

CURRICULUM VITAE	PROPOSAL	METODE PENELITIAN	METODE SAMPLING
------------------	----------	-------------------	-----------------

MATA KULIAH: METODOLOGI RISET

PENGUJIAN STATISTIK	ANALISIS STATISTIK	STATISTIK DESKRIPTIF	SIMULASI
---------------------	--------------------	----------------------	----------


MUJI GUNARTO

- Dosen PNS Dpk LLDikti Wilayah II
- Dekan FEB Universitas Bina Darma
- Statistician Mc CENDEKIA Research and Statistics Consulting
- Ketua Forum Manajemen Indonesia Korwil SUMBAGSEL
- Reviewer Africa Education Review Journal (Q4)






MUJI GUNARTO

Pendidikan: 1. S1 (Statistika UNPAD Bandung)
2. S2 (Statistika IPB Bogor)
3. S2 (Ilmu Ekonomi UNSRI Palembang)
4. S3 (Ilmu Manajemen UPI Bandung)

Email : mgunarto@hotmail.com atau mgunarto@binadarma.ac.id

Wab : www.klinikstatistik.com dan www.muji-gunarto.wordpress.com

Telp./Hp : 085709080744



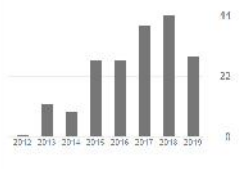
Muji Gunarto
Study Program of Management, Universitas Bina Darma
Email yang diverifikasi di binadarma.ac.id
Statistics | Marketing Research | Marketing Strategy

MEMICRUTI




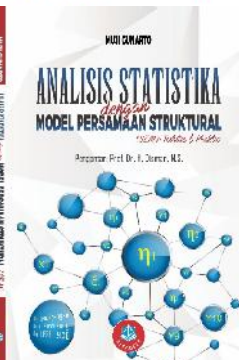
JUDUL	DIKUTI/ DILEH	TAHUN
Sidik Peubah Gerinda A.G. Matik, IM Sumarajaya Instansi: Politeknik Bagoor Bagoor	128	2011
Metode Penelitian Organisasi A.H. Puspawati, M. Gunarta Cetakan: Kelapa, Bandung, Penerbit: Humaniora	31	2008
Membantu Model Desain Struktural (SEM) dengan Program Lisel M. Gunarta Timas: Gunung Prasa, Palembang	12	2015
Penggunaan Analisis Ditolol pada Pemetaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Palembang M. Gunarta	6	2014

Dikutip oleh

	Semu	Sajak 2014
Kulipan	202	172
Inteaus-It	4	4
Inteaus-110	5	3



Hengarang bersama

STANDAR KOMPETENSI

Menguasai konsep dasar metodologi penelitian dan trampil menerapkannya sebagai sarana pengembangan ilmu, pemecahan masalah-masalah ilmu manajemen secara ilmiah, dan sebagai panduan produk karya-karya ilmiah yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan profesi.

KOMPETENSI DASAR

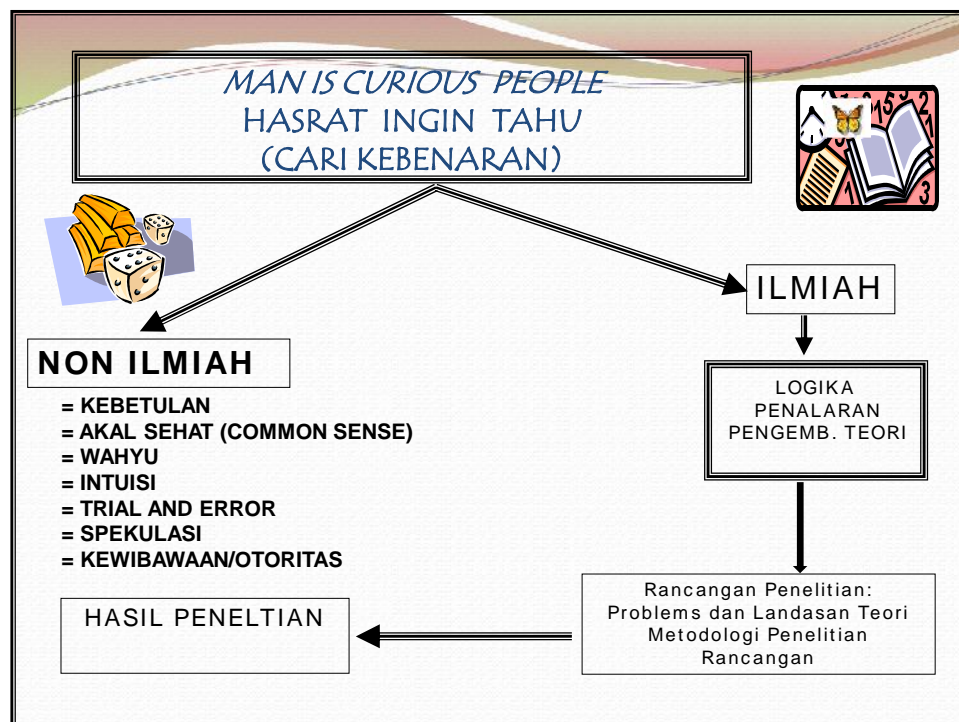
1. Memahami hakikat, ruang lingkup penelitian manajemen dan landasan epistemologi kelimuan
2. Memahami proses dan tahap-tahap penelitian
3. Memahami permasalahan dan rancangan penelitian
4. Memahami penggolongan jenis penelitian menurut Paradigma, Fungsi & Tujuan, Desain dan Teknik).

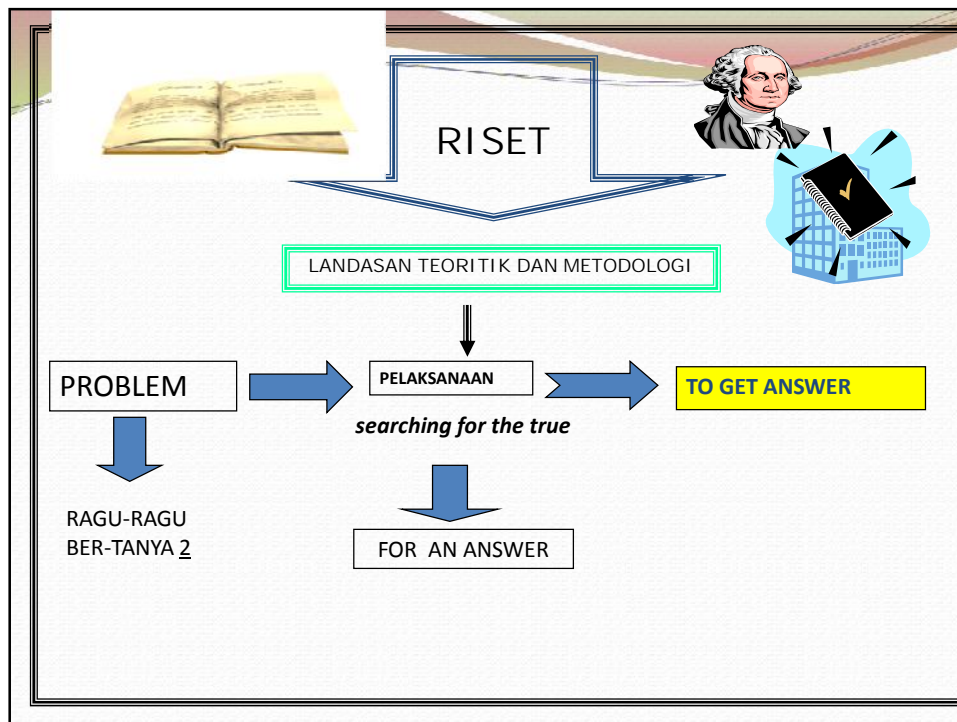
KOMPETENSI DASAR (LANJUTAN)

5. Memahami Variabel dan Hubungan Antar Variabel Penelitian
6. Memahami Populasi dan Sampel
7. Memahami Teknik Pengumpulan Data
8. Desain dan contoh penelitian (korelasional, ex-post facto, eksperimen)
9. Instrumen Penelitian (Konsep pengukuran, Uji validias dan reliabilitas, prosedur pengembangan, penyusunan kuesioner dan skala)
10. Teknik Analisis Data
11. Mempraktikkan pembuatan rancangan penelitian,

APA PENELITIAN ?

PENELITIAN MERUPAKAN KEGIATAN YANG DILAKUKAN ORANG DI DALAM UPAYA MENJAWAB PERTANYAAN YANG TIMBUL DIPIKIRANNYA TENTANG GEJALA YANG DILIHATNYA, DIJUMPAINYA, DIRASAKANNYA, DIALAMINYA ATAU YANG INGIN DICIPTAKANNYA





PENGERTIAN METODOLOGI PENELITIAN

- Metodologi penelitian adalah suatu cabang ilmu yang membahas tentang cara atau metode yang digunakan dalam kegiatan penelitian.
- Penelitian adalah **upaya mencari** kebenaran akan sesuatu.
- Upaya dalam penelitian berupa kegiatan meneliti.
- Pengertian mencari tidak lain adalah mencari jawaban, yang dapat berarti menemukan atau menguji.

PENELITIAN ILMIAH

- Penelitian ilmiah adalah penelitian yang menggunakan metode ilmiah.
- Kebenaran dalam penelitian ilmiah adalah kebenaran ilmiah;
 - ☑ Kebenaran koherensi yang menganut logika deduktif, sifatnya rasional
 - ☑ Kebenaran korespondensi yang menganut logika induktif, sifatnya faktual (empirik).

METODE ILMIAH

- Metode ilmiah adalah metode yang menggunakan kebenaran ilmiah.
- Disebut ilmiah jika;
 - ✓ Bersistem
 - ✓ Bermetode
 - ✓ Berobyektifitas
 - ✓ Berlaku umum (universal).

PENELITIAN ILMIAH

- PENGERTIAN PENELITIAN
 1. Penerapan pendekatan Ilmiah pada pengkajian suatu masalah
 2. Cara untuk memperoleh informasi yang berguna dan dapat dipertanggung jawabkan
- TUJUAN PENELITIAN

Untuk menemukan jawaban terhadap persoalan yang berarti melalui penerapan-prosedur-prosedur Ilmiah

PENELITIAN MANAJEMEN

Kerlinger(1986)→ Penelitian ilmiah adalah penyelidikan yang sistematis, terkontrol, empiris, dan kritis tentang fenomena-fenomena alami.

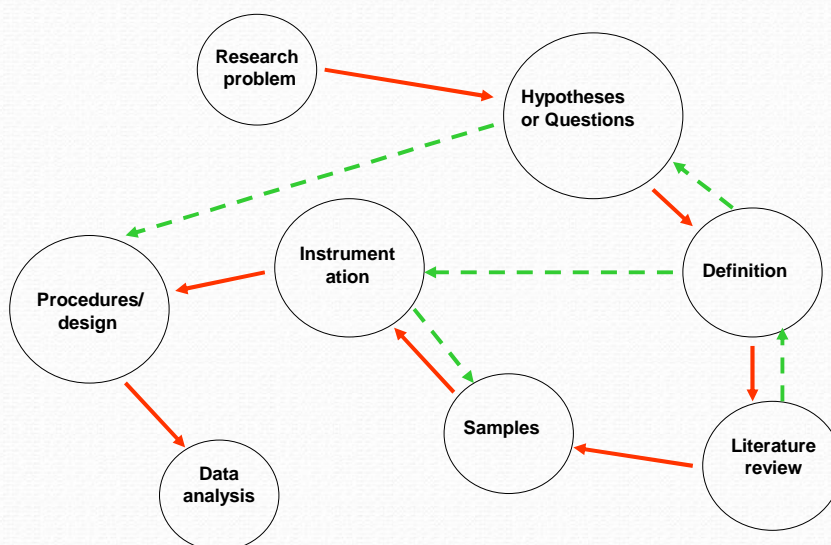
Penelitian manajemen adalah penggunaan metode ilmiah untuk pencarian informasi yang berguna dan dapat dipertanggungjawabkan dalam bidang manajemen.

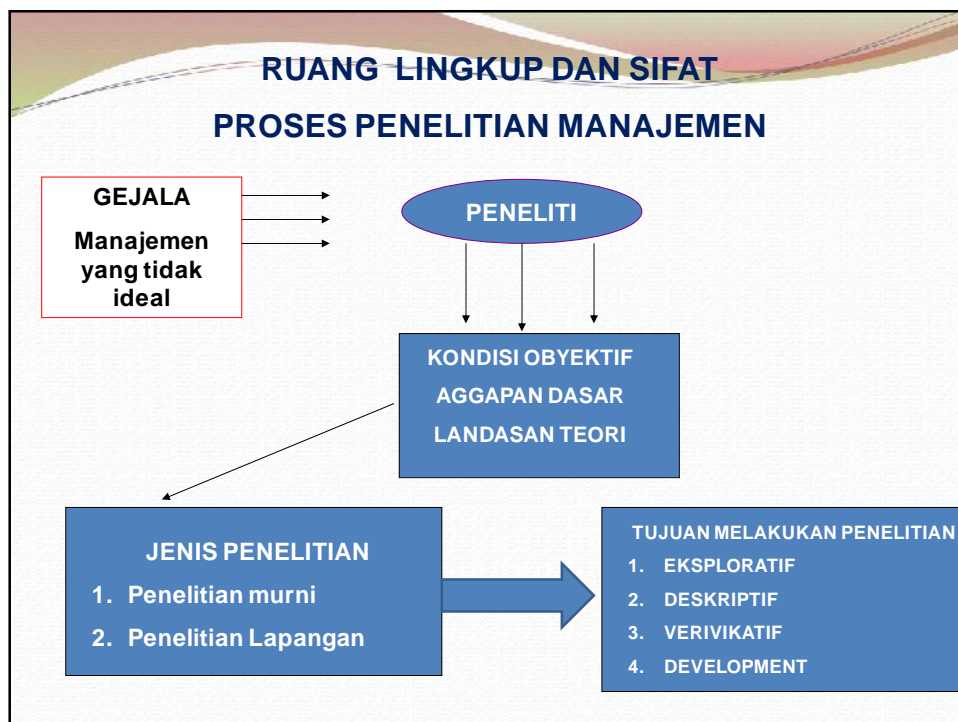
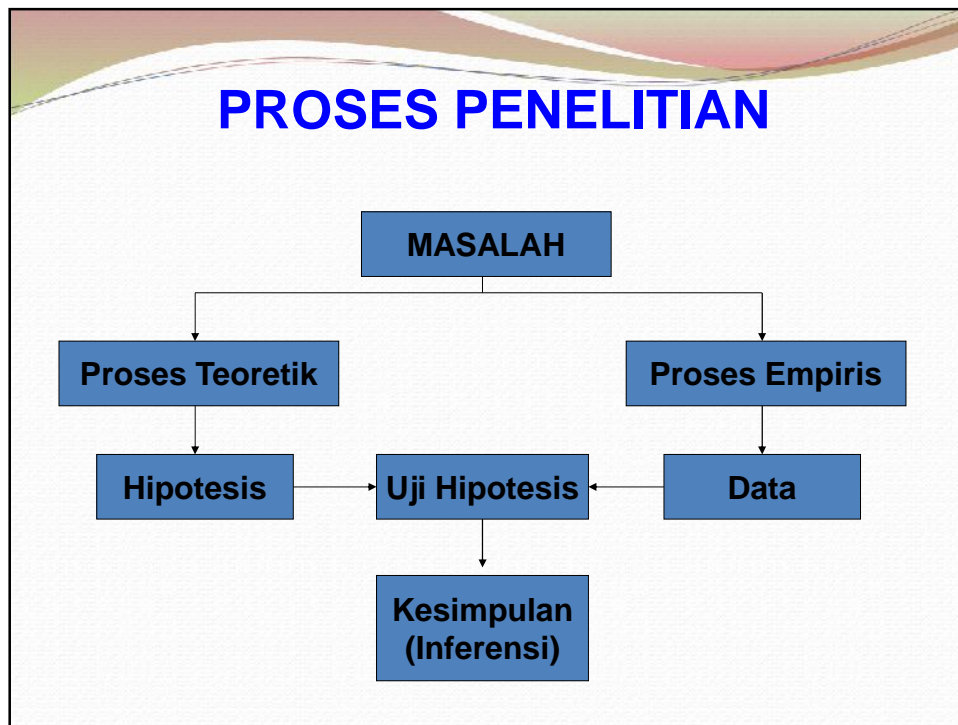
Penelitian manajemen adalah suatu kegiatan yang diarahkan kepada pengembangan pengetahuan ilmiah tentang kejadian-kejadian yang menarik perhatian manajerial.

RUANG LINGKUP

- ✓ Ruang lingkup obyek penelitian manajemen adalah hal-hal yang berhubungan dengan ilmu manajemen baik yang terjadi di lingkungan organisasi maupun lingkungan sosial.
- ✓ Obyek penelitian manajemen bisa berupa, kebijakan, individu, organisasi, dan lain lain.
- ✓ Tujuan meningkatkan efektivitas manajerial sehingga tujuan organisasi tercapai.

PROSES PENELITIAN





PROPOSAL YANG BERHASIL:

PERSYARATAN TEKNIS DAN JUDUL YANG 'SEKSI'

Oleh:

Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si

Email: mgunarto@binadarma.ac.id

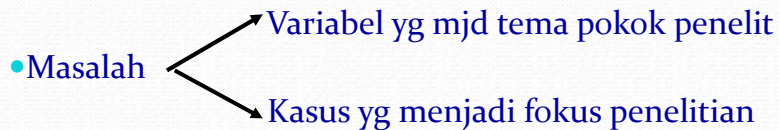
Tips Menulis Proposal

1. Menulis sesuai kemampuan,
2. Menulis yang mudah,
3. Jangan ditunda,
4. Berjanji menulis kontinu,
5. Menulis mandiri,
6. Teliti dan hati-hati,
7. Jangan mudah menyerah.
8. Ikuti panduan secara ketat,
9. Selalu perhatikan kriteria penerimaan dan alasan-2 penolakan,
10. COBA...COBA dan....COBA!!!



PERMASALAHAN PENELITIAN

Apakah Masalah itu?



Suatu variabel atau kasus menjadi permasalahan penelitian jika terjadi kesenjangan antara kenyataan dan yang seharusnya dari variabel dan kasus tsb.

KAPAN TERJADI MASALAH?

- Bila ada informasi yg mengakibatkan munculnya kesenjangan dalam pengetahuan kita
- Bila ada hasil-hasil yang bertentangan
- Bila ada suatu kenyataan dan kita bermaksud menjelaskannya melalui penelitian

DI MANAKAH SUMBER MASALAH?

- Pengalaman dan pengamatan
- Kepustakaan yg relevan dgn studi kita
- Mata kuliah yg kita programkan
- Jurnal, buku, abstrak dan majalah
- Seminar
- Tesis dan Disertasi
- Pakar, dan teman-teman

PERMASALAHAN PENELITIAN

- **MASALAH PENELITIAN SEBAGAI DASAR MENGAPA PENELITIAN DILAKUKAN**
- **PERMASALAHAN DITUANGKAN DALAM LATAR BELAKANG PENELITIAN**
- **LATAR BELAKANG DIMULAI DARI HAL YANG BERSIFAT UMUM KEMUDIAN MENERUCUT KE PERMASALAHAN YANG LEBIH SPESIFIK**

SUMBER PERMASALAHAN DALAM PENELITIAN:

1. Bersumber dari kehidupan sehari-hari.
 - Adanya penyimpangan antara pengalaman dan kenyataan
 - Terdapat penyimpangan antar rencana dan kenyataan
 - Terdapat pengaduan
 - Adanya persaingan
2. Bersumber pada buku atau penelitian sebelumnya
 - Untuk penyempurnaan
 - Untuk verifikasi
 - Untuk pengembangan

Permasalahan yang baik:

1. Bermanfaat
2. Dapat dilaksanakan
 1. Kemampuan teori dari peneliti
 2. Waktu yang tersedia
 3. Tenaga yang tersedia
 4. Dana yang tersedia
 5. Adanya faktor pendukung
 6. Tersedianya Data
 7. Tersedianya ijin dari pihak yang berwenang
3. Adanya Faktor Pendukung
 1. Tersedianya Data
 2. Tersedianya ijin dari pihak berwenang

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam merumuskan masalah

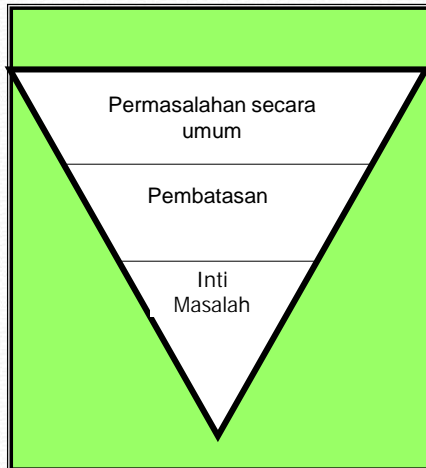
1. Masalah harus dirumuskan dengan jelas dan tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda
2. Rumusan masalah hendaknya dapat mengungkapkan hubungan antara dua variabel atau lebih.
3. Rumusan masalah hendaknya dinyatakan dalam kalimat tanya

Beberapa kesalahan yang terjadi dalam memilih permasalahan penelitian:

- Permasalahan penelitian tidak diambil dari akar masalah yang sesungguhnya
- Permasalahan yang akan dipecahkan tidak sesuai dengan kemampuan peneliti baik dalam penguasaan teori, waktu, tenaga dan dana.
- Permasalahan yang akan dipecahkan tidak sesuai dengan faktor-faktor pendukung yang ada.

PEMBATASAN MASALAH:

- Agar penelitian dapat mengarah ke inti masalah yang sesungguhnya maka diperlukan pembatasan penelitian sehingga penelitian yang dihasilkan menjadi lebih fokus dan tajam

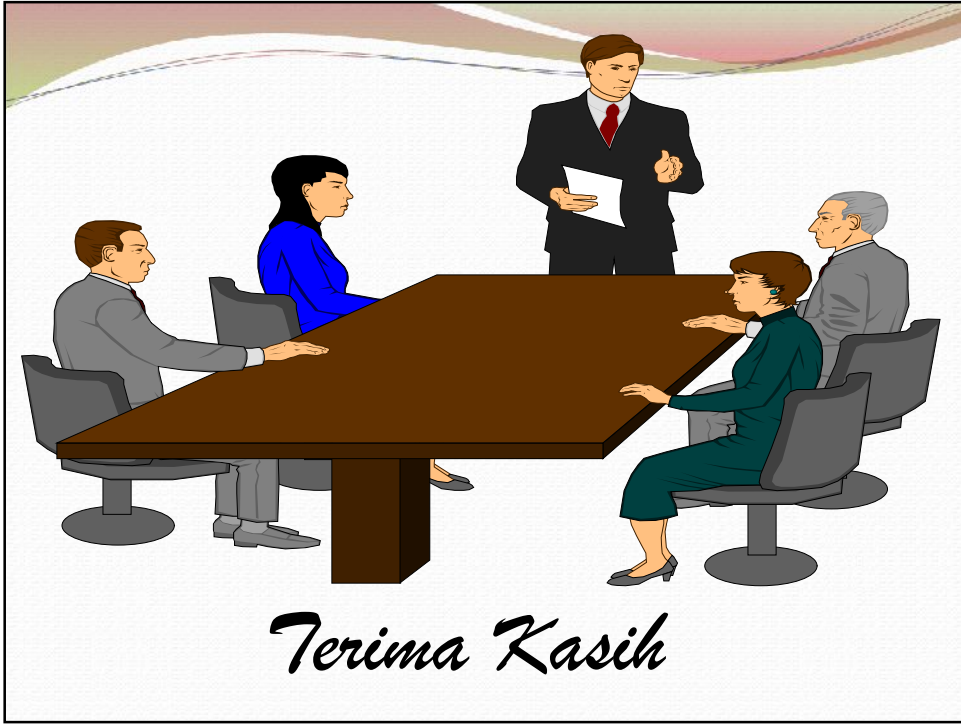


Tugas Mandiri I:

Cari Topik Berkaitan dengan Rencana Penelitian Saudara dan Buatlah uraian:

1. Latar Belakang Masalah
2. Identifikasi masalah
3. Pembatasan masalah
4. Rumusan masalah
5. Tujuan Penelitian
6. Manfaat Penelitian.





METODOLOGI RISET

(Dosen: Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.)

Tugas Mandiri I

Cari topik berkaitan dengan rencana penelitian saudara dan buatlah uraian:

1. Latar Belakang Masalah
2. Identifikasi Masalah
3. Pembatasan Masalah
4. Rumusan Masalah
5. Tujuan Penelitian
6. Manfaat Penelitian

JAWBAN TUGAS MANDIRI I

Topik:

ANALISA PENGARUH REGENERASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN SUBKONTRAKTOR TELEKOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS

(Studi kasus tentang regenerasi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan subkontraktor telekomunikasi PT Velacom Indonesia digantikan oleh karyawan baru dan pengaruhnya terhadap kinerja, motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan).

A. Latar Belakang Masalah

Industri telekomunikasi merupakan salah satu industri yang terus berkembang dari tahun ke tahun. Persaingan ketat dalam merekrut dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menjawab perkembangan tersebut merupakan hal mutlak bagi setiap perusahaan dalam menyiapkan tenaga kerjanya. Berbagai pelatihan baik di lingkungan internal ataupun eksternal perusahaan disediakan guna kebutuhan tersebut.

Sementara itu, dari sisi tenaga kerja, industri telekomunikasi dipandang sebagai industri yang "berkilau" dan berpotensi untuk terus berkembang. Selain itu, banyak pula orang memandang perusahaan telekomunikasi sebagai perusahaan yang memberikan gaji dan tunjangan yang menarik bagi para karyawannya. Menurut data yang dirangkum oleh Jobplanet, rata-rata gaji staf teknis di perusahaan telekomunikasi, mulai dari yang terendah hingga tertinggi berada di kisaran Rp4,1 juta–Rp7,6 juta. Sementara rata-rata gaji staf non-teknis di perusahaan telekomunikasi, mulai dari yang terendah hingga tertinggi, berada di kisaran Rp3 juta–Rp8,2 juta. Sementara itu, rata-rata gaji manajer teknis di perusahaan telekomunikasi berada di kisaran Rp10,3 juta–Rp 20,75 juta, dan

rata-rata gaji manajer non-teknis di perusahaan telekomunikasi berada di kisaran Rp9,75 juta-Rp22,6 juta [1].

PT Velacom Indonesia adalah salah satu perusahaan subkontraktor telekomunikasi yang berdiri pada tahun 2017 di Kota Surabaya. Perusahaan ini menjalankan proyek-proyek dari perusahaan telekomunikasi besar sebagai *customernya*. Dalam menjalankan pekerjaannya, PT Velacom Indonesia memiliki lebih dari 50 orang karyawan baik tenaga *fresh graduate* dan karyawan yang sudah berpengalaman di bidang telekomunikasi.

Banyak lembaga dan perguruan tinggi menawarkan lulusan yang siap bersaing dalam dunia kerja yang notabene tidak akan kalah kualitasnya dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman beberapa tahun di perusahaan. Lulusan yang baru (*fresh graduate*) mampu beradaptasi dalam waktu singkat dan menguasai pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan, kinerja yang diharapkan tidak mengecewakan, keseriusan dalam bekerja yang tinggi dan produktivitas yang tidak kalah dengan karyawan lama. Dalam hal ini PT Velacom Indonesia lebih menyukai karyawan baru dengan produktivitas yang sama dengan karyawan lama.

Gaji dan tunjangan merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi karyawan, yang juga sangat memengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Gaji juga merupakan hal yang penting dalam menentukan persaingan perekrutan tenaga kerja di sebuah perusahaan telekomunikasi. Calon tenaga kerja yang menawarkan gaji lebih rendah akan mampu bersaing dengan calon tenaga kerja lainnya dengan tingkat kualifikasi yang sama seperti tingkat Pendidikan dan lamanya pengalaman kerja. Karyawan baru di PT Velacom Indonesia tentunya memiliki standar dibawah karyawan lama. Karyawan baru selain gaji rendah, mereka mampu mengerjakan target yang diberikan perusahaan tidak berebeda dengan karyawan lama yang sudah berpengalaman.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Banyak karyawan senior (yang sudah lama bekerja) dan professional di bidang telekomunikasi dengan kemampuan, keterampilan kerja dan pengalaman yang sudah teruji harus digantikan oleh karyawan muda (*fresh graduate*) demi kepentingan hemat budget penggajian oleh perusahaan.
2. Penghasilan pekerja telekomunikasi di lingkungan subkontraktor semakin menurun dikarenakan persaingan semakin ketat dengan banyaknya lulusan *fresh graduate* yang sangat diminati oleh perusahaan-perusahaan subkontraktor telekomunikasi
3. Tidak ada jaminan pensiun atau tunjangan hari tua untuk karyawan yang sudah dilakukan pemutusan hubungan kerja
4. Persaingan kualitas tenaga kerja yang semakin ketat dari para pekerja telekomunikasi
5. Motivasi kerja yang semakin menurun karena tidak adanya jaminan penghasilan di masa mendatang dan loyalitas kerja yang semakin berkurang karena kapan saja perusahaan bisa memutuskan hubungan kerja dengan banyaknya *fresh graduate* yang menawarkan upah/gaji rendah.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam topik ini yaitu:

1. Pengaruh regenerasi terhadap motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan di perusahaan telekomunikasi
2. Pengaruh kompensasi berupa gaji terhadap kinerja dan loyalitas karyawan di perusahaan telekomunikasi

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana regenerasi atau perekerutan karyawan baru mempengaruhi motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan yang lama di perusahaan telekomunikasi?
2. Bagaimana kompensasi berupa gaji mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan di perusahaan telekomunikasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui dan menganalisa sejauh mana pengaruh regenerasi atau perekrutan karyawan baru terhadap motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan yang lama di perusahaan telekomunikasi
2. Mengetahui dan menganalisa sejauh mana pengaruh kompensasi berupa gaji terhadap kinerja dan loyalitas karyawan di perusahaan telekomunikasi?

F. Manfaat Penelitian

1. Membandingkan teori-teori kepuasan sumber daya manusia dengan kondisi aktual sehingga muncul analisa baru yang diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan perekrutan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
2. Memberikan masukan untuk perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem perekrutan yang mempertimbangkan kompensasi dan pengalaman kerja
3. Memberikan masukan terhadap calon karyawan atau karyawan untuk meningkatkan kemampuan (*skill*) untuk menjawab tantangan persaingan kerja di bidang telekomunikasi
4. Dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Referensi

[1] Rachmatunnisa - detikInet. 2016. "Ini Bocoran Gaji Karyawan Perusahaan Telko Indonesia". <https://inet.detik.com/telecommunication/d-3140293/ini-bocoran-gaji-karyawan-perusahaan-telko-indonesia>

Diakses 12 Februari 2021.

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG
MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM STUDY SUMBER DAYA MANUSIA
MATA KULIAH : METODOLOGI RISET
DOSEN PENGAMPU: Dr. MUJI GUNARTO, S.Si., M.Si

RENCANA PENELITIAN TESIS

MENINGKATKAN KAPABILITAS AUDITOR PEMBERI KETERANGAN AHLI
PADA SIDANG PENGADILAN TIPIKOR MELALUI SIMULASI PERSIDANGAN

OLEH

Ahmad Fauzi
NIM 202510015

DAFTAR ISI

	Halaman
A	Latar Belakang Masalah
B	Identifikasi Masalah
C	Pembatasan Masalah
D	Rumusan Masalah
E	Tujuan Penelitian
F	Manfaat

A. Latar Belakang Masalah

Bidang tugas Deputi Investigasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Peraturan sebagaimana termaktub pada Pasal 27 “Deputi Bidang Investigasi melaksanakan tugas membantu Kepala di bidang pelaksanaan pengawasan kelancaran pembangunan termasuk program lintas sektoral, pencegahan korupsi, audit atas penyesuaian harga, audit klaim, audit investigatif terhadap kasuskasus penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara, audit penghitungan kerugian keuangan negara dan pemberian keterangan ahli”.

Salah satu penugasan di Bidang Investigasi BPKP adalah Pemberian Keterangan Ahli (PKA) yang dilakukan oleh auditor di hadapan majelis hakim pada pengadilan tindak pidana korupsi dalam rangka membuat terang suatu perkara tindak pidana korupsi khususnya terkait nilai kerugian keuangan negara.

Sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP No 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Kegiatan Bidang Investigasi, Pemberian Keterangan Ahli adalah pemberian pendapat berdasarkan keahlian profesi Auditor BPKP dalam suatu kasus tindak pidana korupsi dan/atau perdata untuk membuat terang suatu kasus bagi Penyidik dan/atau Hakim.

Auditor pemberi keterangan ahli di muka persidangan tidak hanya dituntut mempunyai kompetensi terkait, namun lebih dari itu auditor pemberi keterangan ahli harus mempunyai kapabilitas yaitu keberanian, percaya diri, kemampuan berkomunikasi dengan baik dan mampu menguasai suasana persidangan.

Pengertian kapabilitas menurut Baker dan Sinkula (2005) adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif.

Pengertian kapabilitas menurut Amir (2011) adalah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumberdaya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas.

Berdasarkan pengertian kapabilitas diatas dikaitkan dengan Auditor Pemberi Keterangan Ahli adalah kemampuan seorang Auditor Pemberi Keterangan Ahli mengeksploitasi pengetahuan yang dimiliki dan mampu menguasai tekanan dalam situasi dan kondisi apapun.

B. Identifikasi Masalah

Pemberian Keterangan Ahli di bidang akuntansi dan auditing di muka persidangan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (TPK) yang dilakukan auditor pemberi keterangan ahli mempunyai dampak yang sangat krusial dalam upaya melakukan penyelamatan keuangan negara dan sekaligus kesan BPKP di mata masyarakat. Auditor pemberi keterangan ahli merupakan penjaga terakhir hasil Audit Penghitungan Kerugian Keuangan Negara (PKKN), oleh karena itu Auditor pemberi keterangan ahli dituntut harus mampu mempertahankan nilai kerugian keuangan negara yang tercantum dalam Laporan Hasil Audit Penghitungan Kerugian Keuangan Negara dan meyakinkan majelis hakim terkait dengan nilai kerugian keuangan negara tersebut.

Jumlah dan komposisi auditor di Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

No	Jabatan	Jumlah Auditor
1	Auditor Madya	7
2	Auditor Muda	6
3	Auditor Pertama	6
Jumlah		19

Kompetensi yang dimiliki oleh 19 orang auditor di Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

No	Jabatan	Jumlah	Diklat Investigasi
1	Auditor Madya	7	√
2	Auditor Muda	6	√
3	Auditor Pertama	6	√

Juga tidak kalah pentingnya yang menjadi permasalahan adalah struktur dan kompetensi auditor di Bidang Investigasi akan selalu berubah seiring

dengan adanya kebijakan rotasi antar bidang, ketika yang ditempatkan di Bidang Investigasi adalah auditor benar-benar pemula dalam penugasan Bidang Investigasi.

Data pemberian keterangan ahli auditor Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Tanjung Pinang pada tahun 2018, 2019 dan 2020.

Tahun	Uraian Kegiatan	Pemberi Keterangan Ahli		Jumlah
		Auditor Madya	Auditor Muda	
2018	Pemberian Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor	5	0	5
2019	Pemberian Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor	5	1	6
2020	Pemberian Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor	1	2	3

Berdasarkan data tersebut di atas didominasi Pemberi Keterangan Ahli dilakukan oleh Auditor Madya karena lebih siap dan berani. Hasil survey online melalui *Google Forms* kepada 11 auditor di Bidang Investigasi terkait dengan penugasan Pemberian Keterangan Ahli, 11 auditor (100%) menjawab “takut” ketika masuk dalam Tim Audit Penghitungan Kerugian Keuangan Negara untuk disiapkan dan ditunjuk sebagai Pemberian Keterangan Ahli dan ketika ditetapkan sebagai Auditor Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor, 11 auditor (100%) menjawab “gugup” ketika duduk dikursi persidangan.

C. Pembatasan Masalah

Masalah yang akan diteliti adalah terbatas kepada permasalahan kompetensi dan psikologi auditor terhadap penugasan pemberian keterangan ahli di pengadilan tindak pidana korupsi.

D. Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan yang dihadapi Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau, rumusan masalahnya adalah:

1. Kekhawatiran dan ketakutan auditor ketika ditunjuk menjadi Pemberi

Keterangan Ahli, mental yang labil (*nervous*) dan gagap dalam berkomunikasi ketika auditor menjadi Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tipikor;

2. Tidak adanya pembelajaran dan pelatihan khusus yang berkelanjutan terkait Pemberian Keterangan Ahli;
3. Tidak adanya mekanisme berbagi ilmu dan pengalaman (*transfer of knowledge and experience or sharing knowledge*).

E. Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengidentifikasi faktor penyebab psikologis berupa rasa takut yang berlebihan, perasaan cemas dan kekhawatiran yang mendalam yang menimbulkan gejala-gejala seperti gemetaran, keringat dingin, panik, tegang, adanya rasa tidak mampu untuk berbicara di depan umum, pucat, tidak berkonstrasi, dan tidak percaya diri ketika ditunjuk menjadi Pemberi Keterangan Ahli dan menghadapi persidangan di pengadilan tipikor.
2. Menemukan metode dan pelatihan khusus untuk menempa auditor dalam rangka mengatasi dampak psikologis dan menyiapkan auditor sebagai Pemberi Keterangan Ahli.

F. Manfaat

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari Aksi Perubahan ini, antara lain:

1. Tersedianya Auditor Pemberi Keterangan Ahli yang mempunyai Kapabilitas mumpuni;
2. Meningkatnya Akuntabilitas Keuangan Negara dan Daerah berupa terselamatkannya keuangan negara dan daerah.

Nama : Ahmad Mardhotillah

NIM : 202510016

MK : METODOLOGI

Cari Topik Berkaitan dengan Rencana Penelitian Saudara dan Buatlah uraian

PENINGKATAN PERILAKU INOVATIF MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

1. Latar Belakang Masalah

Saat ini tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau pelanggannya. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif. Inovasi menjadikan organisasi dapat merespon tantangan dan dapat bertahan sehingga lebih mudah berkembang. Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mempertimbangkan untuk menempatkan inovasi sebagai salah satu kompetensi yang harus dipenuhi oleh para karyawannya.

Agar dapat bersaing, sebuah perusahaan dituntut untuk dapat mengerti dan memahami apa yang terjadi di pasar, apa yang menjadi keinginan konsumen, serta berbagai perubahan yang ada di lingkungan bisnisnya. Inovasi merupakan strategi dalam mencapai keunggulan bersaing sebab tujuan utama dari inovasi adalah untuk memenuhi permintaan pasar sehingga produk inovasi merupakan salah satu yang dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Komitmen organisasi sendiri dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang relatif stabil sebagai keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, suatu

kemauan untuk berusaha menggunakan segala daya bagi kepentingan organisasi, dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi atau perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seorang karyawan yang telah berkomitmen di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pengembangan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, salah satunya dengan melakukan berbagai inovasi untuk mengembamngkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor yang dapat memunculkan dan meningkatkan perilaku inovasi pada karyawan. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Maka dari itu, peneliti akan berusaha mengkaji lebih dalam tentang hubungan komitmen organisasi dan perilaku inovatif karyawan.

2. Identifikasi masalah

- a. Kurangnya minat karyawan dalam menyampaikan dan menemukan ide inovasi di perusahaan.
- b. Kurangnya minat karyawan dalam menjalankan dan mengembangkan inovasi agar bisa di implementasikan secara optimal.

3. Pembatasan masalah

Perusahaan yang bisa terus bertahan adalah perusahaan yang selalu berinovasi. Manfaat inovasi yang tercipta salah satunya dapat mempermudah pekerjaan sebelumnya atau menyelesaikan masalah yang sedang terjadi. Komitmen organisasi bagi karyawan seharusnya dapat

menumbuhkan perilaku inovatif untuk keberlangsungan perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut apakah perilaku inovatif karyawan di sebuah perusahaan dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi perusahaan.

4. Rumusan masalah

- a. Bagaimana deskripsi perilaku inovatif pada karyawan BPJS Kesehatan Kedepatian Wilayah Sumsel Babel Beng?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada BPJS Kesehatan Kedepatian Wilayah Sumsel Babel Beng?

5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui deskripsi perilaku inovatif pada karyawan BPJS Kesehatan Kedepatian Wilayah Sumsel Babel Beng?
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif pada BPJS Kesehatan Kedepatian Wilayah Sumsel Babel Beng?

6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

- a. Bagi organisasi/perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pentingnya peningkatan perilaku inovatif dalam organisasi melalui komitmen organisasi sehingga organisasi/perusahaan dapat bersaing dan beradaptasi dalam lingkungan global.
- b. Bagi Universitas Bina Darma, dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan perilaku inovatif para dosen dan mahasiswa melalui komitmen berorganisasi.
- c. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

Nama : Apriansyah

Nim : 202510003

TUGAS MANDIRI I

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan kinerja pegawai dan upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan sebuah lingkungan kerja, karena faktor tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil dan target kerja yang optimal. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa kompensasi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut Bambang (2005) mengatakan bahwa lingkungan kerja salah satu dari faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berperan dalam pendukung pembangunan di Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dituntut untuk dapat mencapai target dan meningkatkan kualitas kinerja, Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik

melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Ogan Komering Ilir**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Agar permasalahan yang diteliti lebih jelas dan terarah, maka penulis membatasi penelitian pada bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir

1.4 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir?

1.5 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Ogan Komering Ilir

1.6 MANFAAT PENELITIAN

1. Memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
2. Memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai melalui kompensasi dan lingkungan kerja
3. Dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tugas Mandiri ke 1

Mata Kuliah : Metodologi Riset
Dosen : Bapak Dr.Muji Gunarto, S.Si, M.Si
Nama Mahasiswa : Arief Widodo
NIM : 202510004
Program Studi : S2 Magister Manajemen
Institusi : Universitas Bina Darma Palembang

Cari Topik berkaitan dengan rencana penelitian saudara dan buatlah uraian

- 1. Latar Belakang**
- 2. Identifikasi Masalah**
- 3. Pembatasan Masalah**
- 4. Rumusan Masalah**
- 5. Tujuan Penelitian**
- 6. Manfaat Penelitian**

Penjabaran :

Adapun Tesis yang akan Saya ambil adalah Bidang Pemasaran pada kantor tempat Saya bekerja, yaitu CV. Gunindo Berkas Pratama (Distributor Stabilizer Matsuyama Palembang).

Dengan Judul Tesis :

**IMPLIKASI DIGITAL MARKETING TERHADAP PEMASARAN STABILIZER
MATSUYAMA DI CV. GUNINDO BERKAT PRATAMA PALEMBANG**

1. Latar Belakang

Konsep Pemasaran menggambarkan sebuah proses social dimana didalamnya terjadi interaksi antar individu/kelompok untuk saling memuaskan kebutuhan dan keinginan. Bentuk interaksi yang dimaksud adalah transaksi jangka panjang yang saling menguntungkan. Oleh karena itu pemasaran sering dikatakan sebagai pengaruh organisasi, yang memberikan arah kepada perusahaan untuk menentukan jenis tawaran berdasarkan segmen yang sebelumnya dianalisis dan dinilai menguntungkan.

2. Identifikasi Masalah

Dalam Penelitian Tesis ini, dilakukan Survey kepada kompetitor apa saja yang menjadi pesaing produk stabilizer Matsuyama Palembang, hal selanjutnya dilakukan penelitian kepada konsumen, relasi, perusahaan, rekanan yang memuat nilai observasi.

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan solusi dari masalah yang ada, adapun pembatasan masalah sebagai berikut :

- Pada Tesis ini hanya di batasi hanya segi penjualan berbasis digital marketing
- Hal hal apa saja yang akan menjadi permasalahan apabila digital marketing dijalankan
- Diperlukannya aplikasi untuk alat bantu promosi stabilizer Matsuyama Palembang.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah untuk penelitian yang akan dilakukan :

- Bagaimana pengaruh perubahan penggunaan digital marketing terhadap pengetahuan konsumen tentang penjualan produk stabilizer Matsuyama Palembang
- Bagaimana pengaruh penjualan stabilizer Matsuyama dalam kurun waktu 3 bulan, 6 bulan sampai dengan 12 bulan setelah digital marketing dijalankan.

5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi penjualan stabilizer Matsuyama menggunakan sistem digital marketing di CV.Gunindo Berkat Pratama Palembang.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap kepercayaan konsumen tentang stabilizer Matsuyama

6. Manfaat Penelitian

Dari rumusan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian ini adalah :

- Mengenalkan sistem pemasaran digital marketing kepada perusahaan, bahwa ini merupakan terobosan baru di era pemasaran digital
- Menambah segmen market dan peluang pada penjualan stabilizer Matsuyama pada CV.Gunindo Berkat Pratama.

TUGAS
METODOLOGI RISET



Disusun oleh

Nama : Desti Oktiani

Nim : 202510005

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG
PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
TAHUN AJARAN 2020/2021

A. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintah harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya, termasuk Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada middle manager dan para bawahan atau staf. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi baik level atas, menengah maupun tingkat bawah. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja institusi pemerintah dapat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawai dalam instansi tersebut.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya mulai dari mengikuti pelatihan, pemberi kompensasi hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin yang dimiliki organisasi.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu-individu yang ada

didalam organisasi tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Tiernay yang dikutip oleh Djokosantoso (2013) bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam diri seorang pegawai secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (skill) yang dimiliki pegawai. Kinerja pegawai yang baik apabila ia memiliki keahlian yang tinggi (Tampubolon, 2007). Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Siagian (2013) yang menyatakan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang harus tetap diberikan pada manajemen sumber daya manusia.

Dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Sarolangun sebagai salah satu instansi pemerintah di kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 65 orang pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda mulai dari pegawai lulusan SLTP hingga dengan tingkat pendidikan pascasarjana (S-2), sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten
Sarolangun
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase %
1	SLTP	2	3,08
2	SLTA	34	52,31
3	S-1	28	43,08
4	S-2	1	1,54
Jumlah		65	100,00

Sumber : Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Sarolangun, 2019

Tabel diatas memperlihatkan komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA lebihh dari separuh dari jumlah pegawai yaitu 34 orang atau 52,31%, S1 28 orang atau 43,08%, SLTP sebanyak 2 orang atau 3,08% dan hanya 1 orang pegawai dengan pendidikan S2 1,54% hal ini memperlihatkan tingkat pendidikan instansi ini relatif belum memiliki sumberdaya yang memadai, kondisi ini berpotensi berpengaruh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan pembangunan perkebunan dan kehutanan kepada masyarakat serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi dan misi instansi.

Suwatno dan Prriansa (2011) mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah dalam bekerja, ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri dan faktor diluar diri karyawan tersebut. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilaku-prilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaan (Hakim, 2012). Menurut fahmi (2012) setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memicu dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Semangat yang dimiliki oleh seseorang

tersebut bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan menjadi lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi dilingkungan instansi dinas perkebunan yang juga dipengaruhi faktor tersebut diatas namun motivasi yang diberikan oleh dinas perkebunan dan kehutanan tidak maksimal mengingat tidak ada tunjangan kinerja maupun remunerasi berupa reward bagi pegawai yang bekerja dengan baik, motivasi “kemungkinan” diberikan berupa promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila pegawai yang bersangkutan dianggap pantas mendapatkan promosi tersebut, namun hal ini masih diragukan dalam pelaksanaannya berdasarkan ketentuan yang berlaku mengingat berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah subjektifitas dalam penilaian pegawai. Usaha pencapaian tujuan tidak terlepas bagaimana seseorang pemimpin meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono dalam reza, 2015). Pengaruh motivasi kerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Disamping beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, variabel disiplin juga memiliki peranan yang penting, menurut setiyawan dkk dalam reza 2015, disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka optimalisasi kerja. Untuk disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan waridin (2016) dan aritonang (2015) disiplin kerja karyawan sebagai faktor kinerja, hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis, peneliti menemukan adanya kekurangan dalam mentaati tata tertib dari dinas perkebunan dan kehutanan

sarolangun dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Selanjutnya tingkat absensi tidak merupakan bagian penting pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya dan dapat pula dijadikan salah satu parameter dalam melihat kinerja pegawai.

Tabel 1.2

**Tingkat Absensi Pegawai Striktural Perkebunan dan Kehutanan
Kabupaten Sarolangun
Dari tahun 2015-2019**

No	Tahun	Absensi	
		Bawahan (%)	Pimpinan (%)
1	2015	0,29	1,19
2	2016	0,49	0,50
3	2017	0,39	0,89
4	2018	0,60	0,69
5	2019	0,43	0,40

Sumber : bagian kepegawaian dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Sarolangun, 2015

Dari tabel diatas terlihat jumlah personil mangkir pegawai bervariasi dari tahun ketahun, yaitu kurang dari 1% pertahun, unsur bawahan 0,44% sedangkan unsur pimpinan 0,73, mengingat absensi pada pada instansi tersebut masih menggunakan absen manual. Berdasarkan pengamatan penulis terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dari waktu yang telah ditentukan bahkan tidak datang ke kantor berdasarkan kejadian diatas masih terjadi tanpa adanya hukuman ataupun sanksi.

Berdasarkan peraturan yang mengatur hak pegawai untuk tidak masuk kerja, berdasarkan hak cuti pegawai negeri sipil yang terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti alasan penting, cuti hamil, dan bersalin bagi pegawai wanita maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan yang bersangkutan dianggap mangkir/absen.

Untuk melihat kinerja instansi salah satunya instrumen yang dapat dijadikan acuan adalah realisasi anggaran, realisasi anggaran jika dikorelasikan dengan pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diterbitkan oleh lembaga administrasi negara no 589 tahun 1999 dengan skala nilai sebagai berikut :

1. Capaian < 55% kategori kurang baik
2. Capaian 55%-70% kategori sedang
3. Capaian 70% -85% sangat baik
4. Niali tingkat capaian diatas 85% kategori sangat baik/sangat berhasil

Adapun realisasi anggaran dinas perkebunan dan kehutana kabupaten sarolangun dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3

Realisasi anggaran dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten

Sarolangun dari tahun 2015 s.d tahun 2018

No	Tahun	Anggaran	realisasi	persentase	keterangan
1	2015	2.943.388.920	2.374.180.750	79,74 %	Baik
2	2016	4.381.768.546	2.538.085.027	57,92%	Sedang
3	2017	11.621.855.700	9.461.037.110	81,41%	Baik
4	2018	7.552.459.030	6.229.678.792	83,41%	Baik

Sumber : Dinas Perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun, 2015

Dari tabel diatas, terlihat bahwa realisasi anggaran dari tahun 2015 sampai dengan realisasi anggaran tahun 2018 mengalamicapaian perubahan dari tahun ketahun terutama pada tahun 2016 dengan realisasi atau serapan anggaran yang berflukatif, jika realisasi anggaran pada dinaas perkebunan dan kehutanan sarolangun dikoreksikan dengan pedoman penyusunan laporan keuangan akuntabilitas kinerja institusi pemerintah, realisasi tahun 2016 merupakan anggaran dengan serapan terkecil dengan kategori sedang

sedangkan untuk tahun 2015,2017,2018 termasuk kedalam kategori baik dan berhasil.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variable diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi dan disiplin. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut hal inilah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun**”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Srolangun ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun.

C. BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok pembahasan maka adapun batasan masalah hanya mengetahui gambaran budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Srolangun dan Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, pegawai, dan dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun.

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan yang berarti bagi dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, untuk meningkatkan kinerja serta bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

2. Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharap bermanfaat bagi pengembangan dinamika ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia.
- Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan penelitian ini.

Fungsi dan Peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Studi Kasus : Di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang

I. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu hal penting dan menyentuh, mempengaruhi dan merasuki seluruh aspek kehidupan manusia. Dengan manajemen manusia mampu mengenali kemampuan, kelebihan dan kekurangannya. Manajemen juga dapat mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka mencapai sebuah tujuan. Stoner (1986) mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi usaha. Usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sebagai pengendalian suatu usaha yaitu proses pendelegasian/pelimpahan wewenang kepada beberapa penanggung jawab dengan tugas kepemimpinan dan proses pergerakan bimbingan pengendalian semua sumber daya manusia dan sumber materiil dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen memungkinkan terjadinya perpaduan dari semua usaha dan kegiatan. Tujuan organisasi menciptakan kerjasama yang baik demi kelancaran efektifitas kerja.

Di lain pihak setiap manusia dalam perjalanan hidupnya tidak lepas dan selalu menjadi anggota organisasi, seperti: organisasi sekolah, organisasi perusahaan ataupun organisasi karang taruna. Organisasi memiliki persamaan-persamaan mendasar. Persamaan itu terutama tercermin pada fungsi-fungsi manajerial yang dijalankan. Fungsi-fungsi manajerial tersebut bersifat universal. Sifat ini merupakan hasil dari kenyataan bahwa fungsi manajerial adalah sama dan dimana saja dalam seluruh tubuh organisasi.

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan manusia untuk mencapai tujuan yang sebelumnya tidak pernah dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih, berfungsi mencapai sasaran tertentu. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah hal yang paling utama di dalam organisasi. Pada umumnya manusia secara sendiri-sendiri sangat susah mewujudkan tujuan. Dengan adanya kelompok maka akan mempermudah pencapaian tujuan karna didasari pada asas kerjasama dari masing-masing individu untuk membentuk

kelompok, kemudian membentuk organisasi. Terlebih ketika membahas tentang organisasi pengkaderan, yang tidak lepas dari kader dan anggota sebagai ujung tombak keberlangsungan hidup dan matinya organisasi yang menaungi mereka.

Kader dan anggota merupakan bagian terpenting sekaligus sebagai ujung tombak dari hidup dan matinya organisasi. Secara umum kader dan anggota adalah mereka yang telah tuntas mengikuti proses pengkaderan yang ada di dalam organisasi dimana mereka berada, baik pengkaderan formal maupun pengkaderan non formal. Para kader diharapkan tidak hanya mampu eksis agar organisasi yang menaunginya terjaga namun yang terpenting adalah seluruh kader dan mampu merepresentasikan dirinya sebagai kader dan anggota yang royal, patuh dan taat terhadap organisasi serta mampu membawa visi dan misi organisasinya. Sementara Pengkaderan berarti proses bertahap dan terus-menerus sesuai tingkatan, capaian, situasi dan kebutuhan tertentu yang memungkinkan seorang kader dan anggota dapat mengembangkan potensi akal, kemampuan fisik dan moral sosialnya. Sehingga kader dan anggota dapat membantu orang lain dan dirinya sendiri untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mewujudkan masa depan yang lebih baik sesuai dengan cita-cita yang diidealkan, nilai-nilai yang diyakini serta misi perjuangan yang diemban.

Secara sederhana manajemen organisasi dapat diartikan sebagai jalinan hubungan antara dua pengertian dari manajemen dan organisasi. Manajemen diartikan sebagai kepengurusan. Kepengurusan yang dilakukan orang yang ingin mencapai suatu tujuan dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Dari kedua pengertian tersebut jelaslah apa yang sebenarnya manajemen organisasi itu. Manajemen organisasi adalah suatu kepengurusan atau kepemimpinan dari seorang manajer yang ditunjukkan kepada sekumpulan orang-orang yang terkoordinasikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Organisasi Kemasyarakata Pemuda (OKP) sekaligus Organisasi Eksternal Kemahasiswaan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) yang sampai sekarang masih mendeklarasikan dirinya sebagai organisasi pengkaderan dan kaderisasi harus mampu mengoptimalkan dan mengorientasikan seluruh aktivitas dan kegiatan organisasinya demi terwujudnya pendidikan yang merata ke seluruh kader-kadernya. Seluruh aktifitas dan kegiatan yang ada di dalamnya harus mampu menembus semua aspek dan lini sosial yang berkembang saat ini, baik sisi kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan nilai), psikomotorik

(keterampilan) untuk seluruh kader-kadernya. Dari hal tersebut dapat dipastikan bahwa dari seluruh pengkaderan formal dan non formal GMKI baik itu Masa Perkenalan (Maper), Masa Bimbingan (Mabim) dan Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) harus sebisa mungkin untuk diarahkan kepada pengembangan dari tiga aspek di atas, yang mana tujuan luhur GMKI sesuai dengan AD/ART organisasi dapat tercapai secara maksimal. Untuk dapat mengarahkan hal tersebut, maka proses pengkaderan harus memiliki berbagai macam perangkat pendukung, diantaranya adalah Tujuan Pengkaderan, Pengkader, Peserta Pengkaderan, Proses Pengkaderan, Materi dan Metode.

Dengan usia GMKI yang semakin dewasa, harus memiliki kesadaran yang lebih sebagai upaya meningkatkan peran dalam pembangunan nasional, yang tidak lepas dari visi dan misi Oikumenisme dan Nasionalisme, serta lebih memiliki semangat juang dalam membentuk pribadi kader-kader yang berkualitas yang mampu memberikan sumbangsih pemikiran dan tenaga guna kemajuan gereja, perguruan tinggi, masyarakat khususnya pada ranah generasi muda. Partisipasi ini dilakukan secara terus menerus dengan kritis, konstruktif, obyektif dan bertanggung jawab sesuai dengan tujuan berdirinya GMKI, yaitu: Tinggi Iman, Tinggi Ilmu dan Tinggi Pengabdian. Dari latar belakang serta tujuan tersebut dan mengamati proses pelaksanaan pembangunan dalam GMKI Cabang Palembang maka peneliti mengambil judul “Fungsi dan Peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Studi Kasus : Di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.”

II. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Fungsi dan peran kaderisasi di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.
2. Kaderisasi dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Output kaderisasi GMKI cabang Palembang masih jauh dari harapan.

III. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah berdasarkan permasalahan latar belakang secara umum permasalahan yang akan diteliti melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi dan peran kaderisasi yang dijalankan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang?
2. Apakah dengan fungsi dan peran kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)?
3. Bagaimana bentuk kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang?

IV. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan ini untuk memperoleh informasi dan gambaran secara lengkap mengenai Fungsi dan Peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Studi Kasus di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang sebagai berikut :

1. Fungsi dan peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang
2. Dengan adanya fungsi dan peran dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
3. Mengetahui bentuk kaderisasi Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.

V. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang. Selain itu penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan bahan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

- i.** Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan dan sebagai latihan dalam menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.
- ii.** Penelitian ini dilakukan sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar pascasarjana pada Program Studi Magister Manajemen di Universitas Bina Darma Palembang.

b. Bagi Mahasiswa Sebagai salah satu sarana penerapan serta pengembangan teori yang telah didapat selama proses perkuliahan.

c. Bagi Kader Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.

d. Bagi Masyarakat

Sebagai pengetahuan tambahan bagi masyarakat untuk dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat itu sendiri.

PROPOSAL
ANALISIS ANGGARAN BELANJA OPERASIONAL SERTA PELAPORAN
DAN PERTANGGUNGJAWABAN PENGGUNAAN ANGGARAN PADA
SATUAN KERJA KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN MUSI
BANYUASIN



Oleh:
ELLY FARIDAH
NIM: 202510001

**Disertasi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen**

MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINADARMA
2021

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL DISERTASI/TESIS

ELLY FARIDAH
NIM: 202510001

Disertasi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen
Program Studi: Manajemen Keuangan

Menyetujui untuk diajukan pada ujian pradisertasi/pratesis

TIM PEMBIMBING

NAMA	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. XXXX. Pembimbing Utama
Prof. XXXX Pembimbing

Palembang,

Program Pascasarjana
Universitas Binadarma
Direktur,

Prof. XXXXX
NIP. XXXXXXXXXXXX

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Fokus dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Definisi Istilah.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Kajian Teori	7
B. Kajian Penelitian yang Relevan	7
C. Kerangka Pikir	7
D. Pertanyaan Penelitian.....	7
BAB III. METODE PENELITIAN	8
A. Jenis Penelitian.....	8
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	8
C. Sumber Data.....	8
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	8
E. Keabsahan Dokumen	8
F. Teknik Analisis Data.....	8
DAFTAR PUSTAKA	9
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	10

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Percobaan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. Percobaan.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Percobaan	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. Percobaan	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Percobaan.....	10
Lampiran 2. Percobaan.....	11

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran. Dalam organisasi sektor publik, penganggaran merupakan suatu proses politik. Pada sektor swasta, anggaran merupakan bagian dari rahasia perusahaan yang tertutup untuk publik, sebaliknya pada sektor publik anggaran justru harus menginformasikan kepada publik untuk dikritik, didiskusikan, dan diberi masukan. Penganggaran sektor publik terkait dengan proses penentuan jumlah alokasi dan untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter. Proses penganggaran sektor publik dimulai ketika perumusan strategi dan perencanaan strategi telah dilakukan.

Fungsi anggaran sektor publik sendiri adalah sebagai alat perencanaan, alat pengendalian, alat kebijakan fiskal, alat politik, alat koordinasi dan komunikasi, alat penilaian kinerja, alat motivasi, dan alat menciptakan ruang publik. Anggaran sektor public bertujuan sebagai alat bagi pemerintah untuk mengarahkan pembagunan sosial-ekonomi, menjamin kesinambungan, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Anggaran diperlukan karena adanya kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tak terbatas dan terus berkembang, sedangkan sumber

daya yang ada terbatas, untuk menyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggung jawab terhadap masyarakat.

Adapun salah satu jenis anggaran sektor publik adalah anggaran operasional yaitu anggaran yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam menjalankan pemerintahan.

Dalam pelaksanaan penggunaan anggaran sektor publik baik keuangan yang dikelola oleh pemerintah pusat maupun daerah harus dilakukan pemisahan secara tegas antara pemegang kewenangan kebidannya. Pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan akuntabel merupakan salah satu sarana untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai yang diamanatkan Undang-Undang. Akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan saat ini merupakan indikator kinerja Kementrian/Lembaga. Apabila kinerja Kementrian/Lembaga baik maka mencerminkan pencapaian reformasi birokrasi yang baik pula. Budaya tanggung jawab penggunaan anggaran negara pun dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat luas.

Laporan keuangan organisasi sektor publik merupakan komponen penting dalam menciptakan akuntabilitas sektor publik. Pengelolaan keuangan yang efisien, ekonomis, efektif, transparan dan akuntabel merupakan salah satu sarana menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pada satu tahun anggaran dimulai dengan penyusunan dan pengesahan dokumen pelaksanaan anggaran. Dokumen pelaksanaan anggaran yang selanjutnya disebut sebagai Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang disusun oleh Pengguna Anggaran (PA)/Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL) yang telah disetujui oleh DPR dan Keputusan Presiden mengenai rincian APBN dan disahkan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara (BUN).

Secara Garis besar organisasi sektor publik ada 3 (tiga) yaitu Instansi Pemerintah, Organisasi Nirlaba Milik Pemerintah, dan Organisasi Nirlaba Milik Swasta. Dalam lingkup instansi Pemerintah terdiri dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2012 Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai salah satu Lembaga Negara yang tergolong ke dalam Pemerintah Pusat yang didalamnya juga terdapat anggaran belanja operasional. Secara institusional Komisi Pemilihan Umum (KPU) periode sekarang (2007-2012) merupakan Komisi Pemilihan Umum ketiga yang dibentuk setelah pemilu demokratis sejak era reformasi 1998.

Dalam tahun 2013 dan 2014 disamping mengelola anggaran untuk pembiayaan kegiatan reguler/rutin, KPU juga mengelola anggaran untuk pembiayaan kegiatan tahapan pemilu baik untuk KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten Kota maupun untuk Badan Penyelenggara Pemilu Ad-Hoc yang

berada di Luar Negeri serta dalam negeri yang tertuang dalam DIPA bagian Anggaran 076 di satker KPU masing-masing.

Salah satu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang ada di Sumatera Selatan ialah Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin. KPU Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu lembaga yang mengurus tata pemerintahan di Indonesia khususnya pemilihan umum. Didalam pengurusan penunjang kepemiluan KPU Kabupaten Musi Banyuasin dalam hal ini memiliki anggaran yang cukup besar dikarenakan penduduk di Musi Banyuasin tergolong banyak dimana Daftar Pemilih Sementara pada pemilu tahun 2020 sebesar 453.257. Dimana sumber dana yang didapat ada yang dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan dari Hibah Pemerintah Daerah sebagai penunjang kepemiluan. Didalam pengelolaan anggaran tersebut banyak sekali permasalahan yang terjadi dari tahun ke tahun terutama dalam realisasi anggaran keuangan yang masih belum bisa mencapai target hingga 100% tiap tahun, pelaporan keuangan yang masih belum bisa mencapai opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) secara keseluruhan, serta masih banyak temuan temuan dalam pertanggungjawaban keuangan baik dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan RI, Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Palembang, Inspektorat KPU RI dari tahun ke tahun.

Semua permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan anggaran pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin salah satu penyebabnya adalah karena minimnya SDM dengan segala keterbatasannya, belum fleksibelnya aturan dalam pengelolaan anggaran.

B. Identifikasi Masalah

1. Minimnya SDM yang kompeten
2. Belum fleksibelnya aturan dalam pengelolaan anggaran

C. Fokus dan Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan anggaran belanja operasional pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Bagaimana pelaksanaan pelaporan dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan anggaran belanja operasional dan realisasi anggaran pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pelaporan dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran pada satuan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Komisi Pemilihan Umum penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi satker Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin
2. Bagi Penulis semoga dapat menjad penyemangat dalam memberikan karya-karya ilmiah yang berkualitas
3. Bagi Peneliti selanjutnya semoga dapat memberikan ide, masukan, gambaran untuk dapat mengembangkan penelitian ini tentang realisasi

anggaran belanja operasional serta pelaporan dan pertanggungjawaban anggaran tersebut.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

- A. Kajian Teori**
- B. Kajian Penelitian yang Relevan**
- C. Kerangka Pikir**
- D. Pertanyaan Penelitian**

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

B. *Setting* Penelitian

C. Sumber Data

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

E. Keabsahan Dokumen

F. Teknik Analisis Data

DAFTAR PUSTAKA

- Dixon, W. J., & Massey, F. J. (1969). Introduction to statistical analysis (Vol. 344). New York: McGraw-Hill.
- Lohr, S. (2012). The age of big data. New York Times, 11.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Percobaan

Lampiran 2. Percobaan

Nama : Fadhillah Adhariani
NIM : 202510006
Mata Kuliah : Metodologi Riset
Tugas : Tugas Mandiri 1

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable *Intervening* Pada Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian di Indonesia pada masa pandemi Virus Covid-19 yang terjadi pada tahun 2019 dan masuk ke Indonesia pada tahun 2020 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini berdampak negatif pada perusahaan yang berdiri di Indonesia. Perusahaan banyak memberhentikan sementara karyawannya bahkan ada yang diberhentikan secara permanen untuk menjaga stabilitas perusahaan. Tidak hanya itu, terdapat beberapa perusahaan yang mengalami kebangkrutan akibat pandemi Covid-19 dan tidak dapat beroperasi kembali. Perusahaan yang masih bertahan dan beroperasi melakukan perubahan budaya kerja yang tidak biasa. Presiden Indonesia menegaskan bahwa kebijakan untuk beraktifitas dirumah perlu dilakukan untuk menekan penyebaran virus corona atau penyakit Covid-19 di Indonesia. Perubahan budaya kerja tersebut dinamakan *Work From Home* (WFH) dimana karyawan bekerja secara individual dari jarak jauh atau dirumah. Tetapi, *Work From Home* (WFH) tidak bertahan lama di Indonesia. Presiden Indonesia kembali mengumumkan akan dilaksanakannya *New Normal* dan masyarakat akan hidup berdampingan dengan virus corona dengan ketentuan yang telah ditetapkan yaitu tetap mematuhi protokol kesehatan sesuai dengan standar nasional. Perubahan budaya kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang sebelumnya dirumahkan hingga kembali ke kantor dengan siklus bekerja yang baru dan berbeda.

Karyawan memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan. Oleh karena itu, menuntut kinerja yang maksimal pada karyawan perusahaan harus memberikan fasilitas dan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Tingkat kebutuhan karyawan beraneka ragam salah

satunya memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri karyawan yang dibawa dalam diri karyawan dan di bawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem pengajian dan sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Stres kerja dapat diartikan berbeda beda bagi setiap individu. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Stres bukan sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif stres yang dialami oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan yang di hadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan	Denok Sunarsi Wijoyo Dodi Prasada Dede Andi
	Tidak Terdapat pengaruh antara beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Cahya Widuri Wulan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan Denok Sunarsi, Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Cahya Widuri Wulan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	Tri Wartono
	Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	Robiatul Adawiyah Siswanto

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan Tri Wartono menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Robiatul Adawiyah dan Siswanto yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan	R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata
	Tidak Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan	Kadek Ferrania Paramitadewi

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh antara lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja	Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.5

Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja	Peni Tunjung Sari Dina Kartika Wati
	Tidak Terdapat pengaruh antara stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	Dhini Rama Dhania

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan Dina Kartika Wati menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Dhini Rama Dhania yang menyatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 1.6

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja	Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy
	Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan karyawan	I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukam Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Anni Sulistyowati yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.7

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang
	Tidak Terdapat pengaruh antarakepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Erline Kristine

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Dari hasil penelitian Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Erline Kristine yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung oleh adanya *reseach gap* dari peneliti-peneliti terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable *Intervening* Pada Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan identifikasi masalah dari penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut.

1. Bagaimna gambaran lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19.
2. Apakah terjadi perubahan kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19.
3. Apakah kepuasan karyawan dapat terpenuhi saat bekerja pada masa pandemi Covid-19.

C. Pembatasan Masalah

Dalam Penelitian ini perlu adanya batasan masalah pada objek dan ruang lingkup penelitiannya agar tidak terjadi penyimpangan dan sasaran yang di luar jangkauan. Maka ruang lingkup penelitian ini pada pembahasan lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
8. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
9. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
8. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.
9. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara.

F. Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya antara lain :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi atau masukan tentang pentingnya lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi, dasar acuan dan pengembangan mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberika referensi dan menambah wawasan, ilmu, pengetahuan dan manfaat yang lebih luas lagi bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

Nama : Muhammad Taufan Dwi Putra
Kelas : MN 36
Nim : 202510018

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu sebagai berikut manusia, finansial, fisik, teknologi, metode, dan pasar. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam manajemen adalah tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan dalam mengoptimalkan hasil kerja. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan menciptakan situasi yang dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan secara optimal.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan ratio satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Hasil dari penilaian pekerjaan itu disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil. (Lijan Poltak 2012:53)

Lijan poltak sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan.

Menurut Sjafri (2012:30), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kejelasan peran, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, sistem nilai, preferensi dan penghargaan. Diantara faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik antara lain berupa fasilitas kerja termasuk peralatan kerja, ruangan, kursi, dan lain-lain. Sementara lingkungan non fisik antara lain gaya kepemimpinan pengelola yang partisipatif, mutu hubungan vertikal dan horizontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial.

Karyawan dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah ketrampilan manajerial yang sangat penting dan landasan kepemimpinan yang efektif. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dengan mempengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Komunikasi memungkinkan manajer untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional. Tidak ada manajer yang dapat menangani konflik, bernegosiasi dengan sukses dan berhasil tanpa kepemimpinan seorang komunikator yang baik. Lilico (dalam Sudarwan, 2004:103), mengatakan bahwa komunikasi ke atas mungkin tidak mengandung informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan dari segi banyaknya mungkin lebih banyak komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Menurut Nevizond (2007:9) budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relative sulit diubah. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yakni mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh dari budaya kerja antara lain, menjamin hasil kerja dengan kualitas baik, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Buana Agung Selaras, kinerja karyawan kurang maksimal mengakibatkan jumlah produksi menurun. Penurunan hasil produksi tersebut membuat rugi secara perlahan. Kurangnya keterbukaan antar karyawan, bawahan yang tidak

paham dengan pekerjaan yang dilakukan dan menahan diri dari atasan. Ketidaknyamanan antar karyawan yang diberitahukan kepada karyawan lain akan membuat mata rantai perasaan negatif kepada karyawan tersebut. Aturan yang kurang jelas, rasa kekeluargaan kurang dan jiwa gotong-royong yang kurang mengakibatkan karyawan tidak dapat menahan diri untuk melanjutkan pekerjaan dan bosan dengan keadaan tersebut. Harapannya karyawan dapat

bekerja sesuai kemampuan dan suasana kerja yang nyaman agar meningkatnya hasil produk.

Prestasi kerja atau kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan serta memantapkan manajemen perusahaan.

Berdasar paparan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA PADA PT. BUANA AGUNG SELARAS 2021”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya karyawan yang mengeluh tentang komunikasi kerja seperti komunikasi terhadap dukungan kerja, komunikasi terhadap empati kerja, komunikasi terhadap rasa positif kerja.
2. Banyaknya karyawan yang masih datang terlambat dan kurangnya kerja sama antar karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dimaksudkan pada hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya.

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi dalam penelitian ini dimaksudkan pada

rangkaian pemahaman yang memadukan anggota organisasi dari atas ke bawah, bawah ke atas dan secara lateral.

2. Budaya kerja adalah sistem makna bersama dan dihargai organisasi yang berfungsi menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemandirian sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota. Budaya kerja dalam penelitian ini dimaksudkan pada nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang diuraikan di atas peneliti mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021?
2. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021?
3. Adakah pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021.
3. Pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Buana Agung Selaras Tahun 2021.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

- 1) Memberikan informasi kepada karyawan mengenai komunikasi dari masing-masing individu.
- 2) Memberikan sumber informasi mengenai budaya kerja.
- 3) Memberikan informasi mengenai kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai bahan pertimbangan menilai kinerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

**PENGARUH FACEBOOK ADS DAN INSTAGRAM ADS TERHADAP
PROMOSI BIMBINGAN BELAJAR**



Oleh:

Pitri Yanti (202510007)

Dosen Pengampu: Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan persaingan bisnis memaksa pelaku bisnis untuk mengubah strategi marketing mereka. Para pelaku bisnis tidak hanya menggunakan strategi marketing konvensional seperti membuat iklan di televisi, membagikan brosur dan memajang banner di sisi jalan, namun banyak pelaku bisnis memanfaatkan teknologi dalam mempromosikan produk dan jasa mereka.

Sektor publik yang cukup potensial dalam bisnis adalah pendidikan. Hal ini ditandai dengan banyak bermunculan lembaga pendidikan baik berbasis online atau offline. Lembaga pendidikan yang tidak memiliki keunggulan dan masih menggunakan metode promosi lama tidak akan bisa bertahan dalam persaingan bisnis dimasa sekarang. Oleh sebab itu, sebuah lembaga pendidikan harus memiliki terobosan dalam strategi marketing mereka serta memiliki keunggulan yang menjadi ciri khas untuk bersaing dan unggul dalam bisnis di sektor pendidikan.

Strategi marketing yang tepat dalam era globalisasi adalah memanfaatkan media sosial dalam mempromosikan keunggulan produk lembaga pendidikan. Namun dengan hanya menggunakan media sosial dengan jumlah *follower* rendah dirasa cukup sulit untuk memperkenalkan *brand* bimbingan belajar kepada banyak orang karena promosi hanya dapat dilihat oleh sebagian kecil orang. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan memerlukan strategi tambahan untuk dapat meningkatkan *viewers* mereka di media sosial dengan menggunakan Facebook Ads dan Instagram Ads. Dalam tulisan ini akan dijabarkan pengaruh Facebook Ads Instagram Ads, dan aplikasi instagram tanpa ads terhadap penambahan siswa baru pada lembaga bimbingan belajar El-Faqih Palembang

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pertumbuhan bimbel-bimbel baru dengan membawa nama besar memberikan pengaruh terhadap pengusaha bimbel lokal kota Palembang.
2. Strategi marketing masih menggunakan cara konvensional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perkembangan lembaga belajar
3. Penggunaan media sosial biasa tidak memberikan dampak positif terhadap penambahan siswa baru

1.3. Pembatasan Masalah

1. Penelitian dilakukan di Bimbel El-faqih Palembang
2. Penambahan jumlah siswa setiap bulannya

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Facebook ads, instagram ads, dan instagram tanpa ads terhadap promosi Bimbel El-Faqih?
2. Apa strategi marketing terbaik dalam perkembangan bisnis Bimbel El-Faqih?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Menganalisa pengaruh Facebook ads, instagram ads, dan instagram tanpa ads terhadap promosi Bimbel El-Faqih.
2. Menganalisa strategi marketing terbaik dalam perkembangan bisnis Bimbel El-Faqih.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bimbingan belajar dalam menentukan strategi marketing
2. Sebagai media untuk realisasi teori-teori marketing
3. Sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

METODOLOGI RISET

Dr. Muji Gunarto, S.Si.,M.Si

PENTINGNYA PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS DI SEKOLAH DASAR

OLEH

REKA TIA SUSANTI

NIM. 202510008



PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2020

A. Latar Belakang Masalah

Bahasa Inggris adalah bahasa yang paling banyak digunakan di dunia dan merupakan bahasa ibu untuk lebih dari 400 juta orang diseluruh dunia. Setiap hari, jutaan orang menggunakan bahasa Inggris di sekolah maupun di kehidupan sosial. Ketika kepala negara saling bertemu dalam konferensi tingkat dunia, bahasa Inggris menjadi bahasa yang paling sering digunakan. Begitu pula saat orang-orang dari bangsa yang berbeda saling bertemu, bahasa Inggris adalah satu-satunya bahasa penghubung yang digunakan oleh mereka.

Kemampuan berbahasa Inggris yang baik juga akan memudahkan jalan siswa untuk melanjutkan pendidikan. walau banyak orang beranggapan bahwa belajar di dalam negeri tidak membutuhkan kemampuan berbahasa Inggris, tetapi hal ini kurang tepat karena kemampuan berbahasa Inggris bukan hanya menjadi syarat bagi siswa yang ingin melanjutkan pendidikan di luar negeri, melainkan juga untuk melanjutkan pendidikan sarjana. Kemampuan Bahasa Inggris yang siswa miliki akan menjadi nilai tambah sekaligus menjadi modal utama untuk menyelesaikan pendidikan.

Pembelajaran Bahasa Inggris sewajarnya harus diberikan di jenjang Sekolah dasar karena pada anak-anak usia dini belajar bahasa lebih mudah ditangkap. Kedua pada zaman yang serba digital sekarang ini yang mana semua sistem kehidupan menggunakan bahasa Inggris dengan adanya bahasa Inggris pada sekolah dasar lebih mempermudah untuk menerima teknologi yang digunakan. Ketiga, dengan diberikan bahasa Inggris pada sekolah dasar otomatis ketika anak-anak akan melanjutkan pada jenjang menengah peserta didik akan mudah menerima bahasa Inggris.

Namun hal ini tidak sejalan dengan Kurikulum 2013 yang diterapkan di Sekolah Dasar. Bahasa Inggris tidak termasuk dalam mata pelajaran yang dianjurkan untuk diberikan di SD tidak seperti kurikulum sebelumnya, Kurikulum Sekolah Dasar 1994. Kurikulum ini mencantumkan pelajaran muatan lokal yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan lingkungan dan yang bersifat kedaerahan. Setiap sekolah dapat menentukan kebijakan untuk menyelenggarakan beberapa mata pelajaran termasuk diantaranya mata pelajaran Bahasa Inggris. Sedangkan Dalam Permendikbud No. 67 Tahun 2013 tentang kurikulum Sekolah Dasar halaman 9 - 10, sama sekali tidak disinggung keberadaan mata pelajaran bahasa Inggris di Sekolah Dasar. Pelaksanaan pembelajaran Bahasa Inggris diserahkan ke masing-masing sekolah di daerah, sebagai ekstra kurikuler.

Berdasarkan masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk memeliti mengenai: pentingnya Pembelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar.

B. Identifikasi Masalah

Disaat Negara tetangga menjadikan Bahasa Inggris sebagai bahasa nasional (Second language) seperti Malaysia, Singapura, dan Filipina, Indonesia dengan kurikulum 2013 justru tidak memasukkan mata pembelajaran bahasa Inggris dalam mata pelajaran wajib di tingkat SD. Tindakan ini akan menimbulkan kekhawatiran bahwa murid Sekolah Dasar tidak mau mempelajari Bahasa Inggris dan akan mengalami kesulitan saat berhadapan dengan Pelajaran Bahasa Inggris saat SMP dan SMA yang merupakan salah satu mata pelajaran yang menentukan kelulusan. Hal ini akan berlanjut saat siswa ingin melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi. Dengan kemampuan bahasa Inggris yang kurang maka kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di luar negeri juga akan terbatas karena terkendala dengan bahasa.

C. Pembatasan Masalah

Memperhatikan identifikasi masalah diatas, permasalahan yang diteliti dibatasi satu faktor saja yang berhubungan dengan Pembelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, yaitu Pentingnya pembelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar.

D. Rumusan Masalah

1. Apa kendala penerapan pembelajaran Bahasa Inggris di Sekolah dasar?
2. Mengapa pembelajaran Bahasa Inggris harus diterapkan di Sekolah Dasar?
3. Bagaimana penerapan pembelajaran Bahasa Inggris yang baik di sekolah Dasar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kendala dalam penerapan Bahasa Inggris di sekolah
2. Untuk mengetahui pentingnya pembelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar
3. Untuk mencari tahu metode dan pengimplementasian pembelajaran bahasa Inggris yang baik disekolah

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Sekolah

Dengan mengetahui pentingnya pembelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar maka diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan sekolah yang bersangkutan.

2. Bagi Guru

Sebagai masukan dalam mengelola dan meningkatkan strategi belajar-mengajar serta mutu pengajaran. Dengan mengetahui metode penerapan pembelajaran Bahasa Inggris maka guru dapat menyesuaikan proses belajar-mengajar yang diciptakan.

3. Bagi Siswa

Dengan mengetahui pentingnya pembelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, diharapkan siswa akan termotivasi untuk belajar Bahasa Inggris agar dapat menggapai cita-cita dan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan dan memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan dan ketrampilan meneliti serta pengetahuan yang lebih mendalam terutama pada bidang yang dikaji.

TUGAS MANDIRI I METODOLOGI RISET

NAMA : RENDY PRAYITNO
NIM : 202510009
FAKULTAS : MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS : BINA DARMA

Cari Topik Berkaitan dengan Rencana Penelitian Saudara dan Buatlah uraian:

1. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan memiliki berbagai unit satuan kerja yang terdiri dari susunan PNS yang mendukung pelaksanaan pemerintahan. Tiap-tiap unit satuan kerja tersebut memiliki tugas pokok fungsi masing-masing yang berguna untuk mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Unit kerja tersebut atau yang disebut Organisasi Perangkat Daerah pada pemerintahan akan berjalan dengan berkesinambungan satu sama lainnya sesuai dengan arahan dari pemegang wewenang dari pemerintahan tersebut.

Pemerintahan memerlukan SDM yang berkualitas untuk pelaksanaan kinerja yang ideal. Pada posisi-posisi tertentu diperlukan kualitas SDM yang tepat. SDM tersebut tidak harus dengan kualitas yang maksimal atau paling baik tetapi disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada, sehingga penggunaan tiap SDM akan efektif dan sesuai tugas pokok fungsi yang telah ditetapkan pada posisi-posisi yang ada pada suatu unit kerja. Selain itu sumber daya manusia pelaksana tugas harus baik karena sebagai faktor penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

2. Identifikasi masalah

Kualitas SDM tidak hanya didasarkan pada pendidikan SDM tersebut saja tetapi juga kualitas diri dan keterampilan dari tiap-tiap SDM tersebut. Kualitas pendidikan termasuk pada kategori pengetahuan sedangkan kualitas diri tersebut antara lain adalah sikap dan perilaku. Juga ada faktor ketrampilan pendukung yang diperlukan PNS untuk menunjang kinerja mereka sesuai dengan tugas pokok fungsi yang dimiliki. Secara prinsip pengelolaan SDM, PNS yang telah ada sudah teralokasikan dengan tepat, baik pada kualitas maupun kuantitas. Hasil kinerja belum tentu sesuai dengan yang diharapkan walaupun telah tersedia SDM yang berkualitas. Hal ini sangat mungkin terjadi pada instansi pemerintahan karena adanya berbagai hal yang mempengaruhi kinerja tersebut. Banyak faktor eksternal yang membuat bias pelaksanaan ketentuan peraturan serta keputusan Pemerintah Daerah maupun peraturan dan keputusan

Pemerintah Pusat, mengakibatkan kualitas SDM yang baik belum tentu dapat memberikan kinerja yang tepat sesuai sasaran awal.

3. Pembatasan masalah

SDM dengan kualitas dan kuantitas yang tepat diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik tetapi kenyataan yang terjadi belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal. Sehingga perlu untuk melihat bahwa apakah terdapat hubungan antara kualitas SDM dengan kinerja Pemerintah Daerah.

4. Rumusan masalah

- a) Apakah terdapat hubungan antara Tingkat Pengetahuan PNS dengan kinerja Pemerintah?
- b) Apakah terdapat hubungan antara Sikap PNS dengan kinerja Pemerintah?
- c) Apakah terdapat hubungan antara Keterampilan PNS dengan kinerja Pemerintah?

5. Tujuan Penelitian

- a) Mengetahui hubungan antara Tingkat Pengetahuan PNS dengan kinerja Pemerintah.
- b) Mengetahui hubungan antara Sikap PNS dengan kinerja Pemerintah.
- c) Mengetahui hubungan antara Keterampilan PNS dengan kinerja Pemerintah.

6. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pentingnya Kualitas SDM sebagai komponen penting untuk mencapai suatu hasil kinerja yang optimal. Dimana kualitas adalah terbagi menjadi dimensi pengetahuan, sikap serta keterampilan. Tiap-tiap dimensi tersebut dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan peningkatan kualitas pengetahuan, sikap maupun keterampilan.

**PENGARUH PROFESIONAL GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA
BELAJAR DI GLORIA ENGLISH COUSE CABANG
JAKABARING PALEMBANG**



**Oleh :
REZKI ARDIANSYAH, S.Kom
202510010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan dan persaingan ketat dalam dunia pendidikan, maka tidak cukup bagi para pelajar hanya mendapatkan ilmu pengetahuan di lembaga formal saja (sekolah), terutama pada mata pelajaran Bahasa Inggris, karena ada beberapa Sekolah Dasar Negeri yang meniadakan mata pelajaran bahasa Inggris di sekolah tersebut. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, M. Nuh menegaskan bahwa mata pelajaran Bahasa Inggris di Sekolah Dasar (SD) tidak dihapus, namun sekolah diberikan kebebasan untuk memasukkannya sebagai mata pelajaran. Kemendikbud menghimbau sekolah memprioritaskan pelajaran Bahasa Indonesia dibanding bahasa asing. Dan hal ini menyebabkan Sekolah Dasar Negeri pada umumnya tidak memasukkan Bahasa Inggris sebagai mata pelajaran.

Pada contoh kasus di atas, anak – anak yang sekolah di mana pihak sekolah nya menghapus mata pelajaran bahasa inggris, maka mereka akan mengalami kesulitan dan kurang pemahaman tentang bahasa inggris jika tidak diberikan pelajaran dan pengetahuan nya dari awal yaitu bangku sekolah dasar, para siswa tersebut akan mengalami kesulitan dalam mata pelajaran bahasa Inggris pada tahap selanjutnya yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP). Padahal seperti yang kita ketahui, kemampuan berbahasa Inggris adalah salah satu keahlian untuk mendapatkan peluang lebih besar dalam mencari pekerjaan maupun meningkatkan jenjang karir.

Saat ini untuk bekerja atau melamar pekerjaan atau meningkatkan jenjang karir baik di perusahaan swasta, BUMN ataupun Pegawai Negeri Sipil salah satu persyaratannya adalah tes TOEFL (*Test of English as a Foreign Language*). Maka dapat disimpulkan, melihat begitu pentingnya mendapatkan ilmu pengetahuan bahasa Inggris maka para siswa tidak cukup hanya

mengandalkan jam pelajaran bahasa Inggris di sekolah saja. Lembaga pendidikan non formal lah salah satu solusinya.

Bimbingan belajar bahasa Inggris adalah lembaga pendidikan non formal yang diberikan kepada peserta didik sebagai pelajaran tambahan dalam upaya meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris untuk meningkatkan prestasi atau nilai yang lebih optimal. Ada banyak keuntungan atau manfaat yang akan didapatkan pada bimbingan belajar bahasa Inggris yaitu salah satunya adalah siswa mempunyai kesempatan lebih banyak dalam mempelajari bahkan mempraktekkan kemampuan bahasa Inggris mereka baik secara lisan maupun tulisan.

Di bimbingan belajar bahasa Inggris "Gloria English Course" adapun salah satu fasilitas yang ditawarkan adalah dengan menghadirkan "*native speaker*" sehingga siswa bisa berinteraksi langsung dan mempraktekkan kemampuan berbahasa Inggrisnya pada jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, untuk menunjang baik buruknya kualitas sebuah bimbingan belajar bahasa Inggris, ada banyak faktor yang mempengaruhinya, misalnya fasilitas dan metode belajar yang ditawarkan, hal ini akan berdampak pada kenyamanan, minat belajar serta menunjang prestasi belajar secara akademik bagi para siswa. Tapi fasilitas yang nyaman saja tidak lah cukup jika tidak mempunyai guru – guru yang profesional yang memiliki "daya jual" sehingga mampu menarik minat siswa untuk belajar.

Untuk mendapatkan tenaga pengajar yang profesional maka diperlukan sistem perekrutan atau seleksi calon pengajar sebaik mungkin. Di Gloria English Course, seleksi calon pengajar dilakukan dengan cara tahapan berikut : tes *TOEFL*, tes *micro teaching*, dan tahap terakhir adalah *interview*. Setelah melewati tahapan tersebut dan dinyatakan lulus, maka calon pengajar tadi akan diberikan training selama 3 bulan. Dengan berhasil melewati beberapa tahapan seleksi tersebut

diharapkan institusi bimbingan belajar Gloria English Course memiliki guru-guru yang profesional sehingga bisa menghasilkan siswa- jasiswa yang berprestasi.

Namun permasalahan yang terjadi saat ini adalah sudah banyak institusi atau lembaga bahasa asing lainnya yang menawarkan produk dan jasa yang sama, sehingga jika institusi atau lembaga tersebut tidak memiliki pengajar yang profesional maka tidak akan mampu bersaing dengan pesaing lainnya. Hal ini pula lah yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Dengan banyaknya dan ketatnya persaingan antar lembaga bahasa Inggris saat ini, para konsumen mempunyai banyak peluang dan kesempatan untuk memilih dan membandingkan institusi yang mereka anggap layak untuk menitipkan anak mereka belajar disana. Untuk itu Gloria English Course selalu berinovasi untuk mempertahankan eksistensi nya dengan meningkatkan kualitas SDM nya terutama staf pengajar nya sehingga bisa menghasilkan prestasi pada siswa nya.

1.2. Identifikasi Masalah

Namun permasalahan yang peneliti dapatkan di Gloria English Course dalam satu tahun terakhir ini adalah terjadinya penurunan jumlah siswa dan penurunan nilai rata-rata tes siswa.

Tabel 1 data jumlah siswa

No	Bulan	Jumlah Siswa
1	Desember	229
2	Januari	226
3	Februari	231
4	Maret	231
5	April	231
6	Mei	235

7	Juni	238
8	Juli	252
9	Agustus	252
10	September	226
11	Oktober	218
12	November	206

Sumber : laporan bulanan Gloria English Course

Tabel 2 nilai rata-rata tes siswa

Tanggal tes	Nilai rata-rata
16 Juli 2018	77.82
19 November 2018	75.86
15 Maret 2019	71.05
20 Juli 2019	70.15

Sumber: arsip nilai tes siswa Gloria English Course

Menurut data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah siswa dan nilai rata-rata siswa dalam setahun terakhir mengalami penurunan. Peneliti berasumsi bahwa penurunan jumlah siswa dan nilai rata-rata tes siswa ada hubungannya dengan proses belajar mengajar yang kurang menarik sehingga menurunkan minat belajar siswa di Gloria English Course.

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat permasalahan tentang kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa. Dan juga sedikit membahas tentang sistem perekrutan calon guru di Gloria English Course sehingga didapatkan guru-guru yang profesional yang tentu saja akan memberikan pengaruh sangat besar dalam proses belajar mengajar dalam sebuah institusi. Tentu saja hal ini menjadi faktor utama di sebuah institusi pendidikan non formal seperti di Bimbingan Belajar Gloria English Course mengingat banyaknya pesaing yang menawarkan produk dan jasa yang sama. Jika sebuah institusi tidak memiliki sumber daya manusia yang siap

bersaing dan profesional dengan cara mengajar yang up to date, maka institusi itu tidak akan dapat menarik minat siswa untuk belajar disana.

Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Gloria English Course Cabang Jakabaring Palembang”.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu kasus digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Adapun batasan kasus dalam penelitian ini yaitu tentang kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa di Gloria English Course cabang Jakabaring Palembang.

Dari paparan penulis pada latar belakang di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

1. Terjadi penurunan jumlah siswa dalam satu tahun terakhir.
2. Terjadi penurunan nilai rata-rata tes siswa dalam satu tahun terakhir.
3. Proses pengajaran yang digunakan guru masih kurang menarik minat dan perhatian siswa dalam belajar.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan kasus yang dapat diambil berdasarkan paparan latar belakang di atas adalah bagaimana pengaruh kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa di Gloria English Course cabang Jakabaring Palembang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar siswa di Gloria English Course cabang Jakabaring Palembang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan penelitian itu sendiri. Jika sebuah penelitian yang telah dilakukan tercapai tujuannya dan rumusan kasusnya dapat terpecahkan secara tepat, maka akan didapatkan manfaat dilakukannya penelitian ini baik secara praktis maupun secara teoritis.

Manfaat secara teoritis yang didapatkan melalui penelitian ini yaitu:

1. Sebagai acuan bagi guru untuk meningkatkan kualitas dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan pada pengajaran.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dan peluang bagi peneliti lain untuk menjadikan penelitian secara lebih luas dan mendalam.

Sedangkan manfaat secara praktis yang didapat adalah :

1. Mendukung para guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Gloria English Course untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dan peningkatan kualitas guru.

Tugas Mandiri I

Metodologi Penelitian

Nama : Setiawan Dwi Putra

NIM : 202510014

Rencana Penelitian

Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan membutuhkan kerjasama dari seluruh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, tidak selamanya kerjasama tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang di inginkan. Hal ini dikarenakan sering terjadi perbedaan pendapat antar sesama karyawan. Perbedaan pendapat ini dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya. Untuk itu manajer berusaha untuk memanage karyawannya agar bekerja sama lebih baik. Untuk mencapai tujuan maka setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas yang dimilikinya, diantaranya dengan meningkatkan kualitas pelayanan, fasilitas perusahaan serta kualitas yang dimiliki oleh karyawannya dalam bekerja. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam pelayanan, hal tersebut dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawannya. Jika kualitas karyawannya baik maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya. Membahas mengenai kualitas karyawan, kualitas dapat dinilai dari apakah karyawan tersebut bekerja sesuai dengan pekerjaannya atau tidak, apakah karyawan mengerti dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam hal ini, perusahaan dapat melihat dari kesesuaian antara aktivitas kerja karyawan dengan job description yang dimilikinya. maka perusahaan dapat menganalisisnya melalui job description perusahaan.

Identifikasi Masalah

Kasus yang akan saya bahas ialah pelayanan di salah satu hotel di Palembang, sebut saja hotel XX. Hotel XX ini dibangun pada tahun 2018 dan sudah mendapat status hotel kelas bintang 3. Untuk harga dan kenyamanan cukup terjangkau di kalangan masyarakat di Palembang. namun terdapat complain dari tamu hotel yang menginap tentang pelayanan di Staff Front Office akan saya analisis dengan 5W+1H.

Pembahasan Masalah

Berikut ini adalah ruang lingkup dari permasalahan yang akan dibahas, adapun ruang lingkup pembahasan mengenai :

1. Pelaksanaan Job description di Hotel XX.
2. Peranan dari Job description dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan Hotel XX.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang telah didapati adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan dan penerapan Job Description di Hotel XX?
2. Bagaimana Peranan dari Job description dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan Hotel XX?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan job description di Hotel Swarna XX.
2. Untuk mengetahui peranan dari Job description dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan Hotel XX.

Manfaat Penelitian

1. Dapat dijadikan sebagai pengetahuan baru mengenai manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya untuk menghadapi dunia kerja yang sebenarnya terutama mengenai penggunaan Job Description dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan.
2. Dapat dijadikan sebagai referensi bahwa penggunaan Job Description dapat meningkatkan aktivitas kerja perusahaan

Nama : Sintia Lorenza
NIM : 202510019
MATKUL : Metodologi Riset (Tugas 1)

Rencana Penelitian Saya Adalah Analisis Pengaruh Kompetensi, Pembagian Tugas, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.

I. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan suatu lembaga, maka suatu lembaga perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Suatu lembaga seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan melancarkan segala urusan yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari lembaga terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan pegawai dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan lembaga tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap lembaga atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Gunawan (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja diukur secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang telah dicapai ketika melaksanakan tugastugas/pekerjaan yang sejalan dengan tanggung jawab yang telah diamanakan.

Sebagai instansi yang besar, Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Ogan Ilir juga ingin didukung oleh sumber daya yang memiliki kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan maka semakin meningkatkan kerjanya. Menurut Wibowo

dalam Irna Aggraini (2019) bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hal tersebut mencerminkan bahwa setiap pegawai yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerjanya yang baik. Setiap pegawai pada umumnya akan merasa senang apabila setiap hasil pekerjaannya mendapat suatu imbalan atas hasil yang telah di capai suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan oleh setiap pegawai yang telah capai target kinerjanya, imbalan yang dimaksud bisa berupa insentif dari organisasi tersebut. Menurut Kadarisman dalam Irna Anggraini (2019) bahwa insentif merupakan suatu bentuk pembayaran langsung kepada pegawai yang didasarkan pada kinerja atau gain sharing.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor-faktor tersebut saling berkesinambungan mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu perlu dilakukan penelitian yang dapat membuktikan bahwa faktor-faktor seperti kompetensi, pembagian tugas, insentif dan pengembangan karir mempunyai pengaruh kinerja pegawai. Atas dasar latar belakang masalah di atas maka dipandang layak untuk meneliti dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Pembagian Tugas, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir”**

II. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu antara lain :

1. Kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas dan pemanfaatan jam istirahat seefektif dan seefisien, belum terlaksana dengan baik.
3. Kurangnya berdiskusi dengan rekan kerja yang lainnya, khususnya dalam hal pembagian kerja.
4. Rendahnya semangat kerja, keseriusan, inisiatif meningkatkan kualitas dan kegagalan kerja.

5. Harapan pegawai terhadap tugas yang diberikan yang sesuai, pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari kantor masih minim
6. Kemampuan pegawai masih rendah dalam menyelesaikan, memperbaiki dan meyeleksi tugas dengan tepat waktu dan konsisten.
7. Kepuasan kerja pegawai masih rendah, bekerja sesuai dengan prosedur, insentif yang diterima belum sesuai serta target yang direncanakan.

III. PEMBATASAN MASALAH

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Bawaslu.
2. Penelitian ini mengenai pengaruh Pembagian Tugas terhadap kinerja Pegawai Bawaslu.
3. Penelitian ini mengenai pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja Pegawai Bawaslu.
4. Penelitian ini mengenai pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Bawaslu.

IV. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Dari apa yang diuraikan di atas, maka masalah untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir ?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir?
3. Bagaimanakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir?
4. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Insentif Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir?

V. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir.

3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan Insetif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Ogan Ilir.

VI. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) dalam melakukan perbaikan dalam pencapaian tujuan dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Akademis Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

NAMA : SITI ZAHARA
NIM : 202510002
TUGAS : METEDOLOGIRISET (TUGAS 1)
PROGRAM STUDI : PASCA SARJANA (S2) MM

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KPU KABUPATEN MUSI BANYUASIN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang demokratis maka diselenggarakan suatu pemilihan umum (pemilu) sebagai suatu penggerak mekanisme sistem politik di Indonesia. Pemilu merupakan wujud demokrasi dan salah satu aspek penting untuk dilaksanakan secara demokratis. Ini dikarenakan dalam pelaksanaannya pemilu bertujuan untuk memilih para pemimpin pemerintahan baik eksekutif maupun legislatif serta untuk membentuk pemerintahan yang demokratis, kuat dan memperoleh dukungan rakyat dalam rangka mewujudkan tujuan nasional sesuai UUD 1945. Untuk melaksanakan pemilu di Indonesia, maka dibentuklah suatu organisasi atau lembaga pemerintah yaitu Komisi Pemilihan Umum atau yang disingkat KPU. Pernyataan ini sesuai dengan amanah yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yaitu Pasal 22E ayat (5) yang berbunyi bahwa pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri.

Berdasarkan Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Tahun 2020-2024, visi komisi pemilihan umum adalah menjadi penyelenggara pemilu serentak yang mandiri, professional dan berintegritas. Adapun misi untuk mewujudkan visi tersebut komisi pemilihan umum melaksanakan misi presiden dan wakil presiden nomor 8, yaitu pengelolaan pemerintah yang bersih, efektif dan terpercaya. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, disusun program dan kegiatan komisi pemilihan umum periode 2020-2024 yaitu mendukung terciptanya organisasi komisi pemilihan umum yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik disertai dengan kewibawaan dan

kejujuran tanpa dipengaruhi oleh entitas lain dan memberikan layanan terbaik di bidang pemilihan umum dan pemilihan.

Untuk mewujudkan rencana strategis tersebut maka kinerja pegawai di lembaga pemerintahan khususnya di komisi pemilihan umum harus ditingkatkan. Menurut Jaenudin dan Chairunisa (2015), dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebagai tanggung jawab pada tugas pokok dan fungsi pegawai, maka perlu didukung oleh pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, membangun budaya disiplin kerja dengan memberikan motivasi. Untuk indikator pendidikan dan pelatihan di lembaga pemerintah sudah diatur dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2012 bahwa pendidikan dan pelatihan dipersyaratkan bagi pegawai negeri sipil untuk menduduki suatu jabatan baik struktural atau fungsional, artinya suatu jabatan telah disesuaikan dengan latar belakang kemampuan pegawai masing-masing sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Jaenudin dan Chairunisa (2015), disiplin kerja merupakan cerminan dan kunci keberhasilan yang akan berdampak pada kinerja dengan indikator yang digunakan, yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab dan taat aturan. Oleh sebab itu, indikator tersebut dapat berbeda-beda pelaksanaannya pada masing-masing pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan sebuah sikap yang dapat terbentuk dari adanya sebuah dorongan atau motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001). Motivasi tidak lepas dari adanya aspek-aspek kebutuhan yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan agar sampai pada hasil yang diinginkan.

Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh peran aktif pemimpin di suatu lembaga atau organisasi. Menurut Ilmi (2016), peran pemimpin sangat penting dalam organisasi karena tanpa pemimpin suatu organisasi hanya merupakan kegagalan orang-orang dan mesin. Pada organisasi pemerintah, pemimpin mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang yang mempunyai

sikap, tingkah laku dan latar belakan yang berbeda-beda, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perilaku pemimpin sebagai penggerak juga dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam beinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006). Gaya kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri, biasanya ini sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh suatu organisasi. Secara langsung juga disebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga dalam hal ini gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu dilakukan penelitian ini untuk dapat melihat pengaruh gaya kepemimpinan dalam memotivasi pegawai negeri sipil di komisi pemilihan umum musi banyuasin.

2. Identifikasi Masalah

Komisi pemilihan umum atau KPU sebagai lembaga pemerintah yang berperan dalam menyelenggarakan pemilu memiliki visi untuk menyelenggarakan pemilu serentak yang mandiri, professional dan berintegritas. Untuk mendukung agar tercapainya visi tersebut maka diperlukan adanya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja komunikasi pemilihan umum. Peningkatan kinerja pegawai ini dapat didukung dengan adanya pendidikan dan pelatihan serta kedisiplinan pegawai. Sejatinya, untuk pendidikan dan pelatihan telah diatur oleh pemerintah agar pendidikan dapat disesuaikan dengan jabatan untuk mendukung tupoksi pegawai negeri sipil. Sementara itu, kedisiplinan merupakan suatu perilaku atau sikap yang muncul dari dalam diri seseorang sesuai dengan motivasinya dalam bekerja. Oleh sebab itu, dalam hal ini motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kedisiplinan pegawai yang secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan terhadap naluri dan pikiran seseorang yang kemudian akan mempengaruhi perilakunya. Pada dunia kerja, motivasi kerja dapat dipengaruhi salah satunya oleh gaya kepemimpinan pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seorang untuk mempengaruhi perilaku orang

lain. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja komisi pemilihan umum, penting dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dalam memberikan motivasi kerja sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.

3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat menaruh perhatian pada suatu permasalahan yang telah dirumuskan pada identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dibatasi pada beberapa hal:

- Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Musi Banyuasin
- Analisis kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diteliti yaitu pada tahun 2020
- Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan di lingkungan kerja KPU Kabupaten Musi Banyuasin dapat membangun motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di KPU Kabupaten Musi Banyuasin

5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- Mendeskripsikan gaya kepemimpinan di lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum Musi Banyuasin
- Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan di lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum Musi Banyuasin

6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara akademis maupun praktis.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- Manfaat akademik, penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan sumbangsih dalam memperkaya kajian ilmu sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya khususnya pada ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja pegawai negeri sipil
- Manfaat praktis, penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan gaya kepemimpinan sehingga mampu meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai negeri sipil.

Referensi

- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ilmi, M. (2016). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Deskriptif di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur)*. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 4 (3).
- Jaenudin & Chairunisa, F. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan*. *Jurnal Administrasi Negara*, 21 (2), 50-61.
- Keputusan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 Tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Tahun 2020-2024
- Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 02 Tahun 2012 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota

Nama : Yossi Adriati
NIM : 202510012
Prodi : Magister Manajemen (MM36)
M. Kuliah : Metodologi Riset
Dosen : Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si
Tugas Mandiri I

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA MITRA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

I. Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang memiliki tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Salah satu fungsi dari BPS adalah penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar. Statistik dasar sendiri adalah statistic yang pemanfaatannya ditujukan untuk keperluan yang bersifat luas, baik pemerintah maupun masyarakat, yang memiliki ciri- ciri lintas sektoral, berskala nasional maupun regional, makro, dan yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab BPS.

Statistik dasar diperoleh melalui pengumpulan data dengan cara sensus, survey, kompilasi produk administrasi, dan cara lain sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh BPS adalah melalui wawancara langsung dengan responden terpilih. Pada tahapan pengumpulan data, BPS melibatkan petugas pencacah dan pemeriksa/pengawas lapangan. Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di BPS tingkat Kabupaten, menyebabkan BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) harus merekrut petugas (yang kemudian disebut Mitra BPS) sebagai petugas pencacah ataupun pengawas untuk menutupi kekurangan petugas dari SDM BPS (pegawai organik).

Pada tahapan pengumpulan data, diperlukan pengawasan agar Mitra melaksanakan pengumpulan data sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Selain itu, setiap mitra yang melakukan pengumpulan data harus memahami konsep dan definisi terkait pertanyaan pada kuesioner sensus/ survei yang dilaksanakannya. Hal ini bertujuan agar kualitas hasil pencacahan sesuai dengan yang diharapkan.

II. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai pengumpulan data oleh Mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pencacahan mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir belum maksimal
2. Kepemimpinan (pegawai organik BPS OKI), belum dapat berfungsi secara optimal
3. Motivasi mitra belum memenuhi harapan
4. Budaya kerja mitra belum sesuai dengan budaya organisasi BPS

5. Loyalitas mitra untuk menjadi petugas BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir belum sesuai harapan
6. Kompetensi mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir belum optimal
7. Kinerja mitra belum optimal
8. Komunikasi antara mitra dan BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir belum efektif
9. Disiplin kerja mitra BPS Kabupaten OKI masih belum optimal.

III. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat ditetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian fokus pada kepemimpinan (pegawai organik BPS OKI), budaya organisasi, motivasi mitra, kompetensi dan loyalitas yang terjadi pada mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir dan dampaknya pada kinerja mitra.
2. Penelitian ini membatasi masalah pada perilaku mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir.

IV. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan (pegawai organik BPS OKI)
2. Bagaimana motivasi mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Bagaimana budaya kerja mitra dibandingkan dengan budaya organisasi BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
4. Bagaimana loyalitas mitra pada BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
5. Bagaimana kompetensi mitra pada BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
6. Bagaimana kinerja mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
8. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
9. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
10. Seberapa besar pengaruh simultan dari kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
11. Seberapa besar pengaruh loyalitas terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir.

V. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Kepemimpinan (pegawai organik BPS OKI) pada BPS Kabupaten OKI
2. Motivasi mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Budaya kerja mitra dibandingkan dengan budaya organisasi BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
4. Loyalitas mitra pada BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir

5. Kompetensi mitra pada BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
6. Kinerja mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
7. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
8. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
9. Pengaruh kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
10. Pengaruh simultan dari kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir
11. Pengaruh loyalitas terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir.

VI. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

1. Dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berguna bagi pengembangan Ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, dalam mengkaji dan menganalisis aspek-aspek dalam pengelolaan organisasi, sehingga dapat disosialisasikan sebagai salah satu bidang kegiatan MSDM di lingkungan Badan Pusat Statistik.
2. Untuk menambah dan memperluas wawasan keilmuan khususnya MSDM, dimana teori- teori yang dikaji dan diuji disesuaikan dengan permasalahan di lapangan, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan menemukan teori MSDM yang dapat menunjang pengembangan penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan pengumpulan data pada Badan Pusat Statistik.

b. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi koordinator teknis BPS Kabupaten untuk meningkatkan pengelolaan dan kinerja mitra BPS Kabupaten OKI.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak- pihak yang terlibat dalam pengelolaan pengumpulan data tentang bagaimana mengatasi masalah- masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pengumpul data.

1. Latar Belakang Masalah

Sebagai mata kuliah, metodologi riset, penelitian sangat penting untuk menjadi rujukan para mahasiswa dalam melakukan penelitian, yaitu antara lain

- Memahami hakikat, ruang lingkup penelitian dan manajemen dan landasan epistemologi keilmuan
- Memahami proses dan tahap-tahap penelitian
- Memahami permasalahan dan rancangan penelitian

2. Identifikasi Masalah

pada kesempatan ini, kita akan mencoba mengidentifikasi masalah yang ada pada penelitian metodologi riset dan terampil menerapkannya sebagai sarana pengembangan ilmu, memecahkan masalah-masalah ilmu manajemen secara ilmiah.

3. Pembatasan Masalah

Setelah beberapa point telah kita bahas diatas, kembali pada masalah yaitu bagaimana dan apa saja dasar metodologi penelitian terampil, yang memang harus memahami variabel dan hubungan antara variabel penelitian, memahami populasi dan sampel, memahami teknik pengumpulan data.

4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam hal ini

- Apa yang menjadi dasar dari metodologi penelitian?

5. Tujuan Penelitian

Tujuan pembuatan makalah ini yakni:

- Sebagai pemenuhan tugas mata kuliah metodologi penelitian
- Sebagai bahan referensi mata kuliah metodologi penelitian
- Menjelaskan macam-macam metode penelitian

6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan tugas ini, dapat kita uraikan seperti sebagai berikut:

- Sebagai syarat menyelesaikan tugas.
- Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa dan menguji kualitas diri mereka.
- Sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas seberat apapun bentuknya.
- Sebagai dokumentasi atas apa yang telah diteliti dan sebagai sarana pengucapan terima kasih kepada semua pihak yang memiliki peran tersendiri dalam menyelesaikan perkuliahan.

TUGAS MANDIRI METODOLOGI RISET

Nama : Yurniati

NIM : 202510013

Kelas : MM 36

JAWABAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pendidikan merupakan hal yang sangat fundamental bagi setiap individu karena untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Suatu bangsa atau negara bisa maju sebagian besar ditentukan oleh pendidikan.

Guru memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas di sekolah yang akan menghasilkan output yaitu siswa dan siswi yang berkompeten dalam segala bidang dan tidak hanya tergantung dari sarana dan prasarana yang ada.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran dan pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi.

Para guru akan merasa termotivasi saat pihak sekolah dapat memerhatikan tingkat kesejahteraan mereka. Di Indonesia peranan guru sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari

pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian sertifikasi di luar gaji pokok guna menunjang motivasi dan kinerja guru.

2. Identifikasi Masalah

1. Pendidikan memiliki peranan penting untuk kemajuan bangsa dan negara
2. Guru memiliki peranan penting dalam aktivitas pendidikan di sekolah
3. Pemberian tunjangan sertifikasi guru untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru

3. Pembatasan Masalah

1. Pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi guru
2. Pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru

4. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi guru ?
2. Apakah ada pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru ?
3. Apakah ada pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru ?

5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi guru
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru

6. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dibidang pendidikan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan cermin untuk guru – guru pada umumnya sebagai gambaran mengenai pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.