seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif; Kesetaraan atau kesamaan (*equality*), yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Indikator komitmen organisasi yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan indikator Allen, N.J., dan Meyer, (1990) yang sudah teruji yakni: *Affective commitment* (komitmen afektif), *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), *Normative commitment* (komitmen normatif). Selanjutnya untuk indikator kinerja berdasarkan rujukan Tsui, Anne S, Jonne L, Pearce, dan Lyman W. Potter, 1997, dalam (Fuad Mas'ud, (2004) ada enam indikator dalam mengukur kinerja, yaitu: kuantitas yang melebihi rata-rata, kualitas yang lebih baik dari karyawan lain, standar karyawan yang melebihi standar resmi organisasi, pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi interpersonal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain. Dalam penelitian Gustyawan, Reindi Yuliani Putri Rachma Y, (2015) hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini ialah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Usman, (2013) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang artinya bahwa berarti semakin baik komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Penelitian Ridwan, Wawan, Hardhienata, Soewarto & Entang, (2016) juga mengungkapkan adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

H₁ ; Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dalam penelitian Nydia, (2012) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Lukman N.S, (2015) lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut dan komitmen organisasional merupakan variabel yang paling dominan. Adapun penelitian yang dilakukan Indriyanto, (2013) menyatakan bahwa bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Verawati, Y. & Utomo, (2011), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H₂ ; Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif kausal yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara dengan skala pengukuran variabelnya adalah skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Balai Proteksi Pertanian Dan Peternakan Provinsi Maluku. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan menggunakan semua pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku sebagai sampel yang berjumlah 37 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian terdiri dari analisis kuantitatif yang dimulai dengan melakukan uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda (koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients B |
|--------------------------|-------------------------------|
| (Constant) | 13,117 |
| Komunikasi Interpersonal | 0.416 |
| Komitmen Organisasi | 0.219 |

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut;

$$Y = 13.117 + 0.416X_1 + 0.219X_2 + e$$

- Konstanta (α) sebesar 13.117 yang berarti apabila komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- β_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0.416 Komunikasi Interpersonal bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika komunikasi interpersonal (X_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- β_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0.219 Komitmen Organisasi bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Komitmen Organisasi (X_2) meningkat sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil Uji t

| Variabel | T | Sig. |
|--------------------------|-------|-------|
| Komunikasi Interpersonal | 4,222 | 0,000 |
| Komitmen Organisasi | 3,376 | 0.002 |

Berdasarkan hasil uji t seperti yang terlihat pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa;

- Pengujian hipotesis komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal (X_1) = 4.222 dengan sig. = 0.000 < 0.05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini berarti bahwa jika komunikasi

antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

- b) Pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa komitmen organisasi (X_2) = 3.376 dengan sig. = 0.002 < 0.05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini berarti bahwa jika setiap pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .840 ^a | .705 | .688 | 1.074 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Output di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.705, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 70.5%. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut akan dibahas hasil penelitian yang telah penulis dapatkan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya variabel komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komunikasi interpersonal antara pegawai maka akan diikuti dengan adanya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa bahwa pegawai harus lebih memperhatikan kedekatan antar pegawai. Dengan hasil ini maka pegawai harus meningkatkan kedekatan antar pegawai agar hubungan antar pegawai menjadi lebih baik lagi. Hasil lain yang ditemukan dapat dilihat bahwa pegawai harus lebih empati dalam berkomunikasi untuk menjalankan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil ini maka setiap

pegawai harus lebih memiliki sikap empati, karena jika tidak memiliki sikap empati maka akan berdampak bagi kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suzanto, Boy, Solihin, (2012) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai unit *Network management Sistem Inratel*, PT. Telkom Indonesia dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan A. Pusparani, (2018) bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers, Tbk Kendal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, yang artinya variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komitmen organisasi yang ditunjukkan kepada pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku maka akan diikuti dengan adanya peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan mean skor jawaban responden ini komitmen afektif yang ditunjukkan oleh para pegawai Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Provinsi Maluku sudah baik dalam menanggapi masalah organisasi sebagai bagian dari masalah pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa masalah organisasi adalah masalah pegawai pada Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Provinsi Maluku. Hasil lain belum ditemukan bahwa komitmen normatif pegawai Balai Proteksi dan Peternakan Provinsi Maluku terhadap organisasi jauh dari kata baik. Hal ini dapat dilihat jika ada tawaran pekerjaan lain yang jauh lebih baik pegawai lebih cenderung memilih pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil ini maka pemimpin harus memperbaiki komitmen normatif karena hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Provinsi Maluku menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sulianti, (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka ada beberapa kesimpulan penelitian yang dapat di paparkan sebagai berikut;

1. Semakin baik pegawai membangun dan meningkatkan komunikasi interpersonal maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Semakin baik sikap pegawai dalam berkomitmen akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat di pertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan:

1. Pegawai Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Maluku harus lebih meningkatkan komunikasi interpersonal dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang akan berdampak pada kinerja Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Maluku.
2. Kantor Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Maluku harus lebih meningkatkan komitmen kepada Pegawainya sehingga akan meningkatkan kinerja Organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- A. Pusparani, dan S. H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers, Tbk Kendal). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 83–97.
- Allen, N.J., dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- AS Enjang. (2009). *Komunikasi Konseling*. Bandung: Nuansa.
- Cangara, H. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Conchita V. Latupapua, Novalien C. Lewaherilla & Agusthina Risambessy, (2020). (2020).

- Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi*. 6(2), 199–208.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3753>
- Daviis, K. & N. (1995). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional* (Badan Pene). Semarang.
- Greenberg, J. dan R. A. B. (2000). *Behavior In Organization Understanding and Managing The Human side of work*.
- Gustawan, Reindi Yuliani Putri Rachma Y, D. S. F. A. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Indriyanto, D. Y. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang*. Semarang.
- Lukman N.S, A. (2015). Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara, A. A. . A. P. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roksa Karya.
- Mangkuprawira, S., dan A. V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Miner J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Nydia, Y. T. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono*. Jakarta.
- Ridwan, Wawan, Hardhienata, Soewarto & Entang, M. (2016). The Relationship of Interpersonal Communication, Organizational Commitment and Supervision to Principal's Performance. *Managerial Studies and Research*, 4(11), 21–24.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and Kork today: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Sulianti. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan*

Kewirausahaan, 11(1), 31–37.

Suzanto, Boy, Solihin, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(2), 64–76.

Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1).

Verawati, Y. & Utomo, J. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Analisis Manajemen*, 5(2).

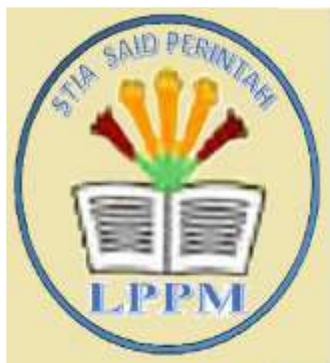
Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.

¹Listriyanti Palangda

²Joubert M. Dame

^{1,2}Universitas Negeri Manado

joubertdame@unima.ac.id



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This study aims to determine the application of the principles of good governance, the quality of public services, and the effect of applying the principles of good governance on the quality of public services at the Makassar City Land Office. This research is a quantitative descriptive study using incidental sampling techniques. The data was collected by using a questionnaire, conducting interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis and inferential statistics (product moment correlation test) using the SPSS 18 application. The results of the descriptive analysis show that the application of the principles of good governance and the quality of public services at the Makassar City Land Office belongs to the good category in terms of indicator measuring the variable. The result of the product moment correlation analysis shows that the effect of the application of the principles of good governance on the quality of public services is 0.790, which is positive, which means that the level of influence is in the strong category.

Keywords : Good Governance Principles, Quality of Public Services

Pendahuluan

Berawal dari proses reformasi pada tahun 1998 yang menginginkan suatu perubahan besar dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dalam proses transparansi, berkeadilan, dan akuntabel. Tujuan reformasi yang menginginkan penguatan peranan masyarakat dalam penerapan demokrasi tidak akan tercapai jika tidak didukung oleh suatu pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mendukung tujuan daripada reformasi tersebut sehingga tercipta suatu pemerintahan yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan (Tamaela, Pattiasina, Dasinapa, Marani, & Duri, 2020).

Semangat reformasi secara tidak langsung juga mendorong pendayagunaan aparatur negara dengan tuntutan untuk mewujudkan suatu administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan antara pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dengan mempraktikkan prinsip-prinsip *good governance*. Menurut H. Nurul Aini dalam Surjadi, (2009) bahwa,

"Secara spesifik, fungsi pemerintahan daerah meliputi fungsi pengaturan, fungsi pemberdayaan, dan fungsi pelayanan".

Good governance merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memperbaiki pola penyelenggaraan layanan publik dalam rangka perwujudan reformasi birokrasi, mengingat bahwa visi dari reformasi birokrasi itu sendiri adalah terwujudnya *Good governance*. Maka perlu disadari bahwa hal tersebut layak dan sangat penting untuk di kembangkan dalam tubuh pelayanan publik di Indonesia.

Fenomena pelayanan publik oleh birokrasi pemerintahan sarat dengan permasalahan, masih adanya praktik calo, prosedur pelayanan masih terkesan bertele-tele, ketidakpastian waktu dan harga yang menyebabkan pelayanan menjadi sulit dijangkau secara wajar oleh masyarakat (rakyatsulsel.com). Hal ini menyebabkan terjadi ketidakpercayaan kepada pemberi pelayanan, sehingga masyarakat mencari jalan alternatif untuk mendapatkan pelayanan melalui cara-cara tertentu. Masyarakat di tempatkan sebagai klien yang membutuhkan bantuan pejabat birokrasi, sehingga harus tunduk pada ketentuan birokrasi dan kemauan dari para pejabatnya. Hal ini terjadi karena budaya yang berkembang dalam birokrasi selama ini bukan pelayanan, tetapi lebih mengarah kepada budaya kekuasaan.

Untuk mengatasi masalah tersebut perlu dilakukan upaya perbaikan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik yang berkesinambungan demi mewujudkan pelayanan publik yang prima (Rohman, 2010), sebab pelayanan publik merupakan fungsi utama

pemerintah yang wajib diberikan sebaik-baiknya oleh pejabat publik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, yang diharapkan dapat memenuhi pelayanan prima terhadap masyarakat (Syakrani, 2009). Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu ciri *good governance*. Untuk itu, aparatur negara diharapkan melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dapat disadari, mewujudkan tata pemerintahan yang baik membutuhkan waktu yang tidak singkat dan tentu saja dengan upaya yang terus menerus. Sangat diharapkan dengan penerapan *good governance* dapat mengembalikan dan membangun kembali kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

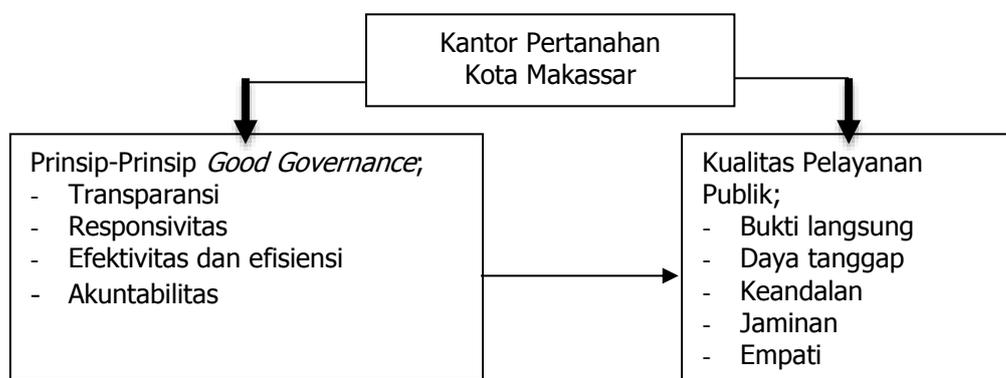
Pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar di harapkan dapat sesuai dengan harapan masyarakat. Pelayanan pertanahan yang di maksud di antaranya ialah pendaftaran tanah pertama kali, pemeliharaan data pendaftaran tanah, pencatatan dan informasi pertanahan, pengukuran bidang tanah, pengaturan dan penataan pertanahan, dan pengelolaan pengaduan (Perkaban Nomor 1 Tahun 2010). Gagasan reformasi birokrasi mulai dicanangkan di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Hal ini pun menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dengan memberikan kemudahan-kemudahan. Dengan diterapkannya reformasi birokrasi di Kantor Pertanahan Kota Makassar, di harapkan dapat berperan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sebagaimana dicita-citakan sejak awal. Oleh karena itu, para pegawai atau aparatur dituntut untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan kualitas, dan mengutamakan kepentingan masyarakat dalam segala bentuk pelayanan yang diberikan.

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat termasuk salah satu bentuk instansi pemerintah adalah Kantor Pertanahan Kota Makassar. Berdasarkan hasil kegiatan observasi langsung, terlihat prosedur pelayanan yang masih terkesan berbelit-belit, begitu juga dari segi ketidakpastian waktu dan biaya. Berdasarkan pemaparan konsep dan fakta di atas maka peneliti memutuskan untuk mengkaji secara mendalam menyangkut penerapan prinsip-prinsip *good governance* dan kualitas pelayanan publik dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh di antara kedua variabel tersebut pada di Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Tuntutan reformasi yang berkaitan dengan aparatur negara termasuk daerah adalah perlunya mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas, dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan menuntut dipraktikkannya prinsip-prinsip *good governance*. Hakikat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. *Good governance* merupakan salah satu upaya pemerintah memperbaiki dan meningkatkan pelayanan publik dalam rangka reformasi birokrasi. *Good governance* merupakan suatu terminologi yang diharapkan dapat mengatasi kompleksitas persoalan pelayanan, mengingat semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas.

Secara konseptual, kerangka pikir tentang bagaimanakah pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, di jelaskan pada gambar di bawah ini:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan fenomena, kenyataan dan dukungan konsep di atas maka hipotesis yang diajukan untuk uji selanjutnya adalah; penerapan prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan angket skala likert yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel. Populasi menurut Sugiyono, (2005) adalah

"Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat (konsumen) yang pernah berurusan langsung dalam hal pelayanan pertanahan di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Arikunto, (2002) mengemukakan bahwa, "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Penelitian ini menggunakan teknik *insidental sampling*. Teknik sampel insidental menurut Sugiyono, (2005) adalah "Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan itu cocok sebagai sumber data". Menurut Arikunto, (2010) bahwa "Responden penelitian adalah orang yang dapat merespon, memberikan informasi tentang data penelitian". Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah berjumlah 30 responden penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Data Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, digunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Selanjutnya, dalam hal pengujian hipotesis maka dilakukan uji kuantitatif menggunakan rumus statistik serta perangkat lunak komputer dengan program *Statistical Product Standart Solution* (SPSS) yang dianggap relevan untuk analisis data yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, berikut akan diuraikan hasil analisis data penelitian penerapan prinsip-prinsip *good governance* (X), dan kualitas pelayanan publik (Y).

Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran pengawasan di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yakni berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan variabel penerapan prinsip-prinsip *good governance*. Variabel *good governance* terdiri dari 4 indikator utama yaitu; 1) transparansi, 2) Responsivitas, 3) Efektivitas dan Efisiensi, 4) akuntabilitas yang kemudian dijabarkan dalam 8 pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian variabel Prinsip-Prinsip *good governance* berada pada kategori baik. Untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip *good governance* pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban kuesioner responden seluruhnya dalam tabel berikut ini;

**Distribusi Frekuensi dan
%tase Penerapan Prinsip-Prinsip *Good governance***

| No. | Kategori Jawaban | Interval | Frekuensi | %tase (%) |
|--------|------------------|----------|-----------|-----------|
| 1. | Sangat baik | 36 – 42 | 5 | 16,67 |
| 2. | Baik | 29 – 35 | 23 | 76,66 |
| 3. | Cukup baik | 22 – 28 | 2 | 6,67 |
| 4. | Buruk | 15 – 21 | 0 | 0,00 |
| 5. | Sangat buruk | 8 – 14 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | | | 30 | 100,00 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* pada Kantor Pertanahan Kota Makassar berada pada kategori baik, yang ditunjukkan dari 23 responden atau 76,66 % kategori sangat baik sebanyak 5 responden atau 16,67 % dan kategori cukup baik sebanyak 2 responden atau 6,67 %. Hasil perhitungan SPSS 18 diperoleh nilai rata-rata (*mean*) variabel X adalah sebesar 33,73 dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 29 – 35 yang berarti tergolong kategori baik dengan standar deviasi 2,62. Hal ini menggambarkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* pada Kantor Pertanahan Kota Makassar sudah baik yang ditinjau dari indikator transparansi, responsivitas, efektif dan efisien, serta akuntabilitas.

Kualitas Pelayanan Publik

Hasil penelitian dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar dengan menggunakan distribusi frekuensi. Untuk mengetahui kualitas pelayanan publik pada

Kantor Pertanahan Kota Makassar, dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban kuesioner responden seluruhnya dalam tabel berikut ini;

Distribusi Frekuensi dan %tase Kualitas Pelayanan Publik

| No. | Kategori Jawaban | Interval | Frekuensi | %tase (%) |
|--------|------------------|----------|-----------|-----------|
| 1. | Sangat baik | 42 – 49 | 8 | 26,67 |
| 2. | Baik | 34 – 41 | 21 | 70,00 |
| 3. | Cukup baik | 26 – 33 | 1 | 3,33 |
| 4. | Buruk | 18 – 25 | 0 | 0,00 |
| 5. | Sangat buruk | 10 – 17 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | | | 30 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar berada pada kategori baik, yang ditunjukkan dari 21 responden atau 70 %, kategori sangat baik sebanyak 8 responden atau 26,67 %, dan kategori cukup baik sebanyak 1 responden atau 3,33 %. Hasil perhitungan SPSS 18 diperoleh nilai rata-rata (*mean*) variabel Y adalah sebesar 40,86 dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 34 – 41 yang berarti tergolong kategori baik dengan standar deviasi 3,49. Hal ini menggambarkan bahwa kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar sudah baik, yang ditinjau dari indikator bukti langsung, daya tanggap, keandalan, jaminan, dan empati.

Uji Korelasi *Product Moment*

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* (X) terhadap kualitas pelayanan publik (Y), maka dapat dilihat dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*, diperoleh korelasi antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* (X) dan kualitas pelayanan publik (Y) yaitu sebesar 0,790 bernilai positif. Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi, sedang, atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut;

Interpretasi Korelasi *Product Moment*

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat kuat |

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji koefisien korelasi *product moment*, maka diperoleh hasil $r = 0,790$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* memberi pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Dengan kata lain, apabila salah satu variabel terjadi peningkatan maka diikuti dengan peningkatan variabel yang berkorelasi. Selain itu, dengan mengkonsultasikan r yang diperoleh dengan tabel pedoman interpretasi Sugiyono, maka dapat dilihat bahwa $r = 0,790$ berada pada interval koefisien $0,60 - 0,799$. Jadi, tingkat pengaruh antara variabel X dan variabel Y berada pada kategori kuat. Berarti pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* (X) terhadap kualitas pelayanan publik (Y) adalah berada pada tingkat kuat.

Pembahasan

Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Dari segi transparansi yang diterapkan di Kantor Pertanahan Kota Makassar dinilai sudah baik yaitu meliputi aspek transparansi prosedur/tata cara pengurusan segala jenis pelayanan pertanahan. Hal ini sesuai dengan jawaban konsumen yang diperoleh dari hasil kuesioner, 18 dari 30 orang atau 60 % konsumen menjawab bahwa informasi tentang prosedur/tata cara pengurusan segala jenis pelayanan pertanahan sering diberitahukan secara transparan di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Informasi diberitahukan saat konsumen datang ke loket informasi, kemudian pegawai memberitahukan prosedur sesuai dengan hal yang diurus konsumen. Prosedur tersebut diberitahukan dalam bentuk lisan oleh pegawai bagian informasi. Aspek kedua adalah adanya publikasi informasi tentang pertanahan kepada masyarakat melalui *website* internet (www.bpn.go.id) atau media lain seperti koran dan televisi.

Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, responsivitas dinilai sudah baik yaitu meliputi aspek pengertian/pemahaman pegawai terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh konsumen saat melakukan pelayanan di Pertanahan Kota Makassar. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner, 26 dari 30 orang atau 86,67 % konsumen menjawab bahwa pegawai mengerti jika mereka menyampaikan keluhan. Hal ini dikarenakan setiap keluhan yang masuk harus ditindaklanjuti dengan cara membantu konsumen untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya misalnya mengenai prosedur pelayanan. Di dalam pelayanan, terkadang konsumen yang baru pertama kali melakukan pengurusan tanah di Kantor Pertanahan Kota Makassar sering menemui masalah dan keluhan, oleh karena itu keluhan tersebut

harus dapat direspon dengan cepat. Aspek kedua adalah tindak lanjut pegawai terhadap setiap keluhan yang disampaikan konsumen.

Efektivitas dan efisiensi yang terdapat pada Kantor Pertanahan Kota Makassar dinilai sudah baik yaitu meliputi aspek penggunaan fasilitas dan teknologi secara optimal didalam pelaksanaan kerja. Fasilitas yang dapat digunakan antara lain komputer, printer, jaringan internet, ruangan kerja yang nyaman dengan pendingin ruangan (*air conditioner*), dan teknologi lainnya. Dengan tersedianya fasilitas dan teknologi, dapat memberikan kemudahan dan kecepatan layanan sehingga penyelesaian layanan dapat dilakukan dengan lebih cepat. Aspek kedua adalah pegawai selalu menggunakan waktu secara tepat dan efisien dalam pelaksanaan kerja. Ini berarti pegawai selalu berusaha menggunakan waktu secara cepat dan tepat untuk efisiensi pelayanan.

Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, akuntabilitas yang diterapkan dinilai sudah baik yaitu meliputi aspek orientasi pegawai untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Hal ini dikarenakan pelayanan terbaik dan berkualitas merupakan tujuan akhir dari suatu pelayanan yang tentunya juga dapat memberikan kepuasan bagi pihak yang menerimanya. Aspek kedua adalah pegawai yang memiliki integritas (selalu memegang teguh prinsip-prinsip moral) dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Oleh karena itu, pegawai bertanggung jawab terhadap aturan yang telah ditetapkan tersebut. Akuntabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan apakah aktivitas birokrasi publik atau pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah sudah sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang dianut dan apakah pelayanan publik tersebut mampu mengakomodasi kebutuhan masyarakat sesungguhnya. Artinya tujuan utama pelayanan pemerintah adalah berorientasi pada pemberian pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai nilai dan aturan yang telah ditetapkan.

Kualitas Pelayanan Publik

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran kualitas pelayanan publik di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yakni berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan variabel kualitas pelayanan publik. Adapun indikator kualitas pelayanan publik ini diadopsi dari Napitupulu, (2007) yang meliputi bukti langsung (*tangible*), daya tanggap (*responsiveness*), keandalan (*reliability*), jaminan (*assurance*), dan empati (*emphaty*).

Apabila dilihat dari bukti langsung (*tangible*) yang terdapat pada Kantor Pertanahan Kota Makassar dinilai sudah baik meliputi aspek kondisi lingkungan dan ruangan Kantor Pertanahan Kota Makassar serta penyediaan sarana dan prasarana kerja, peralatan pendukung termasuk sarana telekomunikasi dan informatika (telematika). Kondisi lingkungan dan ruangan Kantor Pertanahan Kota Makassar telah dapat memberikan kenyamanan bagi para konsumen. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner, 15 dari 30 orang atau 50 % konsumen menjawab bahwa kondisi lingkungan di Kantor Pertanahan Kota Makassar sangat nyaman.

Kenyamanan dapat dilihat dari kebersihan dan kerapian ruangan serta ketertiban konsumen yang menunggu giliran untuk dilayani pegawai. Selama menunggu giliran, para konsumen duduk di kursi yang telah disediakan sambil menyiapkan berkas yang ingin diurus. Sedangkan penyediaan sarana dan prasarana kerja, peralatan pendukung termasuk sarana telekomunikasi dan informatika (telematika) dapat dilihat dari gedung perkantoran yang strategis dan nyaman, pendingin ruangan (*air conditioner*) di seluruh ruangan Kantor Pertanahan Kota Makassar, penyediaan komputer dan jaringan internet, fotokopi, *printer*, televisi yang diletakkan di ruang pelayanan, *running text* (teks berjalan) di ruang pelayanan untuk memperbaharui informasi tentang pertanahan bagi para konsumen sehingga konsumen dapat selalu mengetahui informasi-informasi terbaru seputar pertanahan.

Dari segi daya tanggap (*responsiveness*) yang terdapat pada Kantor Pertanahan Kota Makassar dinilai sudah baik meliputi aspek ketanggapan petugas dalam mengarahkan konsumen yang baru memasuki ruangan Kantor Pertanahan Kota Makassar yaitu dengan menuntun mengambil nomor antrian sesuai dengan item pelayanan yang ingin diurus dan mengarahkan konsumen ke tempat duduk. Hal ini harus dapat ditingkatkan karena pelayanan yang pertama kali diterima konsumen adalah saat memasuki ruangan Kantor Pertanahan Kota Makassar. Oleh karena itu, petugas harus mengarahkan para konsumen yang memasuki ruangan agar konsumen merasa nyaman untuk melakukan layanan di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Aspek lain adalah pegawai di bagian informasi memberitahukan dan menjelaskan prosedur pelayanan kepada konsumen secara lisan sampai mereka mengerti. Hal ini sesuai dengan jawaban konsumen yang diperoleh dari hasil kuesioner, 23 dari 30 orang atau 76,66 % konsumen menjawab bahwa mereka dapat mengerti prosedur pelayanan yang diberitahukan pegawai.

Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, keandalan (*reliability*) dinilai sudah baik meliputi aspek ketelitian pegawai dalam menyelesaikan layanan konsumen. Hal ini sesuai dengan jawaban konsumen yang diperoleh dari hasil kuesioner, 23 dari 30 orang atau 76,66 % konsumen menjawab bahwa pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan layanan mereka yang ditunjukkan dengan tidak adanya kesalahan yang ditemui pada hasil layanan yang diterima. Aspek lain adalah pelayanan yang memuaskan dari pegawai kepada konsumen. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner, 16 dari 30 orang atau 53,33 % konsumen menjawab bahwa mereka merasa puas dengan pelayanan yang diterimanya dari pegawai yang ditunjukkan dari sikap baik pegawai, layanan yang sesuai dengan prosedur dan suasana nyaman di ruangan Kantor Pertanahan Kota Makassar. Kepuasan tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh konsumen, karena hanya 16 dari 30 orang atau 53,33 % konsumen menjawab bahwa mereka merasa puas atas pelayanan yang diterimanya. Oleh karena itu, pelayanan di Kantor Pertanahan Kota Makassar harus terus ditingkatkan agar kepuasan pelanggan dapat dirasakan oleh seluruh konsumen yang melakukan pengurusan di Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Jaminan (*assurance*) yang terdapat pada Kantor Kantor Pertanahan Kota Makassar dinilai sudah baik meliputi aspek kesesuaian produk layanan dengan aturan/prosedur yang telah ditetapkan yaitu benar, tepat, sah dan tidak terdapat kesalahan atau kekeliruan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner, 23 dari 30 orang atau 76,67 % konsumen menjawab bahwa produk layanan atau layanan lainnya telah sesuai dan memenuhi aturan yang telah ditetapkan. Aspek kedua adalah sikap ramah yang ditunjukkan pegawai saat melayani konsumen yaitu dengan menyapa dan senyum kepada konsumen. Dengan demikian konsumen dapat merasa nyaman untuk melakukan pelayanan di Kantor Kantor Pertanahan Kota Makassar. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner, 16 dari 30 orang atau 53,33 % konsumen menjawab bahwa pegawai selalu bersikap ramah dalam melayani mereka.

Dari segi empati (*emphaty*) yang terdapat pada Kantor Kantor Pertanahan Kota Makassar dinilai sudah baik meliputi aspek kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada konsumen antara lain jika ada konsumen yang menanyakan tentang prosedur yang kurang jelas, pegawai dapat menjelaskannya dengan baik sampai konsumen tersebut mengerti. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner, 16 dari 30 orang atau 53,33 % konsumen menjawab bahwa pegawai selalu

dapat menjelaskan jika ada yang tidak dimengerti tentang prosedur pelayanan antara lain loket-loket mana saja yang harus dituju. Konsumen yang sering bertanya adalah mereka yang baru pertama kali melakukan pengurusan tanah di Kantor Kantor Pertanahan Kota Makassar sehingga masih membutuhkan penjelasan lebih lanjut mengenai prosedur pelayanan agar tidak terjadi kesalahan. Aspek lain adalah penampilan pegawai dalam bekerja khususnya saat melayani konsumen, karena penampilan yang baik, rapi dan sopan merupakan faktor penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan citra positif Kantor Kantor Pertanahan Kota Makassar. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner, 26 dari 30 orang atau 86,67 % konsumen menjawab bahwa pegawai selalu berpenampilan baik, rapi dan sopan di dalam melayani konsumen.

Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Ini berarti prinsip-prinsip *good governance* dapat diterapkan oleh pegawai dengan baik dan penerapannya berpengaruh positif terhadap pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Hal ini dikarenakan salah satu tujuan dari *good governance* dalam rangka modernisasi dan reformasi birokrasi adalah perbaikan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Nilai-nilai atau prinsip *good governance* dijadikan sebagai aturan sehingga membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik khususnya dalam melayani konsumen.

Dari tingginya tingkat pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kualitas pelayanan publik, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip *good governance* maka akan semakin berkualitas pelayanan publik yang diberikan kepada konsumen di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Begitu juga sebaliknya, jika prinsip-prinsip *good governance* tidak dilaksanakan dengan baik di Kantor Pertanahan Kota Makassar, maka akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dwiyanto, (2008) yang menyatakan bahwa;

"Salah satu pilihan strategis untuk mengembangkan Good governance di Indonesia adalah melalui pengembangan penyelenggaraan pelayanan publik yang mencirikan nilai-nilai yang selama ini melekat pada good governance".

Dengan kata lain, tingkat keberhasilan pelayanan publik adalah sejauh mana pemerintah itu sendiri mampu menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dengan baik dan optimal di dalam organisasi. Melalui *good governance*, diharapkan pemerintah menjadi pemerintah yang kuat, berkualitas, kredibel, dan berwibawa. Begitu pula dengan masyarakatnya khususnya dalam pelayanan publik, sehingga pelayanan publik yang efisien, transparan, berdaya tanggap tinggi, dan memiliki akuntabilitas yang tinggi dapat terwujud seiring dengan pengembangan *good governance* (Nurmandi, 2010).

Oleh karena itu, tingginya tingkat pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kualitas pelayanan publik perlu menjadi perhatian, khususnya bagi Kantor Pertanahan Kota Makassar, karena pada dasarnya Kantor Pertanahan Kota Makassar didirikan untuk melayani publik (konsumen) dalam hal melaksanakan hak dan kewajiban pertanahan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan tersebut, diperlukan penerapan prinsip-prinsip *good governance* di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kualitas sumber daya manusia (pegawai), saat ini diterapkan disiplin kerja yang sangat ketat yaitu penetapan jam masuk dan pulang kerja pegawai, dan jika melanggar ketetapan yang berlaku akan diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan terhadap kinerja pegawai dilakukan secara rutin sehingga hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan kerja dapat diantisipasi secara tepat.

Pelayanan di Kantor Pertanahan Kota Makassar saat ini dilakukan secara lebih sederhana karena dilaksanakan secara terpadu dan mengutamakan efisiensi waktu serta berdasarkan undang-undang yang berlaku. Di ruangan Kantor Pertanahan Kota Makassar juga disediakan *running text* untuk memperbaharui informasi konsumen dan *website* pertanahan (www.bpn.go.id) yang dapat langsung diakses oleh masyarakat. Selain itu, jika ada permasalahan yang ingin didiskusikan atau keluhan (*complain*) yang ingin disampaikan, konsumen dapat menyampaikannya ke bagian loket pelayanan pengaduan.

Melayani ribuan orang dengan ratusan sikap yang berbeda tentu bukanlah hal yang mudah. Apalagi, jika sifat ego dan tidak sabar ada pada diri seseorang. Menghadapi ribuan masyarakat yang memiliki sifat yang berbeda-beda tentu bukanlah hal yang mudah. Butuh kesabaran dan sikap profesional. Maka dari itu, perlu adanya kerjasama dalam menerapkan prinsip-prinsip *good governance* sehingga Kantor

Pertanahan Kota Makassar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Penerapan prinsip-prinsip *good governance* pada Kantor Pertanahan Kota Makassar sudah diterapkan dengan baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* berada pada kategori baik berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 30 orang. Kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar juga sudah dijalankan dengan baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik berada pada kategori baik berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 30 orang. Hasil perhitungan uji korelasi *product moment* diperoleh bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar dan tingkat pengaruhnya tergolong dalam kategori kuat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Dwiyanto, A. (2008). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Napitupulu, P. (2007). *Pelayanan Publik dan Customer Satisfaction*. Bandung: PT. Alumni.
- Nurmandi, A. (2010). *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: PT Sinergi Visi Utama.
- Rohman, A. A. (2010). *Reformasi Pelayanan Publik*. Malang: Averroes.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Syakrani. (2009). *Implementasi Otonomi Daerah dalam Perspektif Good Governance*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tamaela, E. Y., Pattiasina, V., Dasinapa, M. B., Marani, Y., & Duri, J. A. (2020).

Regional Financial Monitoring Models With Community Participation And Public Policy Transparency As Moderators. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(02), 4223–4232.

<https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I2/PR200745>

www.bpn.go.id. Diakses pada tanggal 19 Desember 2020, pukul 14.23 WITA.

www.menpan.go.id. Diakses pada tanggal 7 Januari 2020, pukul 20.15 WITA.

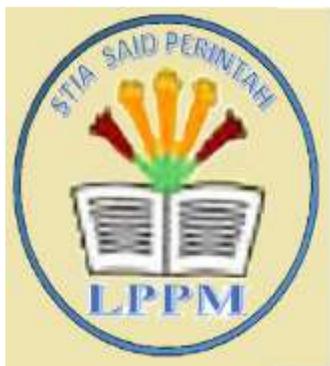
Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

www.rakyatsulsel.com. Diakses pada tanggal 20 Desember 2020, pukul 21.08 WITA

Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Herman Philips Dolonseda¹
Sjeddie R. Watung²

^{1,2} Universitas Negeri Manado
sjeddiewatung@unima.ac.id



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work ethic on employee performance in the Regional Education and Culture Office of Sangihe Islands Regency. This study used a survey research method, where the research instrument was a tested questionnaire and met the validity and reliability test requirements. Data were analyzed using multiple regression analysis. The population in this study were all employees at the Education and Culture Office of the Sangihe Islands Regency totaling 70 people, while the number of samples was 60 people. The results show that there is an influence of the work environment on the performance of employees at the Regional Education and Culture Office of the Sangihe Islands Regency, there is an influence of work ethic on the performance of employees at the Regional Education and Culture Office of the Sangihe Islands Regency, and there is a joint influence on the work environment and work ethic on the performance of employees at the Regional Education and Culture Office of Sangihe Islands Regency.

Keywords : Work Environment, Work Ethic, Employee Performance

Pendahuluan

Sebuah kantor dalam menjalankan kegiatan roda pemerintahan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting yang digunakan untuk menjalankan roda pemerintahan yaitu sumber daya manusia. Maka dari itu kantor dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Wirawan, (2009) sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat berjalan efektif apabila sumber daya manusianya berjalan efektif. Menurut Sondang P. Siagian, (2010) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi kantor merupakan tempat pegawai bekerja harus menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat. Winardi, (2007) mengungkapkan lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak ada semangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik maka para karyawan tentunya akan memiliki semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, bahkan mudah untuk konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain Lingkungan Kerja, Etos Kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Saleha, (2016) membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Menurut Sinamo Jansen, (2011) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Menurut Salamun, (1995) seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang

sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha).

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Menurut Alex Nitisemito, (2011) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Sondang P. Siagian, 2010) bahwa 1). Bangunan tempat kerja, 2). Ruang kerja yang lega, 3). Ventilasi pertukaran udara, 4). Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, 5). Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Lingkunga kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, Ishak dan Hendri, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut;

H₁ ; Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Etos Kerja

Tasmara, (2002) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari pegawai serta cara pegawai mengekspresikan, mamandang, meyakini dan memberikan

makna terhadap sesuatu yang mendorong pegawai untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Tasmara, (2002) mengajukan empat bentuk dimensi etos kerja, dimensi tersebut terdiri atas;

- a. Disiplin, adalah kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku seorang pegawai ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku pada organisasi.
- b. Kerja sama, adalah sikap kesediaan untuk melakukan kegiatan atau usaha dengan atasan, sesama pegawai dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Adil, adalah sikap tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang kepada kebenaran sehingga sebagai pemimpin tidak bertindak sewenang-wenang.
- d. Peduli, adalah sikap mengindahkan, memperhatikan dan menghiraukan pegawai lain dalam organisasi. Peduli juga berarti sikap atas kesediaan untuk memperhatikan lingkungan dimana kita berada yang dilandasi oleh keyakinan bahwa baik-buruknya lingkungan tersebut merupakan bagian dari andil pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ ; Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara, (2000) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pada akhirnya, A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) menyimpulkan bahwa faktor- faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah: Faktor individu dan Faktor lingkungan kerja organisasi. Pembagian faktor-faktor ini sejalan dengan Timpe, (1992) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para

karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Mengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut: kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ ; Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dimana peneliti menggunakan alat bantu kuesioner untuk melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe berjumlah 70 pegawai. Untuk menentukan besar ukuran sampel, peneliti menggunakan formula Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%, dari jumlah populasi 70 pegawai, maka diperoleh ukuran sampel 60. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 3 variabel penelitian yaitu: (1) variabel lingkungan kerja; (2) variabel etos kerja; (3) variabel kinerja pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan untuk masing-masing variabel menggunakan skala Likert. Instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 pegawai sebagai responden yang diambil secara acak. Responden uji coba adalah mereka yang tidak termasuk sebagai responden penelitian. Proses kalibrasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menguji validitas instrumen dalam hal ini validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah rumus *Korelasi Product Moment*.

Definisi operasional variabel (1) Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya. Dengan indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan

komitmen kerja. (2) Variabel lingkungan Kerja (X_1) adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu kantor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Indikator pengukurannya antara lain; pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. (3) Variabel etos kerja (X_2) adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik dengan indikator: kesadaran, semangat, kemauan, disiplin kerja, inisiatif, dan produktif.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data subyek saja. Data subyek berupa persepsi atau pendapat dari responden secara tertulis atas kuesioner yang diberikan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada responden lewat google forms yang sudah ditetapkan menjadi sampel penelitian ini, yaitu variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (etos kerja), dan Y (kinerja pegawai). Teknik analisis data yang akan digunakan tidak lepas dari paradigma penelitian yakni regresi linier berganda.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Data Penelitian

Salah satu persyaratan dalam penggunaan statistik, uji yang tergolong parametrik adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan dari responden berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Satu uji yang sering digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji liliefors. Salah satu kelebihan dari uji normalitas ini adalah penggunaan daftar distribusi z untuk perhitungan kenormalan data. Hipotesis yang menjadi petunjuk untuk uji ini adalah

$$H_0 = L_{Hitung} < L_{Tabel} = \text{data berasal dari populasi berdistribusi normal}$$

$$H_a = L_{Hitung} > L_{Tabel} = \text{data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal}$$

Berdasarkan data hasil penelitian dapat dan dijelaskan keadaan data hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel penelitian pada tabel berikut;

| Variabel | $L_{Tabel} \alpha = 0,05$ | L_{Hitung} | Keterangan |
|----------------------------|---------------------------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X_1) | 0,11 | 0,06 | Normal |
| Etos Kerja (X_2) | 0,11 | 0,04 | Normal |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,11 | 0,05 | Normal |

Berdasarkan data pada tabel 1 ternyata data variabel X_1 , X_2 , dan Y berdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

1. Dampak lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 8,07, sedangkan t tabel = 2,00, maka dengan demikian hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ada pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = 9,03, sedangkan t tabel = 2,00, maka dengan demikian hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi F , dimana nilai F hitung = 55,21 > F tabel = 4,00.

Pembahasan

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe diterima. Pengaruh ini berdasarkan nilai t hitung = 8,07 sedangkan t tabel = 2,00. Hasil analisis data ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dihadirkan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi perjalanan hidup dari instansi dikarenakan tidak sedikit instansi gulung tikar disebabkan karna lingkungan kerja yang tidak baik. Lingkungan kerja yang baik yang dihadirkan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda pemerintahan. Bahkan akan memunculkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Diungkapkan oleh Winardi, (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Temuan ini mendukung hasil kajian Surijadi & Musa, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dampak Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe diterima. Pengaruh ini berdasarkan nilai t hitung = 9,03 sedangkan t tabel = 2,00. Hasil analisis data ini menjelaskan bahwa etos kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga harus memiliki etos kerja yang tinggi, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja

pegawai diterima. Lingkungan kerja dan etos kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta etos kerja yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh kantor tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan pegawai cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman serta etos kerja yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Pegawai akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja yang kondusif serta di dorong oleh etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu etos kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, apabila kantor ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta etos kerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Penutup

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas maka yang menjadi kesimpulan dalam kajian ini adalah;

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
2. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

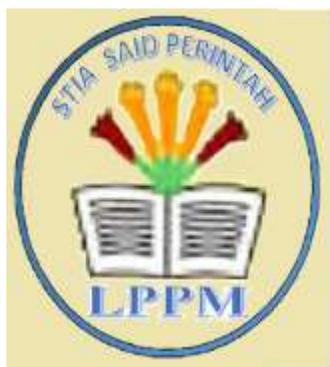
Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Alex Nitisemito. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Arep, Ishak dan Hendri, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Mangkunegara, A. A. . A. P. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roksa Karya.
- Salamun. (1995). *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Yogyakarta Eka Putra.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 2(3), 196–203.
- Sinamo Jansen. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surjadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 1–14.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Timpe, A. D. (1992). *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Determinan Penyaluran Kredit UMKM PT. Bank Maluku Maluku

Samie Lambert Jacobs¹
Maximiliane L. C. Hukom²

STIEM RUTU NUSA AMBON¹
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA MALUKU²
nanehukom@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

This study aims to analyze the influence Capital Adequacy Ratio (CAR), Non Performing Loan (NPL), Return on Assets (ROA) against lending UMKM banking on PT Maluku Regional Development Bank Maluku, Maluku Utara. The object of this research is a banking company BPDM, Maluku Utara period 2015 – 2019. Hypothesis testing is tested empirically using Multiple Linear Regression and Classical Assumption Test. Based on the analysis that has been done, the results show that the ratio is partial CAR, NPL and ROA has a significant positive effect on lending UMKM at Maluku Regional Development Bank Maluku, Maluku Utara period 2015 – 2019. This is evidenced by a significant level CAR, NPL and ROA that is smaller than 0,05 so that from the results of processing SPSS obtained the magnitude of R square (r^2) is 0.991. This figure means that the effect of the three independent variables used in this study, jointly (simultaneously) has an effect on lending UMKM at Maluku Regional Development Bank Maluku, Maluku Utara is 99,1%. The remaining 08.0% was influenced by other factors. In other words, variable CAR, NPL and ROA is 99.1%, while 09.0% is caused by other variables outside this model.

Keywords : CAR, NPL, ROA, UMKM Credit

Pendahuluan

Pembangunan ekonomi suatu negara bergantung pada perkembangan sektor perbankan karena perbankanlah yang berperan dalam pembiayaan pembangunan ekonomi. Kegiatan utama suatu bank yaitu menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan kembali pada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dana yang dihimpun dari masyarakat menjadi sumber dana terbesar untuk melakukan aktivitas kredit.

Kredit merupakan alokasi dana yang terbesar bagi bank memberi

keuntungan yang besar bagi bank. Namun meskipun demikian, risiko yang dihadapi bank dalam penyaluran kredit tersebut juga besar. Oleh karena itu bank harus hati-hati dalam menyalurkan kreditnya. Penyaluran kredit sebagai bentuk usaha bank mutlak dilakukan karena fungsi bank itu sendiri merupakan lembaga intermediasi yang mempertemukan kepentingan antara pihak-pihak yang kelebihan dana (unit surplus) dengan pihak yang kekurangan dana (unit defisit).

Bank dalam menyalurkan kreditnya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal bank seperti kemampuan bank dalam menghimpun dana masyarakat dan tingkat kesehatan bank, sedangkan faktor eksternal bank dipengaruhi oleh kondisi perekonomian, peraturan pemerintah, situasi politik (Pratama, 2010).

Perkembangan potensi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia tidak terlepas dari dukungan perbankan dalam penyaluran kredit kepada UMKM. Setiap tahun kredit kepada UMKM mengalami pertumbuhan dan secara umum pertumbuhannya lebih tinggi dibanding total kredit perbankan. Kredit UMKM adalah kredit kepada debitur usaha mikro, kecil dan menengah yang memenuhi definisi dan kriteria usaha mikro, kecil dan menengah sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2008 Tentang UMKM.

Kredit UMKM merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya meningkatkan perekonomian negara yang dijalankan melalui bank. Program ini memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam memperoleh modal untuk membangun UMKM. UMKM ini merupakan kelompok usaha yang memiliki keunggulan dalam sisi penyerapan tenaga kerjanya yang banyak, sehingga dapat membantu proses pemerataan yang merupakan bagian dari pembangunan ekonomi negara (Nasution, 2013).

Pemerintah Indonesia sendiri telah melakukan berbagai usaha dalam memajukan perekonomian Indonesia, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja UMKM. Seperti dalam instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2007 tentang kebijakan percepatan pengembangan sektor riil dan pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah. Hal tersebut disebabkan sejalan dengan perkembangan jumlah UMKM di Indonesia yang terus meningkat

dari tahun ketahun, sehingga pemerintah melihat adanya kesempatan dan potensi yang baik dalam memaksimalkan sektor UMKM ini. Hal tersebut sejalan dengan perkembangan jumlah UMKM di Indonesia yang terus meningkat dari tahun ketahun, sehingga pemerintah melihat adanya kesempatan dan potensi yang baik dalam memaksimalkan sektor UMKM ini.

Penyaluran UMKM di provinsi Maluku mengalami peningkatan sebesar 21,30% atau sebesar 547,79 meliar, menjadi 3,12 triliun penyaluran kredit ini berada pada posisi desember 2017. Penyaluran kredit UMKM masi dinominasi kepada usaha kecil yang mencapai Rp. 1,26 triliun rupiah atau sebesar 40,26% dari total kredit UMKM. Dengan perkembangan ini menunjukkan bahwa pangsa pasar pembiayaan di Profinsi Maluku cukup potensial sehingga diharapkan akan semakin mempercepat peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah dan peningkatan ekonomi masyarakat yang lebih baik.

Berdasarkan tabel di bawah ini dapat diketahui bahwa jumlah penyaluran UMKM dari tahun 2015–2019 mengalami peningkatan fulkutuasi dengan kecendrungan menurun.

Rasio Penyaluran Kredit UMKM PT. Bank Maluku Malut

| Rasio | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| CAR | 6.731.909 | 6.005.907 | 5.290.774 | 4.605.882 | 4.231.779 |
| NPL | 4.748.083 | 4.217.195 | 3.941.985 | 3.359.377 | 3.239.617 |
| ROA | 8.392.534 | 7.279.451 | 6.735.072 | 6.341.960 | 6.014.362 |
| UMKM | 314.078 | 314.847 | 318.490 | 223.333 | 250.197 |

Jumlah penyaluran kredit UMKM yang di salurkan kepada debitur selama 5 tahun, mengalami peningkatan tahun 2015 penyaluran kredit sebesar Rp. 314.078 juta, dengan rasio CAR 18.66%, tahun 2016 tingkat penyaluran kredit sebesar Rp. 314.847 juta rupiah dengan rasio CAR 19.50%, demikian dengan tingkat penyaluran kredit UMKM pada tahun 2017, 2018 dan 2019 dengan masing-masing rasio keuangan CAR, NPL, ROA juga mengalami peningkatan fulkutuasi dengan kecendrungan menurun seperti tabel di atas.

Jumlah volume kredit yang disalurkan oleh bank kepada debitur memiliki beberapa faktor internal dan faktor eksternal. Dari sisi internal bank sangat

dipengaruhi oleh kemampuan bank dalam menghimpun dana masyarakat dan penentuan tingkat suku bunga. Faktor-faktor yang mempengaruhi volume penyaluran kredit bank adalah Dana Pihak Ketiga (DPK), *Non-Performing Loan* (NPL), suku bunga Sertifikat Bank Indonesia (SBI) dan suku bunga KUR. Volume penyaluran kredit juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal bank seperti kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan lain-lain.

Menurut (Triasdini, 2010) terdapat pengaruh CAR (*Capital Adequacy Ratio*), NPL (*Non-Performing Loan*) dan ROA (*Return on Assets*) terhadap kredit modal kerja. Sedangkan menurut Wardahni (2011) terdapat pengaruh dari spread tingkat suku bunga bank, CAR dan NPL terhadap penyaluran kredit UMKM. Dan menurut hasil penelitian dari (Pratama, 2010) terdapat pengaruh dari DPK (Dana Pihak Ketiga), CAR (*Capital Adequacy Ratio*), NPL (*Non-Performing Loan*).

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Pengertian kredit UMKM menurut Bank Indonesia adalah semua penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu dalam rupiah dan valuta asing, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank pelapor dengan bank dan pihak bukan bank yang memenuhi kriteria usaha sesuai dengan Undang-Undang tentang UMKM yang berlaku.

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 10 tahun 1998 kredit adalah suatu kesepakatan pinjam-meminjam antara pihak bank dengan pihak yang meminjam yang diwajibkan melunasi utangnya pada jangka waktu tertentu ditambah bunga peminjaman sesuai kesepakatan. Adapun menurut (Nasution, 2013) kredit adalah kemampuan dalam mengadakan suatu transaksi pembelian dengan janji pembayaran akan dilakukan pada jangka waktu yang disepakati kedua belah pihak.

Penggolongan Kredit

Penggolongan kredit dibagi menjadi lima golongan, yaitu berdasarkan jangka waktu (*maturity*), barang jaminan (*collateral*), segmen usaha, tujuan kredit, dan penggunaan kredit.

1. Berdasarkan jangka waktu (*maturity*) dibedakan menjadi:

- a. Kredit jangka pendek (*short-term loan*) adalah kredit yang jangka waktu pengembaliannya kurang dari satu tahun.
 - b. Kredit jangka menengah (*medium-term loan*) adalah kredit yang jangka waktu pengembaliannya 1-3 tahun.
 - c. Kredit jangka panjang (*long-term loan*) adalah kredit yang jangka waktu pengembaliannya lebih dari tiga tahun.
2. Berdasarkan barang jaminan (*collateral*) dibedakan menjadi
 - a. Kredit dengan jaminan (*secured loan*)
 - b. Kredit tanpa jaminan (*un secured loan*)
 3. Berdasarkan segmen usaha dibedakan menjadi :
 - a. Perdagangan
 - b. Otomotif
 - c. Farmasi
 - d. Tekstil
 - e. Makanan
 - f. Konstruksi, dan lain-lain
 4. Berdasarkan tujuan kredit dibedakan menjadi :
 - a. Kredit komersil (*commercial loan*), adalah kredit yang digunakan untuk memperlancar kegiatan usaha nasabah dibidang perdagangan.
 - b. Kredit konsumtif (*consumer loan*) adalah kredit yang diberikan oleh bank guna memenuhi kebutuhan debitur yang bersifat konsumtif.
 - c. Kredit produktif adalah kredit yang diberikan oleh pihak bank guna memenuhi kebutuhan debitur dalam membiayai kebutuhan modal kerjanya.
 5. Berdasarkan penggunaan kredit dibedakan menjadi;
 - a. Kredit modal kerja, adalah kredit yang diberikan bank kepada debitur guna menambah modal kerja. Modal kerja tersebut meliputi berbagai aspek, seperti untuk tujuan komersil, industry, kontraktor bangunan dan lain-lain
 - b. Kredit Investasi, adalah kredit yang diberikan bank kepada perusahaan untuk berinvestasi dengan membeli barang-barang modal. Kredit investasi ini biasanya berupa kredit jangka menengah atau panjang.

Non-Performing Loan (NPL)

Semakin rendah NPL maka akan semakin besar kemungkinan kredit yang akan disalurkan. NPL merupakan salah satu faktor yang dapat menghambat penyaluran kredit. NPL menunjukkan tingkat kualitas aset sebuah bank (Kusnandar, 2012). Semakin tinggi rasio NPL bank, maka penyaluran kredit akan terhambat (Panggalih, 2015). Menurut Peraturan Bank Indonesia Nomor 6/10/PBI/2004 tentang Sistem Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum, apabila rasio NPL di atas 5%, maka bank tersebut terindikasi tidak sehat. Menurut ketentuan Bank Indonesia, kredit bermasalah digolongkan berdasarkan kolektibilitasnya yaitu Kurang Lancar (KL), Diragukan (D), dan Macet (M).

Pengaruh Antara CAR dengan Penyaluran Kredit UMKM

CAR merupakan rasio permodalan yang menunjukkan kemampuan bank dalam menyediakan dana untuk keperluan pengembangan usaha dan penanggungungan risiko-risiko yang mungkin terjadi. Semakin tinggi persentase CAR suatu bank, maka semakin baik kinerjanya (Huda, 2014). Tingginya CAR suatu bank menandakan bahwa modal yang dimiliki bank tersebut juga tinggi, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap salah satu kegiatan operasionalnya yaitu menyalurkan kredit UMKM (Mahendra, 2011). Selain itu, kecukupan modal yang tinggi dan memadai akan meningkatkan volume kredit perbankan (Siregar, 2009). Jumlah penyaluran kredit yang disalurkan oleh perbankan dipengaruhi oleh rasio kecukupan modal, yaitu CAR. Menurut (Huda, 2014), dan (Mahendra, 2011) CAR secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR). Berdasarkan ulasan ini maka hipotesa yang diajukan untuk diuji dalam kajian ini adalah;

H_1 ; *Capital Adequacy Ratio* (CAR) berpengaruh positif terhadap penyaluran kredit Kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara.

Pengaruh Antara NPL Dengan Penyaluran Kredit UMKM

NPL merupakan perbandingan antara kredit dengan kualitas lancar, diragukan dan macet dengan total kredit. Menurut (Pratama, 2010) bahwa peningkatan atau penurunan NPL mempengaruhi penyaluran kredit secara signifikan dan negative. Semakin tinggi NPL maka akan mendorong penurunan jumlah kredit, dengan begitu pula sebaliknya. Hal sama juga diteliti oleh (Meyddinawathi, 2007) yaitu setiap

kenaikan jumlah NPL dari total kredit modal kerja maupun kredit investasi kepada sektor UMKM, maka akan menyebabkan penurunan jumlah penawaran kedua jenis kredit tersebut terhadap sektor UMKM. Oleh karena itu bank dituntut untuk selalu menjaga kreditanya agar terhindar dari kredit macet. Tingkat wajar NPL adalah sekitar 3-5%. (Fitria, 2012). Berdasarkan ulasan ini maka hipotesa yang diajukan untuk diuji dalam kajian ini adalah;

H₂ ; *Non-Performing Loan* (NPL) berpengaruh positif terhadap penyaluran kredit Kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara.

Pengaruh Antara ROA dengan Penyaluran Kredit UMKM

ROA adalah rasio untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam memperoleh keuntungan secara keseluruhan. Menurut (Annisa Nurlestari, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ROA memiliki pengaruh yang paling besar terhadap jumlah penyaluran kredit UMKM perbankan. Semakin tinggi *Return on Assets* (ROA) yang didapatkan oleh bank maka akan semakin tinggi pula jumlah kredit UMKM yang disalurkan oleh bank. Oleh karena itu, bank perlu mengatur seluruh alokasi asetnya agar jumlah pengembalian atas aset diperoleh secara maksimal. Hal tersebut memerlukan manajemen dan kinerja bank yang baik. Sehingga dana yang didapat dari pengembalian atas aset tersebut dapat disalurkan kepada kredit UMKM yang akan disalurkan oleh bank.

Menurut (Triasdini, 2010) ROA berpengaruh signifikan terhadap penyaluran Kredit Modal Kerja yang bisa disebut juga dengan KUR. Dalam menyalurkan kredinya bank bergantung pada alokasi tingkat ROA yang diperoleh tahun lalu. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi nilai ROA pada tahun sebelumnya maka semakin stabil kualitas aktiva dan semakin baik manajemen labanya, sehingga memungkinkan bank untuk menyalurkan kredit lebih banyak ditahun berikutnya.

Selain itu menurut (Kusnandar, 2012) bank dengan tingkat pengembalian yang tinggi atas aset, memiliki kecenderungan memperoleh laba lebih besar sehingga memiliki kemampuan lebih besar untuk meningkatkan kredit UMKM, karena bank dalam posisi memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Menurut (Trimulyanti, 2013) adalah tingkat keuntungan yang didapatkan oleh bank akan terkait dengan jumlah dana yang dihimpun dan disalurkan, maka rentabilitas yang dimiliki oleh bank akan

meningkat dan kredit yang disalurkan juga akan meningkat. Menurut (Triasdini, 2010) menyatakan bahwa penganggaran volume kredit akan meningkat tergantung besarnya posisi LDR, *Net Open Position*, dan ROA. Berdasarkan ulasan ini maka hipotesa yang diajukan untuk diuji dalam kajian ini adalah;

H₃ ; *Return on Assets* (ROA) berpengaruh positif terhadap penyaluran kredit Kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara.

H₄ ; *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Non-Performing Loan* (NPL) dan *Return on Assets* (ROA) berpengaruh positif secara simultan terhadap penyaluran kredit Kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen CAR (*Capital Adequacy Ratio*), NPL (*Non-Performing Loan*), dan ROA (*Return on Assets*) pada penyalur kredit UMKM. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan fakta dan temuan yang spesifik yang berkontribusi pada pengembangan keilmuan, khususnya yang terkait dengan teori CAR, NPL, ROA serta kredit UMKM. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari Bank Maluku Malut, Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besar variabel tergantung (*dependent variabel*) menggunakan data dari dua atau lebih variabel bebas (*independent variabel*) yang sudah diketahui besarnya (Ghozali, 2011). Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas) terlebih dahulu agar memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Model analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) dalam penelitian ini adalah;

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana;

Y = Penyalur Kredit UMKM

X₁ = CAR (*Capital Adequacy Ratio*)

X_2 = NPL (*Non-Performing Loan*)

X_3 = ROA (*Return on Assets*)

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3,$ = Koefisien Regresi

t = Tahun

ε = *Error*

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data di atas pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk setiap rasio sebesar 0,05; untuk rasio CAR nilai signifikan sebesar 0,200; rasio NPL 0.200 dan untuk rasio ROA sebesar 0.200 serta tingkat penyaluran kredit UMKM sebesar 0,037. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel CAR, NPL, ROA dan UMKM berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolonieritas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolonieritas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF)

Hasil Uji Multikolonieritas Penyaluran Kredit UMKM

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1362.255 | 197.403 | | -6.901 | .092 | | |
| | CAR | 33.712 | 2.954 | 2.079 | 11.414 | .056 | .060 | 6.608 |
| | NPL | 133.993 | 27.355 | .624 | 4.898 | .028 | .023 | 8.134 |
| | ROA | 212.858 | 35.411 | .623 | 6.011 | .015 | .016 | 5.379 |

a. Dependent Variabel: UMKM

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas penyaluran kredit, di ketahui bahwa nilai hitung *Tolerance* kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dari hasil output di atas yang ditunjukkan dengan nilai VIF, terhadap variabel independen tabel tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1362.255 | 197.403 | | -6.901 | .092 |
| | CAR | 33.712 | 2.954 | 2.079 | 11.414 | .056 |
| | NPL | 133.993 | 27.355 | .624 | 4.898 | .128 |
| | ROA | 212.858 | 35.411 | .623 | 6.011 | .105 |

a. Dependent Variabel: UMKM

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu

pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut;

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai d_u dan d_l dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan. Sebagai contoh kasus kita mengambil contoh kasus pada uji normalitas pada pembahasan sebelumnya. Pada contoh kasus tersebut setelah dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas maka selanjutnya dilakukan pengujian autokorelasi.

Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .999 ^a | .998 | .992 | 4.864 | 1.387 |
| a. Predictors: (Constant), ROA, NPL, CAR | | | | | |
| b. Dependent Variabel: UMKM | | | | | |

Hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,387. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data $(n) = 5$, serta $k = 3$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,046 dan dU sebesar 1,535. Karena nilai DW (1,387) berada pada daerah antara dL dan dU , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah keragu-raguan).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap suatu variabel terkait untuk membuktikan ada

tidaknya ubungan fungsional atau hubungan kausal Antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap suatu variabel terikat (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang di kemukakan dalam penelitian ini, apakah ketiga variabel bebas yang digunakan yakni CAR (X1), NPL (X2) dan ROA (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Penyaluran Kredit UMKM). Dilakukan pengujian melalui uji statistic F dan uji statistic t.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil uji F Statistik dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 35.236 nilai F hitung tersebut jika dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 5. 050 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yang berarti bahwa dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X1 (CAR), X2 (NPL) dan X3 (ROA) secara simultan terhadap variabel terikat Y (Penyaluran Kredit UMKM) di Bank Pembangunan daerah Maluku, Malut.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|----------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 7794991549.014 | 3 | 2598330516.338 | 35.236 | .123 ^b |
| | Residual | 73741136.986 | 1 | 73741136.986 | | |
| | Total | 7868732686.000 | 4 | | | |
| a. Dependent Variabel: UMKM | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), ROA, NPL, CAR | | | | | | |

Hasil uji F dapat dijelaskan bahwa nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara CAR (X1), NPL(X2) dan ROA (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyaluran Kredit KUMK (Y). di Bank Pembangunan Daerah Maluku, Malut.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi (Uji Statistik t) terhadap ketiga variabel independen, di ketahui variabel independen yakni variabel CAR (X1), NPL (X2) dan Variabel ROA (X3) mempunyai nilai positif sig < 0,05. Secara parsial (X1) mempunyai nilai sig sebesar $0.048 < 0.05$, variabel NPL (X2) mempunyai nilai sig $0.034 < 0.05$ dan variabel ROA (X3) mempunyai nilai sig $0.037 < 0.05$ artinya variabel CAR, NPL dan ROA secara parsial berpengaruh secara positif terhadap variabel penyaluran KUMK.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 143117.634 | 63765.422 | | 2.244 | .267 |
| | CAR | .043 | .041 | .992 | 1.059 | .48 |
| | NPL | .284 | .061 | 3.979 | 4.664 | .34 |
| | ROA | .105 | .023 | 2.217 | 4.586 | .37 |

a. Dependent Variabel: UMKM

Hasil temuan dari penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya, yang mengemukakan bahwa kecukupan modal yang tinggi dan memadai akan meningkatkan volume kredit perbankan (Siregar, 2009). Jumlah penyaluran kredit yang disalurkan oleh perbankan dipengaruhi oleh rasio kecukupan modal, yaitu CAR. Menurut (Huda, 2014), (Trimulyanti, 2013), (Triasdini, 2010) CAR secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR). Menurut Pratama, (2010) bahwa peningkatan atau penurunan NPL mempengaruhi penyaluran kredit secara signifikan dan negative. Semakin tinggi NPL maka akan mendorong penurunan jumlah kredit, dengan begitu pula sebaliknya.

Menurut (Kusnandar, 2012) bank dengan tingkat pengembalian yang tinggi atas aset, memiliki kecenderungan memperoleh laba lebih besar sehingga memiliki kemampuan lebih besar untuk meningkatkan kredit UMKM, karena bank dalam posisi memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut; $Y = 14317634 + 0.43 X_1 + 0.284 X_2 + 0.105 X_3$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda variabel (X1) CAR (*Capital Adequacy Ratio*) Rasio kecukupan modal yang menunjukkan kemampuan bank dalam menyediakan dana untuk pengembangan bank melalui penyaluran kredit UMKM berpengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0.43 ini berarti setiap kenaikan nilai variabel CAR sebesar 1 persen maka nilai variabel CAR akan bertambah sebesar 0.43 dengan asumsi variabel independen yang lain dalam model regresi adalah tetap.

Variabel NPL (X2) terhadap Penyaluran Kredit UMKM (Y) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0.284 ini berarti setiap kenaikan nilai variabel NPL sebesar 1 persen maka nilai variabel UMKM akan bertambah sebesar 0.284 persen dengan asumsi variabel independen yang lain dalam regresi adalah tetap. Variabel *Retrun Of Asets* ROA (X3) berpengaruh positif terhadap variabel penyaluran kredit UMKM (Y) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.105 ini berarti setiap kenaikan variabel ROA naik sebesar 1 persen maka nilai variabel penyaluran kredit UMKM akan bertambah sebesar 0.105 persen dengan asumsi variabel independen yang lain dalam model regresi adalah tetap.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat pengaruh factor-faktor independen yang di gunakan dalam penelitian ini yakni, variaebel CAR (X1), NPL (X2) dan ROA (X3) terhadap penyaluran kredit UMKM (Y) secara gabungan, dapat lihat dari hasil perhitungan dalam model summary , khususnya angka R square pada tabel di atas sebagai berikut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .995 ^a | .991 | .963 | 8587.266 |
| a. Predictors: (Constant), ROA, NPL, CAR | | | | |

Hasil pengolahan SPSS diperoleh besarnya R square (r^2) adalah sebesar 0,991. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh ke tiga variabel bebas, CAR, NPL dan ROA terhadap penyaluran kredit UMKM dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,992 \times 100\%$$

$$KD = 99,2\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, secara gabungan berpengaruh terhadap penyaluran kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku, Malut adalah 99,2%. Adapun sisanya sebesar 0,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabel CAR, NPL dan ROA adalah sebesar 99,2%, sedangkan 0,8% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil temuan penelitian ini maka yang menjadi simpulan adalah sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil uji model hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi penyaluran kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku, Malut. Peranan penyaluran kredit UMKM oleh perbankan dalam hal ini Bank Pembangunan Daerah Maluku, Malut sangat berpengaruh akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan akan meningkatkan investasi yang mengakibatkan peningkatan produksi dan dengan sendirinya akan meningkatkan pendapatan, peningkatan pendapatan akan meningkatkan tingkat pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat yang pada gilirannya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah.
2. Pertumbuhan penyaluran kredit UMKM secara umum kecukupan modal bank yang diprosikan dengan CAR, NPL, dan ROA memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah penyaluran kredit UMKM. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan CAR, NPL dan ROA yang lebih kecil dari 0,05 sehingga Dari hasil pengolahan diperoleh besarnya R square (r^2) adalah sebesar 0,991. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, secara gabungan berpengaruh terhadap penyaluran kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku, Malut adalah 99,1%. Adapun sisanya sebesar 0,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Besaran koefisien pada masing-masing variabel independen menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel independen. Variabel CAR (X1) memiliki koefisien sebesar 0,043 yang berarti apabila penyaluran kredit UMKM meningkat sebesar 1%, maka Penyaluran kredit dari variabel CAR (X1) akan meningkat sebesar 0,043%; variabel NPL (X2) memiliki besaran koefisien sebesar 0.284 yang berarti apabila penyaluran kredit UMKM meningkat sebesar 1%, maka vaktor variabel NPL akan meningkat sebesar 0.284%. Demikian halnya dengan besaran koefisien variabel ROA (X3) sebesar 0.105 yang berarti apabila penyaluran kredit UMKM meningkat sebesar 1% maka vaktor variabel ROA daerah akan meningkatkan sebesar 0.105%.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil temuan penelitian ini maka yang menjadi saran adalah sebagai berikut;

1. PT. Bank Maluku Malut perlu mengatur seluruh alokasi asetnya dan jumlah pengembalian atas aset diperoleh secara maksimal, sehingga dana yang didapat dari pengembalian atas aset tersebut dapat disalurkan kepada kredit UMKM yang akan disalurkan oleh bank.
2. Demikian juga PT. Bank Maluku Malut harus melihat jumlah volume kredit yang disalurkan oleh bank kepada debitur perlu memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal yaitu kemampuan bank dalam menghimpun dana masyarakat dan penentuan tingkat suku bunga.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat menambah variabel lainnya diluar variabel dalam penelitian ini karena masih banyak terdapat variabel-variabel independen lainnya, dan juga model dan alat analisis.

Implikasi Hasil Penelitian

Bersadarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diajukan beberapa saran serta implikasi kebijakan yang dapat diterapkan perbankan guna penentuan kebijakan bagi perusahaan perbankan khususnya mengenai keputusan penyaluran kredit UMKM, yakni; hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, secara gabungan berpengaruh terhadap penyaluran kredit UMKM di Bank Pembangunan Daerah Maluku, Malut adalah 99,1%. Adapun sisanya sebesar 09,0%

dipengaruhi oleh faktor lain. Dan besaran koefisien pada masing-masing variabel independen menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel independen.

4. Oleh karena itu, bank perlu mengatur seluruh alokasi asetnya dan jumlah pengembalian atas aset diperoleh secara maksimal. Sehingga dana yang didapat dari pengembalian atas aset tersebut dapat disalurkan kepada kredit UMKM yang akan disalurkan oleh bank.
5. Demikian juga bank harus melihat jumlah volume kredit yang disalurkan oleh bank kepada debitur perlu memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal yaitu kemampuan bank dalam menghimpun dana masyarakat dan penentuan tingkat suku bunga.
6. Saran bagi peneliti yang akan meneliti masalah yang sama sebaiknya dapat menambah variabel lainnya diluar variabel dalam penelitian ini karena masih banyak terdapat variabel-variabel independen lainnya, dan juga model dan alat analisis.

Daftar Pustaka

- Annisa Nurlestari, M. K. M. (2015). Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi penyaluran Kredit UMKM (Studi Pada Bank Umum yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013). *Jurnal Manajemen*, 4, Nomor 4, 1-12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Barus, A. C. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Non Performing Loan Pada Bank Umum Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6, Nomor 0.
- Fitria. (2012). Analisis Kebijakan Pemberian Kredit dan Pengaruh NPL Terhadap Loan To Deposit Ratio Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rantau, Aceh Tamiang (Periode 2007-2011). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1 No.1.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Huda, G. F. (2014). Pengaruh DPK, CAR, NPL DAN ROA Terhadap Penyaluran Kredit (Studi Pada Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2012). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Kusnandar, E. (2012). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemberian Kredit UMKM

- oleh Perbankan di Indonesia. Tesis Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*.
- Mahendra, A. (2011). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan (kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderating) Pada Perusahaan Manufaktur di BEI Universitas Udayana. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Meyddinawathi, L. G. (2007). Analisis Perilaku Penawaran Kredit Perbankan Kepada Sektor UMKM di Indonesia, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Nasution, A. dan. (2013). peranan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Bagi Pengembangan UMKM di Kota Medan (Studi Kasus Pada Bank BRI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Volume I.No.3. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 1 No 3*.
- Panggalih. (2015). Analisis Pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK), Non-Performing Loan(NPL), SukuBunga Sertifikat Bank Indonesia (SBI), dan Suku Bunga KUR Terhadap Penyaluran KreditUsaha Rakyat (KUR) (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. PeriodeJanuari 2012-Agustu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Pratama, B. A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penyaluran Kredit Perbankan (Studi Pada Bank Umum di Indonesia Periode tahun 2005-2009) Semarang : Universitas Dipenogoro. *Jurnal Akuntansi & Keuangan, 397-403*.
- Siregar, F. dan D. H. S. (2009). Pengaruh Faktor Internal Bank Terhadap Volume Kredit Pada Bank Yang Go Public Di Indonesia". *Jurnal Akuntansi 6. Sumatera Utara*. Diakses tanggal 10 November 2010. *Jurnal Akuntansi*. <http://akuntansi.usu.ac.id/jurnal-akuntansi-6.html>
- Triasdini, H. (2010). Pengaruh CAR, NPL, dan ROA terhadap penyaluran kredit modal kerja. Skripsi. Dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*.
- Trimulyanti, I. (2013). Analisis Faktor-Faktor Internal Terhadap Pertumbuhan Penyaluran Kredit (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Kota Semarang Periode 2009-2012)". *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro 2013*.
- Tuah, A. (2007). Analisis Pengaruh Spread Tingkat suku bunga perbankan, SBI, Dana Pihak Ketiga, dan Kebijakan Alokasi KUK terhadap penyaluran KUK oleh Perbankan. Skripsi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.

Wardhani, S. (2011). Analisis Pengaruh Spread Tingkat Suku Bunga Bank, CAR, dan NPL Terhadap Penyaluran Kredit UMKM Oleh Perbankan di Indonesia. Skripsi. Program S-1 Ilmu Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.