Buatlah Proposal penelitian sesuai dengan topik yang Anda minati dengan isi sbb:

1. Cover (Judul, Nama dan NIM)
2. Bab I Pendahuluan
    1. Latar Belakang
    2. Rumusan Masalah
    3. Tujuan Penelitian
    4. Manfaat Penelitian
    5. Bab II Tinjauan Pustaka
        1. Kajian Teori
        2. Penelitian Terdahulu
        3. Kerangka Konsep
        4. Hipotesis (jika ada)
        5. Teknik Analisis Data
        6. Daftar Pustaka (Minimal 10 journal terbaru)

Nama : AGUNG SANDIDI
NIM: 202510021
MM-36 – Universitas Bina Darma

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

(Studi kasus regenerasi karyawan lama di PT Velacom Indonesia oleh karyawan baru dan pengaruhnya terhadap kinerja, motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan)

Proposal Penelitian

Oleh:
Agung Sandidi
(202510021)

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021

BAB I Pendahuluan

1.1 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 *customer*nya. 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.

1.2 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?

1.3 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?

1.6 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 tergadap kinerja pegawai

BAB II Tinjauan Pustaka

2.1 Kajian Teori

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [2]. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya [3].

Kemampuan kerja atau work ability (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja [4]. Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum [5].

Menurut Gitosudarmo, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut [6]. Sedangkan menurut Widodo, motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan

tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya [7].

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan [8][9].

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Kusumawardani, A, Yuliani, F dan Adianto (2020)	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Kemampuan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang bersifat deskriptif. Sampel penelitian yang Terpilih sebanyak 44 orang yang berasal dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada setiap sampel yang sudah ditetapkan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja pegawai akan tetap terjaga karena para pegawai merasakan sangat dihargai oleh organisasinya.
2	Nuraeni, Y.S dan Irawati, D (2020)	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN	Kompensasi, Motivasi,	Penelitian ini menggunakan metode	Sejalan dengan kompensasi, kepuasan kerja

		KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITRA GRAND HOTEL KARAWANG	Kepuasan kerja, Kinerja	kuantitatif dengan menggunakan Statical Package for Social Science (SPSS) versi 17,0. Kuesioner diberikan kepada karyawan Citra Grand Hotel Karawang yang merupakan responden penelitian, data berdasarkan kuesioner akan dilakukan tabulasi dan kemudian dilakukan uji coba instrumen, proses selanjutnya dilakukan dengan membuat uji validitas dan uji reliabilitas.	menunjukan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.
3	Maulana, A (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi	Kinerja pegawai (Y) Kompetensi (X1) Kompensasi (X2)	Pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Kota Cimahi. Proses	Jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi.

				pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan pada bulan September 2018. Kuesioner dibagikan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian berjumlah 60 orang.	
4	Budiharta, A. D., Nursusanto, dan Komarudin (2020)	PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI BANTEN	Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja	Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode survey,dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukan bahwa : 1) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten. 2) Pengembangan karir pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten, 3) Terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten.
5	Halisa, N.N (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan	sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan eksploratif dengan mengulas isi atau	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi,

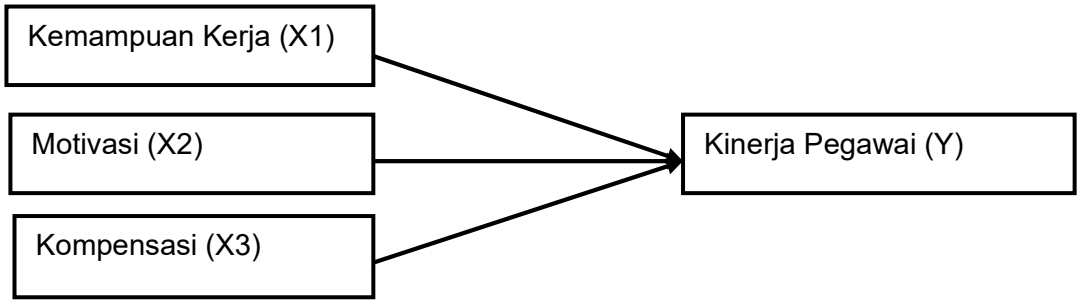
		Kompetitif : Literature Review		mengidentifikasi beberapa artikel baik dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional.	pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Sehingga manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal
6	Sayekti, N, dan Handayani, A (2020)	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KABUPATEN PONOROGO	Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh BAPPEDA Litbang Ponorogo karyawan yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah lulus uji validitas dan reliabilitas. Regresi uji persyaratan menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan melalui *test*.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 2) Masa kerja tidak berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
7	Sono, N.H, dan Rosi (2020)	PENGARUH KOMPENSASI	Kompensasi (X)	Metode yang digunakan	Hasil yang

		TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Kepuasan kerja (Y)	adalah metode kuantitatif dengan metode studi analisis yaitu dengan cara Observasi, kuesioner, dan dokumentasi.	diperoleh dari penelitian ini diharapkan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis tentang pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo.
8	Djunaid, A, dan Semmaila, B (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Kepuasaan Kerja (X3)	Karena jumlah karyawan terlalu banyak maka sebagian populasi dijadikan responden. Dengan demikian penarikan sampel menggunakan metode sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi dan wawancara.	Hasil penelitian menunjukan bahwa semua variabel independent (motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Raya Makassar Raya baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel yang memberi kontribusi paling besar (dominant) adalah variabel Motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan dapat diterima.
9	Dharmayasa, P.B, dan Adnyani, G.A.D (2020)	PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kompensasi Finansial (X3)	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan outdoor yang	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa (1) Stres

		FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Kinerja Karyawan (Y)	berhubungan langsung dengan tamu sebanyak 103 orang dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*) yaitu teknik sensus. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
10	Monalis, E, Rumawas, W, dan Tumbel, T.M (2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 52 responden, kemudian dianalisis dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan *partial least square.*	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

					yang dimediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini, maka perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar terciptanya kepuasan kerja yang menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
11	Sandidi, A (2021)	ANALISA PENGARUH REGENERASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN SUBKONTRAKTOR TELEKOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS	Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi	Metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dan wawancara.	-

2.3 Kerangka Konsep



Keterangan :

(X.i) = Variabel Independen : Kemampuan kerja, Motivasi dan Kompensasi.

(Y) = Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.

2.4 Hipotesis

Dilakukan setelah pengumpulan data.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui sebab akibat dengan menentukan Kinerja sebagai variabel dependen (Y) dan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai	b0	= Konstanta
X1	= Kemampuan Kerja	b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X2	= Motivasi	e	= *error term*
X3	= Kompensasi		

2.6 Daftar Pustaka

[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.

[2] Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.

[3] Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

[4] Haitze, et al. 2013. *Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain*

[5] Fernandes, C. et al. 2013. *Understanding Student Satisfaction and Loyalty in the UAE HE Sector*. International Journal of Educational Management. Vol. 27. (6), 613-630.

[6] Gitosudarmo, I. & Sudita, I.N. 2015. Perilaku Keorganisasian.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

[7] Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

[8] Asmawi, M. 2017). *The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty*. International Journal of Scientific Research and Management, 5(12), 7590-7599.

[9] Onsardi, O. 2018. Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting, 2(1), 1-13.

[10] Kusumawardani, A, Yuliani, F dan Adianto. 2020. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal Kebijakan Publik, Volume 11, Nomor 1, Maret 2020, hlm. 1-58.

[11] Nuraeni, Y.S dan Irawati, D. 2020. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITRA GRAND HOTEL KARAWANG. Jurnal Ilmiah Manajemen--- Vol. 8 No. 3, September 2020.

[12] Maulana, A. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen. E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620 Vol X1 No 2 Juli 2020.

[13] Budiharta, A. D., Nursusanto, dan Komarudin. 2020. PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI BANTEN. PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi. E-ISSN: 2685-2527 Vol 2, No 1 (2020).

[14] Halisa, N.N. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. ABDI Jurnal Vol 1 No 2 Desember (2020): ADI Bisnis Digital Interdisiplin.

[15] Sayekti, N, dan Handayani, A. 2020.

[16] Sono, N.H, dan Rosi. 2020.

[17] Djunaid, A, dan Semmaila, B. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya. PARADOKS: JURNAL ILMU EKONOMI. Volume 3. No. 2 (2020); April.

[18] Dharmayasa, P.B, dan Adnyani, G.A.D. 2020. PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020 : 2915-2935. ISSN : 2302-8912.

[19] Monalis, E, Rumawas, W, dan Tumbel, T.M. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, Vol. 1 No. 3, 2020. e-ISSN. 2723-0112.

UNIVERSITAS BINA DARMA
MAGISTER MANAJEMEN
METODOLOGI RISET
DOSEN PENGAMPU: Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

PROPOSAL PENELITIAN

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN MANDIRI (PPM) KEINVESTIGASIAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI AUDITOR PEMBERI KETERANGAN AHLI DI PENGADILAN TINDAK PIDANA KORUPSI PADA PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA SELATAN

Ahmad Fauzi
NIM 202510015

Bab I Pendahuluan

1. Latar Belakang

   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.

2. Rumusan 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	2
2	Auditor Muda	2
3	Auditor Pertama	7
4	Auditor Penyelia	1
Jumlah		12

Kompetensi yang dimiliki oleh 12 orang auditor di Bidang Investigasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

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

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 Palembang 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 diatas dominasi 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.

3. Tujuan Penelitian

   Untuk mengidentifikasi penyebab 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.

4. Manfaat Penelitian

   a. Untuk mengatasi dan memberikan solusi atau alternatif pemecahan terhadap permasalahan yang timbul dalam rangka menjadikan dan tersedianya dalam jumlah yang mencukupi Auditor Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.
   b. Adanya metode dan pelatihan khusus yang berkelanjutan untuk menempa auditor agar benar-benar siap sebagai Pemberi Keterangan Ahli.

Bab II Tinjauan Pustaka

1. Kajian Teori

   Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada kajian ini penulis memfokuskan pada makna pelatihan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda.

   Goldstsein dan Gressner (1988) dalam Kamil (2010, hlm. 6) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep ataupun cara berperilaku yang

berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya menurut Dearden (1984) dalam Kamil (2010, hlm.7) yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu.

Selanjutnya Fiedman dan Yarbrough dalam Sudjana (2007, hlm.4) menunjukan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih jauh Sastrodipoera (2006) dalam Kamil (2010, hlm.152) memberikan definisi pelatihan adalah “salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori”. Sejalan dengan pendapat diatas Sastraadipoera (2006, hlm.121) menyebutkan juga bahwa pelatihan bisa dianggap sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan , keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian.

2. Penelitian Terdahulu

   Berdasarkan pencarian yang penulis lakukan, belum ditemukan penelitian terkait judul penelitian yang penulis ingin lakukan.

3. Kerangka Konsep

   Kerangka konsep yang dibangun adalah hubungan antara Program Pelatihan Mandiri (PPM) Pengetahuan Keinvestigasian dengan Peningkatan Kompetensi Auditor Di Bidang Investigasi dan kesiapan Auditor dalam menjalankan tugas sebagai Pemberi Keterangan Ahli di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi secara memuaskan.

4. Hipotesis (jika ada)

   a. PPM berhasil/gagal dalam meningkatkan Kompetensi Auditor;

b. PPM berhasil/gagal dalam meningkatkan Kesiapan auditor dalam memberikan keterangan ahli di pengadilan.

5. Teknik Analisis Data
   a. Analisa Data Kualitatif;
   b. Analisa Kuantitatif.
6. Daftar Pustaka (Minimal 10 journal terbaru)

   Belum ada jurnal yang dibuat terkait dengan judul penelitian yang saya ingin lakukan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI BPJS KESEHATAN DI KEDEPUTIAN WILAYAH SUMATERA SELATAN, KEPULAUAN BANGKA BELITUNG DAN BENGKULU

TESIS

Disusun Oleh :

NAMA : AHMAD MARDHOTILLAH

NIM : 202510016

PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

2021

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Organisasi didorong untuk melakukan perubahan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan saat ini. Inovasi adalah salah satu elemen penting sebagai alat yang efektif untuk kelangsungan hidup dan ketahanan bisnis. Penerapannya dalam organisasi dapat membantu dalam mengembangkan peluang, mengidentifikasi permasalahan dalam kinerja atau sebagai tujuan memberikan solusi untuk menangani permasalahan yang terjadi. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain peran pemimpin, peran pegawai sangat penting seperti karakteristik pekerjaan yang dimiliki merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi.

Research Gap

No	Penulis (tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Ahmad Saibul Wapa (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai
2	Arum Etikariena (2018)	Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan	Karakteristik individu, khususnya usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.

3	Tri Rahmadalena (2020)	Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Kurnia Tri Agustin (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Inovatif Dimoderasi Oleh Sifat Kompetitif	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif

Sumber: Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya mengenai variabel kepemimpinan membahasa tentang pengaruh kepada kinerja belum meneliti terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Sedangkan penelitian kepemimpinan (fokus gaya kepemimpinan transaksional) lain memiliki hasil adanya hubungan signifikan negatif terhadap perilaku inovaif. Belum adanya penelitian karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, penelitian terdahulu memiliki variabel kinerja karyawan dan karakteristik individu. Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat disimpulkan masih adanya *research gap*, maka penulis tertarik untuk meneliti perilaku inovatif pada pegawai BPJS Kesehatan dengan judul "Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan, Perilaku Kerja Inovatif".

2. Rumusan Masalah

Persaingan antar organisasi yang semakin kompetitif maka menuntut organisasi untuk melakukan inovasi setiap waktu. Pegawai mempunyai peran penting dalam semua proses organisasi seperti inovasi organisasi yang ditunjukan melalui perilaku inovatif pegawai. Berdasarkan masih kurangnya minat menyampaikan dan mengaplikasikan ide serta peran pemimpin yang dinilai sangat penting maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif yang belum optimal. Sehingga pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?
b. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif?
c. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Secara khusus yang ingin di capai adalah :

a. Mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?
b. Memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif?
c. Memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif?

4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat yaitu :

a. Dapat digunakan sebagai data dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai khususnya di BPJS Kesehatan.
b. Dapat digunakan sebagai masukan bagi evaluasi kinerja karyawan dalam rangka pengembangan inovasi dan peningkatan mutu sumber daya manusia di BPJS Kesehatan.
c. Sebagai bahan kajian untuk dapat dilakukan penelitian lebih lanjut, yang dapat menggali lebih dalam mengenai permasalahan perilaku kerja inovatif dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia.
d. Sebagai salah satu input atau masukan bagi BPJS Kesehatan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori
   a. Perilaku Inovatif

      Perilaku inovatif merupakan semua tindakan individu yang diarahkan pada generasi, pengenalan dan penerapan hal baru yang menguntungkan di tingkat organisasi manapun mencakup perubahan dalam konsep layanan antarmuka klien, sistem pengiriman dan pilihan teknologi. Untuk berperan dalam proses inovasi karyawan dapat menghasilkan ide yang muncul karena adanya peluang yang dilihat dari adanya ketidaksesuaian dengan yang diharapkan, mengidentifikasi kesenjangan kinerja atau menghasilkan solusi untuk permasalahan (Jong dan Hartog, 2007:43).

   b. Kepemimpinan

      Hasibuan (2005) menyatakan : “Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” Gibson et.al (1993) menyatakan : “Kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan.”

   c. Karakteristik Pekerjaan

      Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam penulisan penelitian ini serta sebagai alat pembanding dan memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya. Berikut adalah tabel yang menjelaskan mengenai penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan perilaku kerja inovatif.

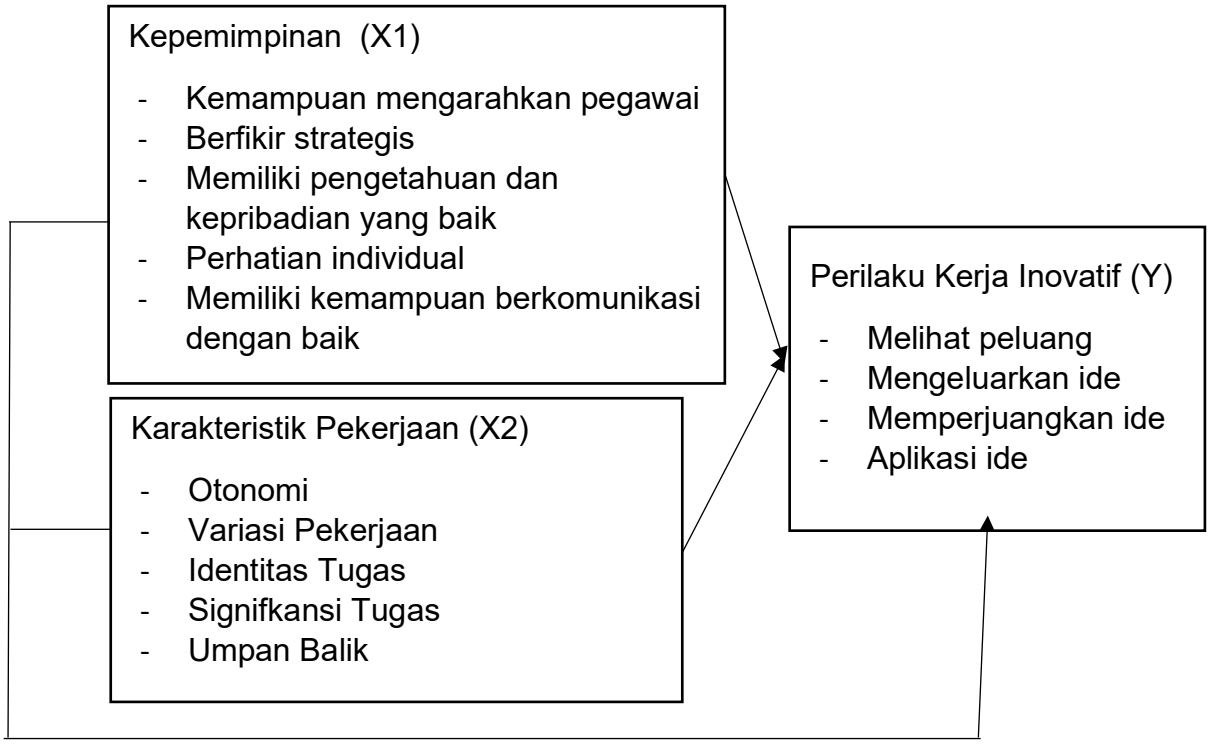
No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Risalatil Laeli (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif, Berbagi Pengetahuan, Iklim Organisasi	Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan berbagi pengetahuan, iklim organisasi, dan dapat meningkatkan perilaku inovatif.
2	Della Putri Pratiwi (2017)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3	Ahmad Saibul Wapa (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja	Hasil analisis dalam penelitian ini Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Disiplin kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

4	Jose Bobo (2017)	Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif	Hasil penelitian ini menunjukkan variable kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak perpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.
5	Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional , Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	perilaku kerja inovatif, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy	Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
6	Ayu Octavia, Ika Zenita Ratnaningsih (2017)	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting)	perilaku inovatif;gaya kepemimpinan transformasional	Adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap perilaku inovatif.
7	Arum Etikarie na (2018)	Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan	perilaku kerja inovatif, karakteristik individu, studi non-eksperimental	karakteristik individu, khususnya usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.
8	Tri Rahmad alena (2020)	Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	Keterikatan Karyawan, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan	Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) employee engagement, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara

				langsung (simultan) terhadap kinerja.
9	Benny Agus Setiono (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan	Budaya organisasi (X1), karakteristik individu (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3) secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja karyawan (Y).
10	Kurnia Tri Agustin (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Inovatif Dimoderasi Oleh Sifat Kompetitif	Gaya Kepemimpinan Transaksional, Perilaku Inovatif dan Sifat Kompetitif	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif dan sifat kompetitif memoderasi pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dengan perilaku inovatif.

Sumber: Penelitian Terdahulu

3. Kerangka Konsep



4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 221), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1 : “Diduga ada pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.

H2 :“Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.

H3 :“Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.

5. Teknik Analisis Data

Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam hubungannya dengan teknik survey ini, Haryono (2007) menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuisioner. Pendekatan deskriptif dipandang paling tepat untuk melaksanakan penelitian ini dengan pertimbangan bahwa informasi yang diharapkan diperoleh yakni tentang gejala pada saat penelitian dilakukan. Analisis sebab akibat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hipotesis dapat diuji secara empirik dan melalui analisis statistik yang akurat.

Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan statistik deskriptif terlebih dahulu baru kemudian menggunakan analisis statistik inferensial dengan metode regresi yang diolah menggunakan komputer for windows dengan program Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 19). Analisis statistik inferensial dengan metode regresi digunakan untuk peneliti membuat generalisasi dari penelitian yang digunakan. Statistik ini hanya mengolah data sampel hasil pengumpulan data (Haryono : 2007).

6. Daftar Pustaka (Minimal 10 journal terbaru)

Laeli, Risalatil. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.*

Pratiwi, Della Putri. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*

Wapa, Ahmad Saibul. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

Bobo, Jose. (2017). *Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.*

Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.*

Ayu Octavia, Ika Zenita Ratnaningsih. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting).*

Etikariena, Arum. (2018). *Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan.*

Rahmadalena, Tri. (2020). *Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan*.

Setiono, Benny Agus. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.*

Agustin, Kurnia Tri. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Inovatif Dimoderasi Oleh Sifat Kompetitif.*

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

APRIANSYAH

202510003

BAB 1

PENDAHULUAN

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 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 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir**

1.2 RUMUSAN MASALAH

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

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

1.4 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 tergadap kinerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Menurut Milkovich (2014) kompensasi merupakan upah yang diterima oleh seorang individu sebagai imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dimensi dan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P.Hasibuan (2013) yaitu : Gaji, Insentif. Bonus, Premi, Pengobatan dan Asuransi.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Sedarmayanti (2001) menambahkan, adapun faktor–faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah: Penerangan/ Cahaya, Suhu Udara, Suara Bising, Dekorasi/ Tata Ruang dan Hubungan Karyawan

Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mondy & Martocchio (2016) proses penilaian kinerja merupakan penilaian awal untuk mengindetifikasikan kinerja individu yang spesifik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Langkah selanjutnya dalam penilaian adalah dengan menetapkan kriteria kinerja dan mengomunikasikan ekspektasi kinerja kepada pegawai yang berkepentingan. Pekerjaan ini dilakukan oleh pengawas untuk menilai kinerja. Pada akhir periode penilaian, penilai akan meninjau kinerja kerja pegawai dan memberikan evaluasi mengenai standar yang diingkinkan oleh organisasi.

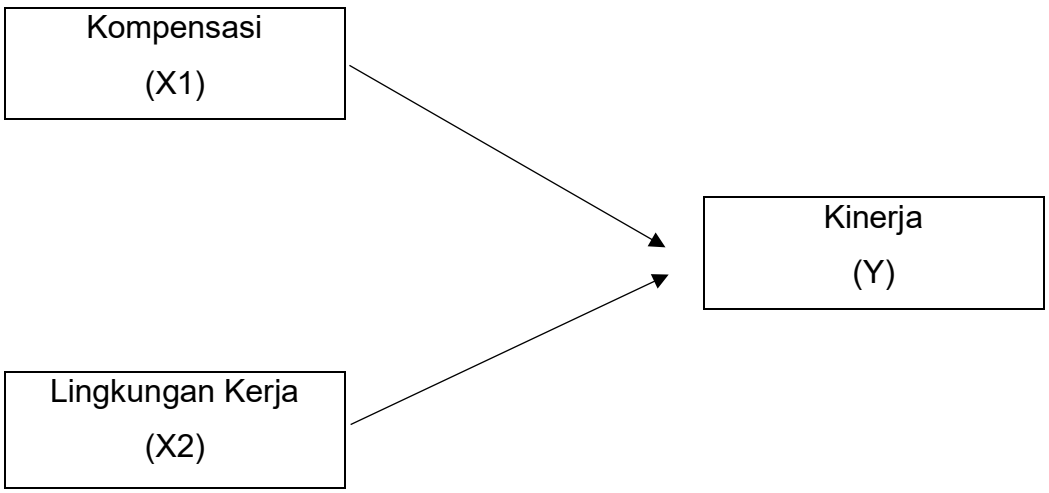
2.2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Agusthina Risambessy (2017)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan salahutu kabupaten maluku tengah	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuisioner. Menggunakan alat analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
2	Hotman Napitupulu (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mustika ratu tbk ciracas, jakarta timur	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuesioner, observasi dan wawancara. Menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
3	Jonathan Christopher Chandra (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara. menggunakan aplikasi smartPLS Versi 3.0	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif

		Distribusi Indonesia			terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh positif signifikan

2.3. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan uraian tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang telah dilakukan. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel-variabel serta hubungan variabel yang satu dengan yang lain. (Notoatmodjo, 2012).



2.5. Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

H1 : Ada pengaruh kompensasi tehadap kinerja pegawai

H0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H0 : Tidak ada pengaruh bersama kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H0 : Ada pengaruh bersama kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2.6. Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk peyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Metode kualitatif adalah serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka dan rumus melainkan dengan kata dalam kalimat. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Hasil kuantitatif dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berupa jawaban dari responden dengan jenis pertanyaan yang dijawab berdasarkan skala likert.

Skor jawaban dari kuesioner terdiri dari :

Tabel Skala Likert

Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi. Dengan menggunakan alat bantu program SPSS (Statistik Package for Social Science)

2.7. Daftar Pustaka

Risambessy, Agusthina. 2017. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan salahutu kabupaten maluku tengah.

Christopher Chandra, Jonathan. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia

Napitupulu, Hotman. 2020. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika ratu tbk ciracas, jakarta timur

Rina Oktaviani dan Kaman Nainggolan. 2016. Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Klaten

Dodi Prasada, Sarwani, Muklis Catio. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa, TBK

Suryani, N. Lilis. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus

Nanulaitta, Deflin Tresye.2018. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di kota Ambon

Mahmudi dan Latif. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Di Kota Wonogiri.

Marayasa, I Nyoman. 2020. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indriya Lifeart Development

Alam Hamdani, Nizar. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut

PENGARUH MEDSOS, PROMOSI DAN PELAYANAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH NASABAH DI BANK BNI SYARIAH KC KM 12 PALEMBANG

Disusun Oleh :

Arief Widodo

(202510004)

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

2020/2021

BAB I
PENDAHULUAN

Penulisan dalam tesis ini diawali dengan pendahuluan yang berisi tentang gambaran secara singkat mengenai isi tesis ini sekaligus memberikan rambu- rambu untuk masuk pada bab-bab berikutnya. Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan tesis yang menjelaskan struktur pengorganisasian penulisan tesis. Media sosial saat ini menjadi Media promosi menjadi acuan bagi setiap individu dalam melakukan segala aktifitasnya guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginannya, begitu juga di perbankan syariah tidak terlepas dari media sosial untuk melakukan promosi produk-produk dan bagaimana pelayanan dari perbankan syariah itu sendiri. Perkembangan perbankan syariah yang semakin membaik akan berdampak pada peningkatan kegiatan perekonomian masyarakat serta mengurangi kegiatan transaksi yang bersifat spekulatif, sehingga sistem keuangan berada dalam keadaan yang stabil secara keseluruhan apalagi saat ini dalam masa pandemi , masyarakat banyak menggunakan media sosial untuk bertransaksi .

A. LATAR BELAKANG

Promosi penjualan suatu produk-produk di Perbankan Syariah saat ini banyak yang melalui Situs-situs jejaring sosial yang sangat bermanfaat bagi pemasaran karena menyediakan sejumlah layanan untuk berinteraksi dengan pelanggan. Seperti contohnya melalui Instagram, Twitter, Facebook, Youtube dimana masyarakat sekarang banyak melakukan interaksi sosial melalui media tersebut. Perkembangan zaman dan teknologi pada saat ini telah menciptakan cara hidup yang lebih praktis dan menghemat waktu dengan adanya penggunaan internet. Dengan adanya promosi melalui social media apakah nasabah merasa terbantu dalam mecari informasi terkait dengan perbankan syariah khususnya di Bank BNI Syariah .

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh media sosial terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12 ?
2. Bagaimana pengaruh promosi marketing terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12?
3. Bagaimana pengaruh Karakteristik Syariah Marketing terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12?
4. Bagaimana pengaruh pelayanan perbankan terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12?
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi marketing terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12?
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Syariah Marketing terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelayanan perbankan terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12?

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapan hasilnya dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian tersebut antara lain:

a. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti maupun pembaca, khususnya yang berkaitan dengan efektivitas promosi dalam meningkatkan jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12.

b. Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, masukan, informasi yang berguna bagi perusahaan terkait dalam menyikapi pentingnya efektifitas promosi dari media social dan pelayanan dalam meningkatkan jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 12

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

2.1. Manajemen Pemasaran

Manajemen pemasaran sebagai seni dan ilmu untuk memilih pasar sasaran serta mendapatkan, mempertahankan, dan menambah jumlah pelanggan melalui penciptaan, penyampaian dan pengkomunikasian nilai pelanggan yang unggul. Pemasaran merupakan kegiatan pokok yang dilakukan oleh suatu organisasi perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya untuk berkembang, sekaligus mendapatkan laba yang maksimal. Dalam mewujudkan hal tersebut, maka bidang usaha dituntut untuk mendapatkan pangsa pasar bagi produk yang kontinue. Untuk ditawarkan sehingga kegiatan pemasaran harus dilakukan secara continue untuk itu, diperlukan adanya usaha untuk mengkombinasikan kegiatan pemasaran dengan kegiatan lainnya seperti produksi, keuangan, maupun dalam lainnya sehingga tujuan dapat tercapai. Intisari dari pemasaran adalah transaksi tukar menukar yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Philip Kotler dalam bukunya Manajemen Pemasaran (Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian) Edisi Keenam Volume Satu mendefinisikan pemasaran sebagai berikut :“Pemasaran adalah proses sosial dan manajerial dengan mana seseorang atau kelompok memperoleh apa yang dibutuhkan dan inginkan melalui penciptaan dan pertukaran produk dan nilai.” “Marketing is a process social and manajerial about individual or group to get they need and longing for to pass creation and barter product and value.” Pemasaran memegang peranan penting dalam perusahaan karena bagian pemasaran berhubungan langsung dengan konsumen serta lingkungan luar perusahaan lainnya, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian pemasaran menurut para ahli; Menurut Suryana (2008) mengatakan bahwa pemasaran merupakan kegiatan meneliti kebutuhan dan keinginan konsumen, mengahasilkan barang atau jasa, menentukan

harga, mempromosikan, serta mendistribusikan barang dan jasa. Sedangkan menurut Kotler (2005) bahwa pemasaran adalah proses sosial yang dengan proses satu individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan secara bebas mempertukarkan produk dan jasa yang bernilai dengan pihak lain. Pemasaran yang berkesinambungan harus ada hubungan yang baik dengan berbagai departemen sehingga dapat menciptakan sinergi dalam upaya melakukan kegiatan pemasaran. Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa pemasaran tidak hanya semata- mata sebagai kegiatan penjualan saja, tetapi kegiatan pemasaran harus dilakukan sebelum dan sesudah terjadinya pertukaran. Menurut Assauri (2010) bahwa konsep pemasaran adalah suatu falsafah manjemen dalam bidang pemasaran yang berorientasi pada kebutuhan konsumen dengan didukung oleh kegiatan pemasaran terpadu yang diarahkan untuk memberikan kepuasan konsumen sebagai kunci keberhasilan organisasi dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konsep pemasaran merupakan orientasi perusahaan/organisasi yang menekankan bahwa tugas pokok perusahaan /organisasi adalah menentukan kebutuhan dan keinginan pasar, dan selanjutnya memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut sehingga dicapai tingkat kepuasan pelanggan.

2.2. Teori Promosi

Pengertian Promosi Produk sudah diciptakan, harga juga sudah ditetapkan, dan tempat (lokasi layout) sudah disediakan, artinya produk sudah benar-benar siap untuk dipasarkan dan dijual. Agar produk yang ditaarkan laku dijual ke masyarakat atau nasabah, maka masyarakat perlu mengetahui kehadiran produk tersebut, manfaat produk, harga, dimana dapat diperoleh dan kelebihan produk dibandingkan produk pesaing. Salah satu cara untuk memberitahu atau menawarkan produk kepada masyarakat adalah melalui sarana promosi. Menurut Saladin (1991), promosi adalah suatu komunikasi informasi penjual dan pembeli yang bertujuan untuk merubah sikap

dan tingkah laku pembeli, yang sebelumnya tidak mengenal menjadi mengenal sehingga menjadi pembeli dan tetap mengingat produk tersebut. Menurut Fandy Tjiptono (2001), pada hakikatnya promosi adalah suatu bentuk komunikasi pemasaran. Yang di maksud komunikasi pemasaran adalah aktivitas pemasaran yang berusaha menyebarkan informasi, mempengaruhi atau membujuk, dan mengingatkan pasar sasaran atas produknya agar bersedia menerima, membeli, dan loyal pada produk yang ditawarkan perusahaan yang bersangkutan. Dari beberapa pengertian tersebut, sebagai suatu istilah penawaran, promosi adalah upaya perusahaan mempengaruhi para pelanggan atau konsumen agar mau menggunakan produk ataupun jasa yang di tawarkan oleh perusahaan. Promosi meliputi unsur-unsur pemberian informasi dan pengaruh terhadap perilaku pelanggan. Bisa juga diartikan bahwa promosi sebagai suatu upaya produsen untuk berkomunikasi dengan para pelanggan guna mempengaruhi pelanggan agar membawa kepada tindakan yang diinginkan perusahaan yaitu mempunyai konsumen.

Promosi merupakan sarana yang paling ampuh untuk menarik dan mempertahankan nasabah. Salah satu tujuan promosi bank adalah menginformasikan segala jenis produk yang ditawarkan dan berusaha menarik calon nasabah yang baru. Kemudian promosi juga berfungsi mengingatkan nasabah terhadap produk, mempengaruhi nasabah untuk membeli dan akhirnya promosi akan meningkatkan citra bank dimata para nasabahnya.(Kasmir 2005).

2.3. Teori Pelayanan

Menurut Kotler (2008) pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Menurut Moenir (2008) pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat. Selanjutnya Sinambela (2008) mengemukakan bahwa pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan,

dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Hal ini menunjukan bahwa pelayanan berkaitan dengan kepuasan batin dari penerima pelayanan. Pengertian pelayanan menurut Zein (2009) adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Sedangkan definisi pelayanan menurut Mahmoedin (2010) adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal - hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksud untuk memecahkan permasalahan konsumen/pelanggan. Berdasarkan pengertian - pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan merupakan suatu bentuk sistem, prosedur atau metode tertentu yang diberikan kepada orang lain, dalam hal ini, kebutuhan pelanggan tersebut dapat terpenuhi sesuai dengan harapan atau keinginan pelanggan dengan tingkat persepsi mereka.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka yang di gunakan sebagai sumber refrensi untuk menambah wawasan, memahami dan memanfaatkan metode penelitian, mendukung proses penelitian dan landasan teori yang relevan untuk mengatasi berbagai kendala yang mungkin muncul dalam penelitian. Tinjauan hasil penelitian sebelumnya yang dimaksud adalah kajian terhadap hasil – hasil penelitian sebelumnya yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini yang membahas kepuasan nasabah. \

Penelitian yang dilakukan oleh Elis Tri Wahyuni (2017) berjudul Pengaruh Segmentasi Pasar terhadap Kepuasan pelanggan (nasabah) pada Bank BPR Jatim Cabang Ponorogo . Segmentasi pasar merupakan faktor yang dominan dalam penentuan kepuasan pelanggan .Berdasakan penelitian diperoleh Segmentasi pasar yang tepat akan mampu meberikan rasa puas terhadap pelanggan (nasabah) sehingga akan mengakibatkan pembelian jasa ulang. Segmentasi pasar mempunyai pengaruh yang siginifikan terhadap kepuasan pelanggan nasabah BPR Jatim Cabang Ponorogo .yang

terbukti dari hasil analisi regresi yaitu Y=10,264 + 0,771 X. Artinya ada pengaruh antara segmentasi pasar terhadap kepuasan pelanggan (nasabah).

Pada penelitian sebelumnya, dilakukan oleh Chung-Hoon Park dan Young-Gul Kim (2003) dengan judul "*Identifying Key Factors Affecting Consumer Purchase Behavior in an Online Shopping Context"* bertujuan untuk memberikan validasi empiris dari perilaku konsumen pada konteks pembelian online berbasis web. Studi ini mengadaptasi teori kepuasan pengguna informasi dan perilaku pembelian konsumen untuk menjelaskan respon konsumen terhadap layanan belanja online. Dalam penelitian ini juga diselidiki bagaimana konten dan presentasi informasi produk dan jasa mempengaruhi kemauan konsumen untuk berbelanja di toko online. Akhirnya, mereka mengidentifikasi dan mendiskusikan beberapa faktor yang mempengaruhi pembelian konsumen, seperti persepsi dan kepuasan.

Hasil dari studi ini menemukan bahwa komitmen konsumen terhadap toko online sangat berkaitan dengan kepuasan informasi dan benefit rasional. Hasil mengimplikasikan bahwa informasi toko online yang mempengaruhi masing - masing loyalitas situs dan perilaku pembelian konsumen. Peneliti mengivestigasi efek diferensial dari kepuasan dan manfaat rasional dari informasi produk maupun jasa yang secara lebih kuat dipengaruhi oleh kualitas informasi produk. Hasil tersebut dapat menggambarkan bobot persepual konsumen yang berbeda dengan konten informasi yang disediakan oleh retailer online. Yaitu, dalam pencarian dan pembelian, kualitas informasi produk merupakan fitur penting yang mempengaruhi konsumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan informasi dan manfaat relasional merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen situs konsumen dalam konteks belanja online. Hasil dari pengujian mediasi menunjukkan bahwa persepsi atribut – atribut belanja memiliki efek tidak langsung pada komitmen situs, seperti yang dimediasi oleh kepuasan informasi dan benefit rasional.

Penelitian Reni Tiara Ikawati (2011) yang berjudul Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kepercayaan terhadap Loyalitas Nasabah Pengguna ATM Pasca Isu Cybercrime (Studi pada Nasabah BCA di purworejo)

C. Kerangka Konsep

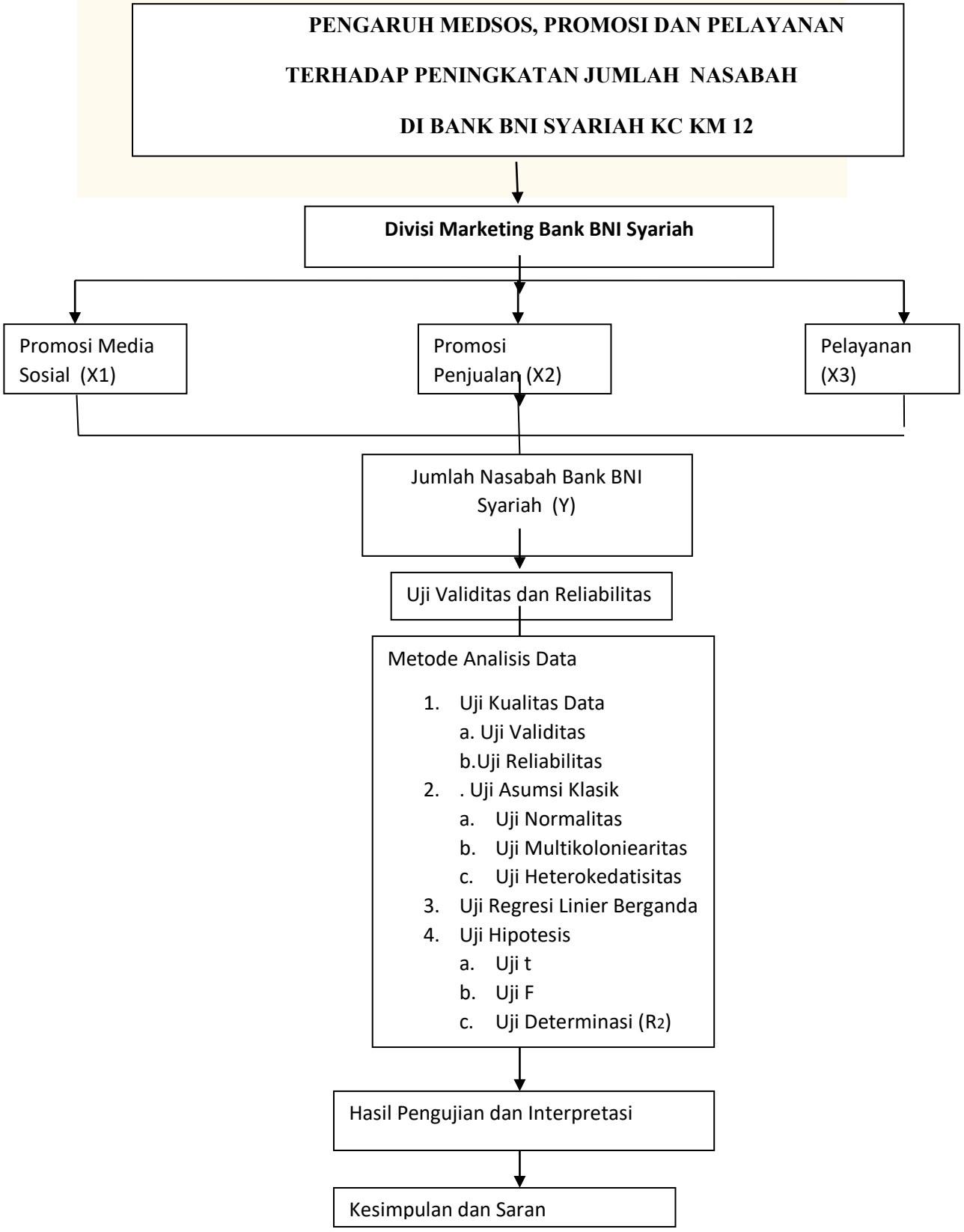
Lemahnya daya saing perbankan syariah dibandingkan dengan perbankan konvensional di Indonesia mengharuskan bank syariah untuk memiliki berbagai strategi untuk meningkatkan daya saingnya. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah mengenai analisa faktor-faktor yang mempengaruh promosi, kualitas pelayanan, citra merek dan inovasi produk terhadap daya saing Bank BNI Syariah di Kota Tangerang Selatan. Pada bagan 2.1 menyajikan kerangka pemikiran teoritis untuk pengembangan hipotesis pada penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu daya saing bank syariah. Sedangkan variabel independennya adalah promosi, kualitas pelayanan, citra merek dan inovasi produk. Kerangka berpikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variable yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variable yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau dan yang berbeda (Sugiyono, 2014). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap minat menabung adalah bagi hasil, promosi, dan lokasi:

1. Pengaruh bagi hasil terhadap minat menabung nasabah pada bank syariah Bagi hasil merupakan suatu sistem pengolahan dana dalam perekonomian Islam, yakni pembagian hasil usaha antara pemilik modal dan pengelola. Semakin tinggi nisbah bagi hasil atau bertambah optimalnya bagi hasil serta makin jelas ketentuan pembagian hasil maka memperbesar kemungkinan nasabah semakin terpengaruh untuk memutuskan menabung pada bank syariah.
2. Pengaruh promosi terhadap minat menabung pada bank syariah Pada bagian promosi, peran komunikasi menjadi penting karena komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pihak bank dengan nasabah, pertukaran informasi sangat penting bagi peningkatan

hubungan pemasaran, hal ini karena informasi akan memberikan kesadaran dan pengertian diantara pihak bank dan nasabah, pada akhirnya akan memberikan kepuasan setelah membeli suatu produk. Informasi yang tersedia akan menentukan banyak alternatif yang akan diefaluasi. Semakin banyaknya media dan makin menarik suatu promosi akan mempengaruhi suatu minat nasabah menabung pada bank syariah.

3. Pengaruh lokasi terhadap minat menabung pada bank syariah Lokasi merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi minat nasabah menabung karena lokasi sangat penting untuk meningkatkan keuntungan. Oleh karena itu, bank harus memilih lokasi yang tergantung dari keperluan bank maupun nasabahnya, demikian pula sara dan prasarana harus memberikan rasa yang nyaman dan aman terhadap seluruh nasabahnya.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Peneltian

H1 Media social berpengaruh terhadap jumlah nasabah di Bank BNI Syariah KC KM 2 Palembang .

H2 Promosi berpengaruh terhadap jumlah nasabah Bank BNI Syariah KC KM 12 .

H3 Pelayanan berpengaruh terhadap jumlah nasabah Bank BNI Syariah di KC KM 12 .

E. Daftar Pustaka

- Sugiono (2001), Arti Menabung dalam perbankan
- Elis Tri Wahyuni (2007), Segmentasi pasar perbankan
- Philip Kotler (2013) , Pelayanan konsumen
- Fendy tjipto, dasar dasar promosi
- Suryadi, pemasaran yang efektif
- Diktat Bni Syariah kantor pusat, 2017
- Diktat layanan Perbankan syariah, 2017
- Philip Kotler, menajemen pemasaran
- Dasar dasar pembiayaan Bank Bni Syariah, 2020
- Salaudin, dasar dasar komunkasi.

TUGAS

METODOLOGI RISET

Disusun oleh

Nama : **Desti Oktiani**

Nim : **202510005**

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN

TAHUN AJARAN 2020/2021

BAB I

PENDAHULUAN

I. 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.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada middle manager dan para bawahan atau staf. Oleh karna 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 dangat 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..

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam diri seorang pegawai secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator kkualitas SDM adalah kahlian (skill) yang dimiliki pegawai. Kinerja pegawai yang baik apabila ia memiliki keahlian yang tinggi (Tampubulon, 2007). Hal ini diperkuat oleh penyataan 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 dikabupaten Sarolangun dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 65 orang pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda mulai dari pegawau lulusan SLTP hingga dengan tingkat pendidikan pascasarjana (S-2). 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).

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono dalam reza, 2015).

Adapun realisasi anggaran dinas perkebunan dan kehutanan 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 berfluaktif, 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 dianas perkebunan dan kehutanan tentuny 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".**

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumya, 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 Sarolangun ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun.

III. 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.

IV. 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

a. Budaya organisasi

Dalam literatur pemakaian istilah corporate cultur bisa diganti dengan istilah organization cultur. Menurut sobirin (2016), pattigrew merupakan orang pertama yang memberikan pengertian budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi kelompok tertentu.

Adapun fungsi budaya organisasi adalah 1) petunjuk pencapai tujuan, 2) pedoman menghadapi pihak luar.

b. Kualitas sumber daya manusia

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari SDA yang bekerja sama dalam mendukung kegiatan tersebut. Menurut Siagian (2013) kualitas SDM adalah tingkat produktivias seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan tugas sekaligus meningkatkan tekad untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

c. Motivasi

Adapun komponen motivasi menurut prastyo (2006) adalah kebutuhan, dorongan, insentif/ganjaran dan prilaku yang diarahkan kepada tujuan berdasarkan kompenen tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah kegiatan mendorong seorang individu tersebut untuk melakukan sesuatu yang diinginkan untuk kebaikan keduanya.

d. Disiplin

Menurut sulitiyani dkk (2009) disiplin merupkan prosedur yang mengkoreksi / menghukum bawahan karena melanggar aturan/prosedur.

e. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Adanya keterkaitan antara budaya organiasi dengan kinerja organisasi dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor terdapat dalam budaya organisasi makin baik kualitas organisasi tersebut.

f. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dalam pencapaian tujuan organisasi seseorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya melalui motivasi karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda, dan kebutuhan disebut sebagai pembangkit penggerak prilaku seseorang. Faktor pendorong yang menggerakan (motivator) seseorang berprilaku kaerah peningkatan kinerja yang ahirnya bermuara pada tercapaianya tujuan organisasi

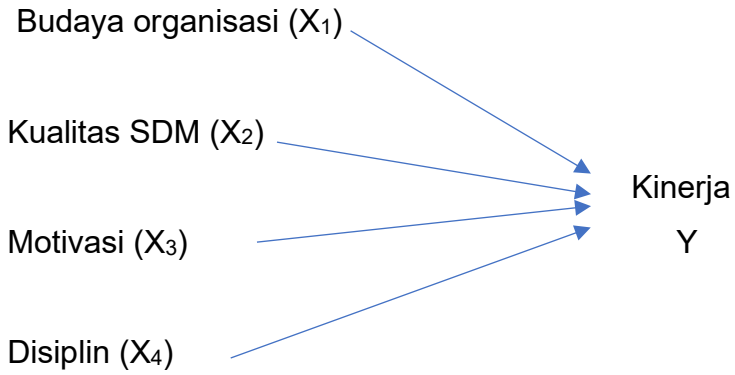
B. Penelitian terdahulu

no	Peneliti	judul	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Dewi heriyantya (2016) Jurnal	Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel interving	Path analisis	1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2	Harlie Muhajib (2017) Jurnal	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap terhadap kinerja pegawai negeri dipil pad pemerintahan tabalong ditanjung	Regrei Linier berganda	1. Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai 2. Secara bersama disiplin kerja, motivasi dan

		kalimantan selatan		pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka konsep

Dari tinjauan pustaka dapat disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan antar variabel :



D. Hipotesis

Berdasarkan hubungan-hubungan teoritis yang dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian :

Hipotesis 1 : Variabel-variabel organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin secara dilmultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan kehutan kabupaten sarolangun.

Hipotesis 2 : variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten sarolangun.

E. Teknik analisis data

Analisis data merupakan proses mengorganisir data kedalam pola kategori dn satuan sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh

data adapun langka-langka yang dilakukan dalam proses ini adalah

1. Analisis deskriptif

Motode analisis untuk menjawab tujuan penelitian pada nomor 1 yaitu untuk melihat gambaran dari variabel-variabel penelitian yaitu budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, mmotivasi, disiplin dan kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan.

2. Analisa Kuantitatif
   a. Uji Validitas

      Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggab tidak relevan. Adapun rumus uji validitas adalah

$$r = \frac{n\,(\varepsilon XY) - (\varepsilon X \epsilon Y)}{\sqrt{(n\epsilon X)^{2)}}\ (n \in Y)^2\ )}$$

   b. Uji Rehsbilitas

      Pada dasarnya uji rehabilitas menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama.

   c. Uji asumsi klasik

      Untuk meyaki kan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier yang dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji multikolinearitas, linearlitas, heterokedastistas dan normalitas.

      1. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempnyai distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi.

2. Uji multikolinearlitas adalah cara umum untuk mendeteksi adanya multikolonearlitas dengan melihat adanya nilai R^2 yang tinggi dalam modek tetapi tingkat signitifikanya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signitifikan
3. Uji heterodastistas menunjukan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas.

Daftar Pustaka

Heriyanty,dewi.2016.”Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel interving”.

Munajib,harli.2017. “Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap terhadap kinerja pegawai negeri dipil pad pemerintahan tabalong ditanjung kalimantan selatan”

Jamaludin. 2017. “Pengaruh budaya organisasi terhdapa kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan”

Goltom, Kurniawan, dedek. 2015. “ Pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan gas negara (Persero) Tbk Medan”.

Afrizal,2020. “Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat DPRD provinsi kepulauan riau”.

Septiani, widi nur.2020 “ Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi”.

Ananda, rezeky, fajar.2020 “Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap efektifitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan nusantara II (Persero)”

Ras, muis, Muhammad.2018 “Pengeruh budaya organiasi dan komitmen organiasasi terhadap kinerja karyawan”.

Yuda, Indra, Redy. 2018.” Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasifik kota jambi”

Cahyana,sudha, Gede I, 2017. “Pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai”.

Abidaya, Ribda.2016. “Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di surabaya”.

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

Oleh :

Efran Martahan

202510020

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

2021

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Organisasi Kemasyarakata Pemuda (OKP) sekaligus Organisasi Eksternal Kemahasiswaan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) 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-kaderrnya. 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.

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 Pengakaderan 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.

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.”

2. Rumusan Masalah

a. Bagaimana fungsi dan peran kaderisasi yang dijalankan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang?

b. Apakah dengan fungsi dan peran kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)?

c. Bagaimana bentuk kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang?

3. Tujuan Penelitian

a. Mengetahui Fungsi dan peran Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.

b. Mengetahui bentuk kaderisasi Sistem Pengkaderan Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) di Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang.

4. Manfaat Penelitian

a. 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.

b. Manfaat Praktis

- 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 Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Universitas Bina Darma Palembang.

- Bagi Mahasiswa

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

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

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

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.

Pengertian organisasi menurut Amirullah Haris Budiyono dalam (2015:2) mendefinisikan bahwa organisasi adalah suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan bahwa organisasi adalah perkumpuln yang formal dalam berstruktur dari orang-orang yang bekerja sama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan. Menurut Ismainar (2015:1) organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode dan lingkungan), sarana prasarana,data dan lain sebagainya

digunakan secara efiesien dan efektif untuk mencapaitujuan 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.

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.

2. Penelitian Terdahulu

Menurut Rachda Anjani Somawinata (2017), Bentuk kaderisasi yang telah tersusun yaitu berdasarkan kepada visi, misi dan tujuan organisasi. Bentuk kegiatan yang dilakukan adalah latihan kader I, II,

III, kajian keilmuan dan keagamaan, focus group discussion, seminar, lokakarya dan pengadvokasian masyarakat.

Strategi penguatan organisasi pelayanan sosial, sebaiknya tidak saja dilihat dari dimensi internal (spirit berorganisasi) namun juga memperhatikan dinamika ekternal (tuntutan kualitas pelayanan). Lendriyono, Fauzik (2017).

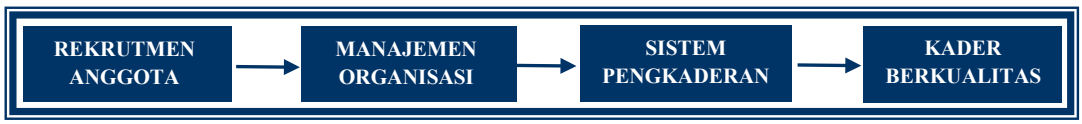
Menurut Pipit Widiatmaka, Agus Pramusinto, dan Kodiran (2016), Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansordi Kabupaten Sukoharjo hanya memiliki 1 (satu) kegiatan yang dapat berimplikasi pada ketahanan pribadi pemuda, yaitu Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar). Kegiatan tersebut dapat membangun kepribadian yang mandiri, kebersamaan, percaya diri, berpegang teguh pada prinsip, dinamis, kreatif dan pantang menyerah. Pada dasarnya tidak semua pemuda yang tergabung di dalam Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansor di Kabupaten Sukoharjo memiliki ketahanan pribadi, namun hanya kader intinya saja atau sering disebut Banser (Barisan Ansor Serbaguna) yang memiliki ketahanan pribadi, karena sudah pernah mengikuti Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) dan siap untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat.

Peran Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Cabang Medan dalam meningkatkan jiwa kepemimpinan Mahasiswa dengan memberikan ketrampilan kepemimpinan bagi calon-calon pemimpin melalui kegiatan-kegiatan formal, informal, maupun non formal yang bertujuan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, member motivasi untuk membangkitkan semangat anggota maupun kader GMNI. Siregar, Deo Darwin (2018).

Menurut I Putu Fery Karyada (2018), Kegiatan pelatihan dasar kepemimpinan dapat meningkatkan kesadaran dan keaktifan

pemuda dalam berorganisasi. Penyampaian materi mengenai kelembagaan menyadarkan seluruh pemuda terkait peran, fungsi dan kedudukan mereka di masyarakat. Selain itu, kegiatan leadership games juga sangat tepat digunakan untuk meningkatkan keakraban, kerjasama dan pemahaman cara memimpin dalam suatu tim. Dengan memperkenalkan aktifitas yoga, juga mendapat respon yang positif dari pemuda. Kegiatan pelatihan ini akan dapat melahirkan pemimpin yang cerdas secara intelektual dan spiritual.

3. Kerangka Konsep



4. Hipotesis

- Fungsi dan peran kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
- Pola kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang tidak berjalan dengan baik
- Pola kaderisasi Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Palembang perlu diperbaharui atau ditingkatkan mengikuti perkembangan jaman sehingga kader yang dihasilkan dapat bertahan mengarungi kehidupan.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengambil data primer. Adapun proses pengumpulan data didapatkan dengan melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara.

6. Daftar Pustaka

Abdulmudy, Reza . 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus: Kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku)*.

Indra, Syahrul, dkk. 2017. *Perkembangan Organisasi Pemuda Pancasila di Banda Aceh Tahun 1984-2016*.

Irsyad. 2020. *Urgensi Pemahaman Politik Dan Hukum Dalam Menghadapi Dinamika Organisasi Pemuda Muhammadiyah Di Kota Medan*.

Karyada, I Putu Fery. 2018. *Peningkatan Keaktifan Organisasi Pemuda Melalui Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Program Pengabdian di Desa Rejasa, Kecamatan Penebal, Kabupaten Tabanan)*.

Kawalod, Farra Aprilia, dkk. 2015. *Peranan Organisasi Karang Taruna Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa (Suatu Studi Di Desa Tewasen, Desa Pondos, Desa Elusan, Desa Wakan Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan)*.

Lendriyono, Fauzik. 2017. *Strategi Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial Berbasis Keagamaan.*

Nursyamsu, Roni. 2018. *Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda dan Pembuatan Program Kerja pada Organisasi Pemuda Desa Cibinuang, Kabupaten Kuningan*.

Siregar, Deo Darwin. 2018. *Peran Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) dalam Meningkatkan Jiwa Kepemimpinan Mahasiswa*.

Somawinata, Rachda Anjani. 2017. *Peranan Sosialisasi Politik Organisasi Kemahasiswaan Ekstra Kampus dalam Meningkatkan Kesadaran Politik Mahasiswa*.

Widiatmaka, Pipit, dkk. 2016. *Peran Organisasi Kepemudaan dalam Membangun Karakter Pemuda dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda (Studi Pada Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansordi Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah)*.

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. XXXXXXXXXX

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 6
F. Definisi Istilah ..... **Error! Bookmark not defined.**
BAB II. KAJIAN PUSTAKA 7
A. Kajian Teori 7
B. Penelitian Tedahulu ..... **Error! Bookmark not defined.**
C. Kerangka Konsep 10
D. Teknik Analisa Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
E. Daftar Pustaka……2
BAB III. METODE PENELITIAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
A. Jenis Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
B. *Setting* Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
C. Sumber Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .. **Error! Bookmark not defined.**
E. Keabsahan Dokumen ..... **Error! Bookmark not defined.**
F. Teknik Analisis Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
DAFTAR PUSTAKA 12
LAMPIRAN-LAMPIRAN ..... **Error! Bookmark not defined.**

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.....**Error! Bookmark not defined.**
Lampiran 2. Percobaan.....**Error! Bookmark not defined.**

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 stretegi telah dilakukan.

Fungsi anggaran sektor publik sendiri adalah sebagai alat perencana, alat pengendalian, alat kebijakan fiksal, alat politik, alat kordinasi 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 kebutuhansehari-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 kebendaharaan nya. Pengelolaan keunagan 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 atat kelola kepemerintahan 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 Kementrian/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 didalmnya 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 mengurusi 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. Bagamana 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

A.1 Anggaran

A.1.1 Pengertian Anggaran

Anggaran merupakan suatu alat untuk perencanaan dan pengawasan operasi keuntungan dalam suatu organisasi laba dimana tingkat formalitas suatu budget tergantung besar kecilnya organisasi. Untuk melaksanakan tugas di atas , tentu saja diperlukan rencana yang matang. Dari gambaran tersebut dapat terasa pentingnya suatu perencanaan dan pengawasan yang baik hanya dapat diperoleh manajemen dengan mempelajari, menganalisa dan mempertimbangkan dengan seksama kemungkinan-kemungkinan, alternatif-alternatif dan konsekuensi yang ada.

Menurut Mahsun (2013:145) menyatakan bahwa anggaran adalah perencanaan keuangan untuk masa depan yang pada umumnya mencakup jangka waktu satu tahun dan dinyatakan dalam satuan moneter. Anggaran merupakan perencanaan jangka pendek organisasi yang menerjemahkan berbagai program ke dalam rencana keuangan tahunan yang lebih konkret.

Menurut Halim (2014:47) menjelaskan anggaran adalah rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial, meliputi usulan pengeluaran yang dipikirkan untuk suatu periode waktu serta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut.

Sasongko dan Parulian (2015:2), berpendapat bahwa anggaran adalah rencana kegiatan yang akan dijalankan oleh manajemen dalam satu periode yang tertuang secara kuantitatif. Informasi yang dapat diperoleh dari anggaran di antaranya jumlah produk dan harga jualnya untuk tahun depan.

Menurut Halim dan Kusufi (2017:48) anggaran adalah dokumen yang berisi estimasi kerja, baik berupa penerimaan dan pengeluaran yang disajikan dalam ukuran moneter yang akan dicapai pada periode waktu tertentu dan menyertakan data masa lalu sebagai bentuk pengendalian dan penilaian kinerja.

Dapat disimpulkan anggaran adalah rencana kerja organisasi dimasa mendatang yang dinyatakan kuatitatif (angka) yang dinyatakan dalam satuan uang sebagai alat bantu guna mengimplerasikan rencana tersebut. Sedangkan pada sektor publik, anggaran merupakan rincian seluruh aspek kegiatan yang akan dilaksanakan yang tersusun atas rencana pendapatan dan pengeluaran yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun.

A.1.2 Jenis-Jenis Anggaran

Sistem anggaran sektor publik dalam perkembangannya telah menjadi instrument kebijakan multifungsi yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut tercermin pada komposisi dan besarnya anggaran yang secara langsung merefleksikan arah dan tujuan pelayanan masyarakat yang diharapkan. Anggaran sebagai alat

perencanaan kegiatan publik yang dinyatakan dalam satuan moneter sekaligus dapat digunakan sebagai alat pengendalian. Agar fungsi dan perencanaan dan pengawasan dapat berjalan lancar dengan baik, maka sistem anggaran serta pencatatan atas penerimaan dan pengeluaran harus dilakukan dengan cermat dan teliti.

B. Penelitian Terdahulu

Grace Yunita Liando dan Ingriani Elin (2016) yang berjudul Analisis Kinerja Belanja Dalam Laporan Realisasi Anggaran (LRA) Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sangihe. Tujuan penelitian untuk mengetahui kinerja belanja dalam LRA pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sangihe. Berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2011-2014 menggunakan analisis varians belanja menunjukkan hasil bahwa kinerja belanja dinilai baik dan pemerintahan terus melakukan perbaikan dalam pemanfaatan realisasi belanja.

Cenissa Sajow, Jenny Morasa, dan Heince.R.N.Wokas (2017) yang berjudul Analisis Realisasi Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana tujuan penelitian adalah menganalisis realisasi anggaran belanja daerah Pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah tingkat efisiensi belanja Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan berdasarkan kriteria penilaian efisiensi belanja dari tahun 2013-2015

adalah efisien. Tingkat efektivitas realisasi anggaran belanja Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan dari tahun 2013-2015 dapat dikategorikan efektif dalam mengelola anggaran belanja tersebut.

C. Kerangka Pikir

Dalam setiap Kementrian Negara/Lembaga dalam bentuk Satuan Kerja dimana salah satunya adalah Komisi Pemilihan Umum KabupatenMusi Banyuasin memiliki sebuah reformasi dibidang keuangan yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 01 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Salah satu pertimbangan yang menjadi dasar diterbitkannya Peraturan Perundang undangan tersebut adalah keuangan negara wajib dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang undangan, efisien, ekonomis,efektif,transparan dan akuntabel.

D. Teknik analisa data

“Menurut (Sugiyono, 2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujua utama dari penelitian adalah mendaatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar.

a. Angket (Questionnaire) (Sugiyono, 2018:124) angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan

pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. b. Wawancara (Sugiyono, 2018:137-138) wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal haldari responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. c. Dokumentasi (Sugiyono, 2018) dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumentasi dilakukan dalam penelitian untuk mengambil gambar sekolah yang diteliti dan aktivitas peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

Liando,Grace.Y, & Ingriani Elim (2016).***Analisis kinerja belanja dalam laporan realisasi anggaran pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.***

Sajow, Cenissa,Jenny Morasa, & Heince R.N wokas (2017). ***Analisis realisasi anggaran belanja daerah pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan.***

PROPOSAL PENELITIAN

"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"

Disusun Oleh :

Fadhillah Adhariani

202510006

Universitas Bina Darma Palembang

Program Study Magister Manajemen

Tahun Ajaran 2020-2021

BAB I

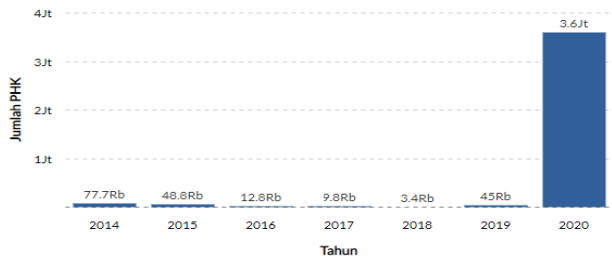
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indoneisa 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 perushaan yang berdiri di indoneisa. Perusahaan banyak memberhentikan sementara karyawannya bahkan ada yang diberhentikan secara permanen untuk menjaga stabilitas perusahaan. Berikut data melokjaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia.

Gambar 1.1

Angka PHK di Indonesia, 2014 - 2020



Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, mengklaim bahwa jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia terus menurun sejak tahun 2014. Pada 2018 jumlah PHK sudah diteken hingga angka 3,4 ribu tenaga kerja atau menurun sebesar 95,67 persen. Namun, angka tersebut kembali naik pada 2019 menjadi 45 ribu PHK. Angka ini juga melonjak naik menjadi 3,6 juta PHK. Hal ini merupakan dampak dari pandemi Covid-19 yang terjadi sejak awal tahun 2020.

Perusahaan yang berhasil bertahan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan untuk bertahan di kondisi pandemi virus Covid-19.

Karyawan yang masih berkerja dan bertahan di perusahaan akan mengalami perubahan lingkungan kerja. Tidak hanya lingkungan kerja saja yang akan dialami oleh karyawan, tetapi beban kerja serta stres kerja juga akan dirasakan karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang sedikit harus mampu memiliki kinerja yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan perusaahan. Lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja yang berubah secara cepat akan mempengaruhi beban kerja serta stres kerja dan akan berdampak pada kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

Beberapa peneliti tentang lingkungan kerja menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terdahap kinerja karyawan (Denok Sunarsi, Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020) ; Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018)). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kierja karyawan (Dwi Maya Sari (2016); Cahya Widuri Wulan (2019)).

Beberapa peneliti tentang stres kerja menyebutkan bahwa stres kerja berpengeruh terhadap kinerja karyawan (Tri Wartono (2017); Yasinta Endah Nastiti (2016)). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh teradap kinerja karyawan (Robiatul Adawiyah dan Siswanto (2015); Rachel Natalya Massie, William A. Areros dan Wehelmina Rumawas (2018)).

Beberapa peneliti tentang beban kerja menyebutkan bahwa beban kerja berpengeruh terhadap kinerja karyawan (R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018); Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016)). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh teradap kinerja karyawan (Kadek Ferrania Paramitadewi (2017); dani praditya setiawan (2016)).

Beberapa peneliti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani (2015); Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)). Berbeda dengan penelitian lain bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Octo

Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong (2018)).

Beberapa peneliti bahwa stres kerja bepengaruh terhadap kepuasan kerja (Rocky Potale Yantje Uhing (2015)). berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (I Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019)).

Beberapa peneliti menyakatan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016); Ferri Alfian, Muhammad Adam dan Mahdani Ibrahim (2017)). berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Anni Sulistyowati (2018)).

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan penelitian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang 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. 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 kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
8. 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 ?
9. 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 ?
10. 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 ?

C. 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 kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara ?
8. 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.
9. 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.

10. 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

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dan pengetahuan khususnya pada yang diselenggarakan oleh PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk.
2. Secara Praktis Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan bagi mahasiswa untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2016 : 481). kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Geogepoulus dalam Setyaningrum (2016 : 19) menyebutkan *Path Goal Theory* bahwa kinerja adalah fungsi dari *Facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Prinsipdasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs* (*Goa*l) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*Facilitating Process*).

2. Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2015 : 23), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016 : 302) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Wexley dan Yulk dikutip oleh Moh. As'at (2014 : 621), bahwa terdapat tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori Nilai (Value Theory)

b. Teori keseimbangan (Equity Theory)

c. Teori perbedaan (Discrepancy Theory)

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

e. Teori pandangan kelompok (social reference group theory)

f. Teori Dua Faktor

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

4. Stres Kerja

Robbins (2007 : 793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 201)

5. Beban Kerja

Menurut Moekijat (2010 : 28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau

jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

B. Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Denok Sunarsi, Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 98 responden	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)	Stres kerja dan kinerja karyawan	Metode analisis data Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koeficient Korelasi (Uji t)	Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Beban kerja dan kinerja karyawan	Metode analisis yang digunakan	Beban kerja berpengaruh positif

	(2018)	BPJS ketenagakerjaan cabang Salemba.		yaitu uji regresi berganda	dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Beban kerja dan kinerja karyawan	Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power disribusion PT. Free port indonesia	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda digunakan sebagai teknik analisis data	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada PT BNI *lifeinsurance*	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis enggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM)	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan
8.	Rocky Potale	Pengaruh kompensasi dan stres kerja	Stres kerja dan	Metode penelitian	Stres kerja

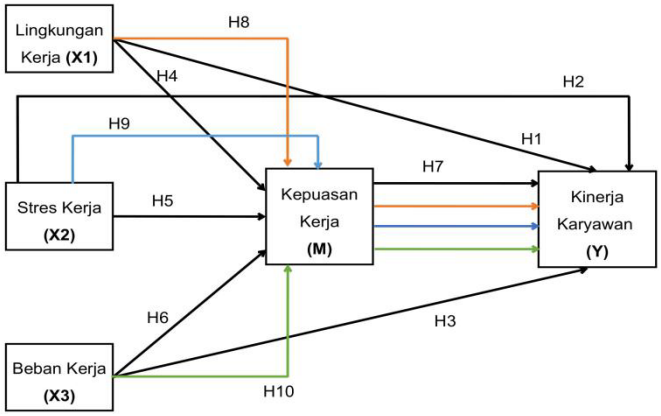
	Yantje Uhing (2015)	terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado	kinerja karyawan	menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016)	Pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan kerir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Tbk Witel Sulut	Beban kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
10.	Ferri Alfian, Muhammad adam dan Mahdani Ibrahim (2017)	Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh	Beban kerja dan kepuasan kerja	Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos 22.	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Konsep

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui sesuatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis. Berdasarkan uraian di atas masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H3 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H5 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H6 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H7 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H8 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H9 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara

H10 : Terdapat 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. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik menggunakan 3 uji, yaitu :

a. Uji Normalitas

b. Uji Multikolonieritas

c. Uji Linieritas

d. Uji Heteroskedastisitas

2. Analisis Jalur Path (Path Analysis)

F. Daftar Pustaka (Minimal 10 journal terbaru)

Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio. 2018. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”. *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 2 No. 2

Denok Sunarsi, Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi. 2020. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta”. Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri, Vol. 5 No. 1.

Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 No. 1

Tri Wartono. 2017. “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)”. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.* Vol. 4 No.2

R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata. 2018. “Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Salemba”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 4 No. 1

Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang. 2016. “Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. *Jurnal EMBA.* Vol.4 No.1

Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani. 2015. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen

grasberg power disribusion PT. Free port indonesia". *JOURNAL MODUS.* Vol.27 No. 2

Bayu Dwilaksono Hanafi. 2017. "Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada PT BNI *lifeinsurance*". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB).* Vol. 5 No.1

Rocky Potale Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado". *Jurnal EMBA.* Vol.3 No.1

Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy. 2016. "Pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan kerir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Tbk Witel Sulut". *Jurnal EMBA.* Vol.4 No.4

Ferri Alfian, Muhammad Adam dan Mahdani Ibrahim. 2017. "Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh". *Jurnal Manajemen dan Inovasi.* Vol. 8 No. 2

Robiatul Adawiyah dan Siswanto. 2015. "Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Syariah Malang". *El-Dinar*, Vol. 3 No 1

Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan ". *E-Jurnal Manajemen Unud.* Vol. 6 No. 6

Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong. 2018. "Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo". *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4

I Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2019. "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai

variabel mediasi pada Badan Pendapatan Kota Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud.* Vol. 8 No. 3

Anni Sulistyowati. 2018. "Pengaruh beban kerja dan kesejahteraan dosen terhadap kepuasan kerja dan burnout". *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. Vol.4 No.1

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 71 TAHUN 2010 PADA PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Magister Manajemen Universitas Bina Darma

Oleh:

Jauhar Fahri
NIM: 202510023

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, pengganti peraturan pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah telah memiliki suatu pedoman dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku umum. Hal ini menandai dimulainya suatu era baru dalam pertanggungjawaban pelaksanaan APBD dalam rangka memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas, sekaligus untuk mewujudkan tata kelola keuangan pemerintahan yang baik (*good governance*). Usaha pemerintah dalam mewujudkan reformasi keuangan negara mencakup bidang peraturan perundang-undangan, kelembagaan, system, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dibidang peraturan perundang-undangan, pemerintah dengan persetujuan DPR RI telah menetapkan satu paket Undang-Undang di bidang keuangan negara yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Ketiga Undang-Undang tersebut menjadi dasar bagi institusi negara mengubah pola administrasi keuangan (*financial administration*) menjadi pengelolaan keuangan (*financial management).*

berikut ini.

1. Kelemahan dalam pelaksanaan penerapan sistem dan prosedur akuntansi.
2. Belum memadainya persyaratan untuk pengamanan aktiva.
3. Lemahnya pengendalian untuk menghasilkan *output* yang lengkap dan cermat sesuai dengan tujuan pengendalian yang ditentukan oleh pihak audit.
4. Kegagalan untuk melakukan tindak lanjut dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam pengendalian intern yang sebelumnya telah diketahui.

Dengan adanya perubahan perundang-undangan dan peraturan pemerintah, diharapkan fenomena yang cenderung sebagai kelemahan tersebut dapat

diminimalisir dan dapat diketahui bagaimana usaha pemerintah untuk lebih menunjukan akuntabilitasnya pada rakyat, mewujudkan masyarakat yang madani, menciptakan *good governance*, meningkatkan *value for money* dan mengembangkan pembangunan yang berkeadilan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Apakah Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 mempengaruhi pencapaian *good governance* dan *value for money*?
2. Bagaimana tingkat efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 terhadap pelaporan keuangan pada Pemerintah Daerah Kota Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. mengetahui pencapaian *good governance* dan *value for money* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010,
2. mengetahui tingkat efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 terhadap pelaporan keuangan pada Pemerintah Kota Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi bagi berbagai pihak:

1. bagi praktisi, penelitian ini bertujuan memberi gambaran sistem pencatatan dalam penerapan standar akuntansi pemerintahan berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah,
2. bagi akademisi, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem pencatatan dalam pencapaian *good governance* dan *value for money*,
3. sebagai bahan evaluasi dan bahan pertimbangan pemerintah daerah dalam membuat kebijakan, khususnya mengenai pencatatan dan penyusunan laporan keuangan,
4. sebagai dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah untuk selalu melakukan pelayanan publik yang lebih transparan dan lebih akuntabel, guna mencapai *good governance* dan meningkatkan *value for money*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sistem Pemerintahan Indonesia

Di Indonesia, akuntansi sektor publik khususnya di bidang pemerintahan, selama ini dikenal dengan akuntansi pemerintahan. Istilah akuntansi sektor publik baru diperhatikan setelah adanya semangat reformasi untuk otonomi daerah dan keinginan akan transparansi dan akuntabilitas sekitar tahun 1999. Undang-undang dan peraturan pemerintah yang mendukung sistem pemerintahan di Indonesia dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi antara lain berikut ini.

a. UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
b. UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
c. PP No. 104 Tahun 2000 yang diubah dengan PP No. 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan.
d. PP No. 105 Tahun 2000 yang diubah dengan PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
e. PP No. 106 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keungan dalam Pelaksaaan Dekosentrasi dan Tugas Perbantuan.

f. PP No. 107 Tahun 2000, yang diubah dengan PP No. 54 Tahun 2005 tentang Pinjaman Daerah.

g. PP No. 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah.

h. PP No. 109 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

i. PP No. 110 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

j. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

k. PP No. 23 Tahun 2003 tentang Pengendalian Jumlah Kumulatif Defisit Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, serta Jumlah Kumulatif Pinjaman Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

l. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

m. UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

n. UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

o. PP No. 23 Tahun 2005 diubah dengan PP No 74 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

p. PP No. 24 Tahun 2005diubah dengan PP 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

q. PP No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.

r. PP No. 57 Tahun 2005 tentang Hibah Kepada Daerah.

s. PP No. 58 Tahun 2005 diubah dengan PP No 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

t. PP No. 65 Tahun 2005 diubah menjadi PP No 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.

u. Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan

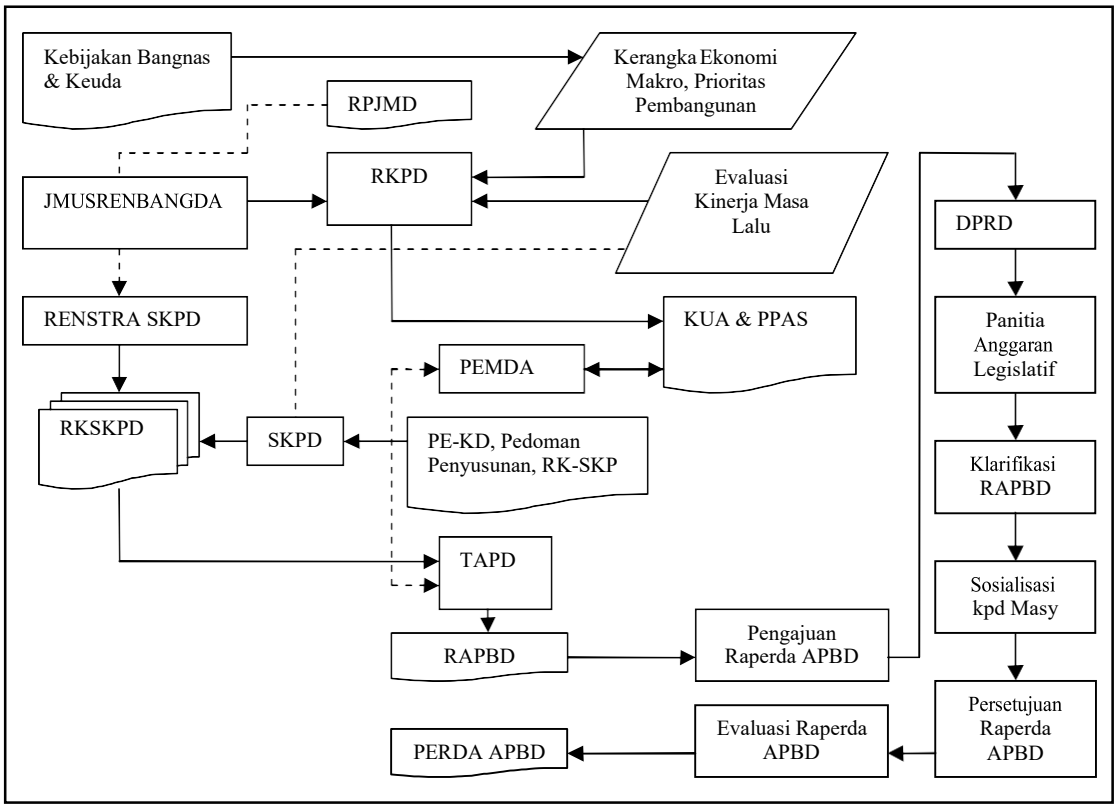
Daerah.

2. Penyusunan dan Penetapan APBD

Definisi anggaran menurut *The National Committee on Governmental Accounting,* (dalam Halim, 2004: 12) "*A Budget is plan of financial operation embodying an estimated of proposed expenditures for given period of time and proposed means of financing them".* Anggaran adalah rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial, yang meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk suatu periode waktu tertentu, beserta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut.

APBD disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintah dan kemampuan pemerintah daerah. Penyusunan RAPBD berpedoman pada rencana kerja pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan bernegara. Pemerintah daerah menetapkan kebijakan umum APBD tahun anggaran berikutnya sejalan dengan rencana kerja pemerintah daerah. Kebijakan tersebut dijadikan sebagai landasan penyusunan RAPBD kepada DPRD. DPRD membahas kebijakan umum APBD tersebut dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD tahun anggaran berikutnya. Kemudian pemerintah daerah bersama DPRD membahas prioritas dan plafon anggaran sementara untuk dijadikan acuan bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Gambar 1. Siklus Penyusunan dan Penetapan APBD



Sumber: Makalah Perubahan Paradigma Pengelolaan Keuda, Muhtar, 2008

3. Pengertian Akuntansi Keuangan Daerah

a. Akuntansi keuangan daerah

Akuntansi keuangan daerah di Indonesia merupakan salah satu bidang dalam akuntansi sektor publik. Istilah sektor publik tertuju pada sektor negara, usaha-usaha negara, dan organisasi nirlaba negara (Joedono 2000, dalam Halim, 2007: 251). Sedangkan Abdullah (dalam Halim, 2007: 251) menyebutkan bahwa yang dimaksud sektor publik adalah pemerintah dan unit-unit organisasinya, yaitu unit-unit yang dikelola pemerintah dan berkaitan dengan hajat hidup orang banyak atau pelayanan masyarakat, seperti kesehatan, pendidikan, dan keamanan.

b. Definisi keuangan daerah

Dari definisi tersebut diperoleh kesimpulan, yaitu:

1) yang dimaksud dengan semua hak adalah hak untuk memungut sumber-sumber penerimaan daerah, seperti pajak daerah, retribusi daerah, hasil

perusahaan milik daerah, dan lain-lain, dan atau hak untuk menerima sumber-sumber penerimaan lain seperti dana alokasi umum dan dana alokasi khusus sesuai peraturan yang ditetapkan. Hak tersebut dapat menaikan kekayaan daerah.Pemakai laporan keuangan daerah

Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan daerah baik internal maupun eksternal, baik langsung maupun tidak langsung disebut berikut ini.

1) Dewan Perwakilan Daerah (DPRD)
2) Badan pengawas keuangan
3) Investor, kreditur dan donator
4) Analisis ekonomi dan pemerhati pemda
5) Rakyat
6) Pemerintah pusat
7) Pemerintah daerah (provinsi, Kota, atau kota) lain
8) *Stakeholder*

4. Siklus Akuntansi Keuangan Daerah

Laporan keuangan adalah hasil akhir dari suatu proses akuntansi, yaitu aktivitas pengumpulan dan pengolahan data keuangan untuk disajikan dalam bentuk laporan keuangan atau ikhtisar-ikhtisar lainnya yang dapat digunakan untuk membantu para pemakainya dalam membuat atau mengambil keputusan. Penyusunan laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat diterima secara umum, didasari pada prinsip-prinsip akuntansi, prosedur-prosedur, metode-metode, serta teknik-teknik dari segala sesuatu yang dicakup dalam ruang lingkup akuntansi. Aturan penyusunan suatu laporan keuangan dapat disebut sebagai siklus akuntansi.

Sumber: Makalah Perubahan Paradigma Pengelolaan Keuda, Muhtar, 2008

5. Basis Akuntansi Pemerintahan

Basis akuntansi merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang menentukan kapan pengaruh atas transaksi atau kejadian harus diakui untuk tujuan pelaporan keuangan. Menurut PSAP KK-12 menjelaskan bahwa basis akuntansi yang digunakan dalam laporan keuangan pemerintah adalah **basis kas** untuk pengakuan pendapatan, belanja, dan pembiayaan dalam **laporan realisasi anggaran** dan **basis akrual** untuk pengakuan aset, kewajiban, dan ekuitas dalam **neraca**.

a. Akuntansi berbasis akrual (*accrual basis of accounting*)

Akuntansi berbasis akrual adalah basis akuntansi yang mengakui pada saat transaksi ekonomi dan peristiwa-perisitiwa lain terjadi, dicatat dan dilaporkan dalam periode laporan keuangan pada saat terjadinya transaksi tersebut, tanpa memperhatikan saat kas atau setara kas diterima atau dibayarkan.

b. **Modifikasi Akuntansi berbasis kas (*modified cash basis of accounting)***

Pencatatan akuntansi pada basis modifikasi kas ini pada dasarnya sama dengan akuntansi basis kas, namun dalam basis ini pembukuan untuk periode tahun berjalan masih ditambah dengan waktu atau periode tertentu (*specific period*) misalnya satu atau dua bulan setelah periode berjalan (*leaves the book open*). Penerimaan dan pengeluaran kas yang terjadi selama periode tertentu

tetapi diakibatkan oleh periode pelaporan sebelumnya akan diakui sebagai penerimaan dan pengeluaran atas periode pelaporan yang lalu (periode sebelumnya).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa basis akuntansi yang mendasari pencatatan laporan keuangan pemerintah daerah adalah: laporan realisasi anggaran menggunakan basis kas sedangkan laporan neraca menggunakan basis akrual. Dalam Laporan Keuangan Kota Prabumulih periode 2007 menggunakan basis kas untuk laporan realisasi anggaran yaitu rekening pendapatan, belanja dan pembiayaan sedangkan basis akrual diterapkan dalam neraca sesuai SAP No. 71 Tahun 2010, Permendagri No.13 Tahun 2006 untuk rekening aktiva lancar (kas dan bank, piutang, persediaan), investasi jangka panjang, aktiva tetap, aktiva lain-lain, hutang jangka pendek, hutang jangka panjang dan ekuitas dana.

6. Laporan Keuangan Daerah

Pada dasarnya *output* atau keluaran dari proses akuntansi adalah terbitnya suatu hasil akhir dari keseluruhan siklus akuntansi yaitu laporan keuangan yang merupakan representasi posisi keuangan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas sektor publik atau suatu laporan yang menggambarkan posisi

keuangan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas sektor publik yang merupakan hasil akhir dari proses akuntansi.

Pemerintah daerah harus membuat laporan keuangan daerah. Dari sisi internal, laporan keuangan pemerintah daerah merupakan alat pengendalian dan evaluasi kinerja pemerintah dan unit kerja pemerintah daerah sedangkan dari sisi eksternal, laporan keuangan pemerintah daerah merupakan salah satu bentuk mekanisme pertanggungjawaban dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tersebut penyusunan laporan keuangan periode 2006 diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

a. Tujuan laporan keuangan daerah

Menurut Mardiasmo (2004: 162) Secara garis besar, tujuan umum penyajian laporan keuangan oleh pemerintah daerah.

1) Untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial, dan politik serta sebagai bukti pertanggungjawaban (*accountability*) dan pengelolaan (*stewardship*).
2) Untuk memeberikan informasi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajerial dan organisasional.

b. Karakteristik kualitatif laporan keuangan daerah

Karakteristik kualitatif merupakan ciri khas informasi dalam laporan keuangan yang berguna bagi pemakai. Karakteristik tersebut antara lain,

1) dapat dipahami,
2) relevan,
    a) memiliki manfaat umpan balik,

b) memiliki manfaat prediktif,

c) tepat waktu,
d) lengkap,

3) andal,

Karakteristik informasi yang andal adalah sebagai berikut,

a) penyajian jujur,
b) dapat diverifikasi,
c) netralitas,
4) dapat diperbandingkan,

c. Elemen laporan keuangan daerah

Laporan keuangan daerah menggambarkan dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang diklasifikasikan dalam beberapa kelompok besar menurut karakteristik ekonominya. Kelompok besar ini merupakan elemen laporan keuangan daerah.

Elemen yang berkaitan langsung dengan pengukuran posisi keuangan mencakup:

1) aktiva

2) kewajiban

3) ekuitas

Sedangkan elemen yang berkaitan dengan pengukuran kinerja dalam laporan kinerja keuangan adalah:

1) pendapatan

2) biaya

7. Good Governance

Dalam rangka melaksanakan ketentuan bab VII (tujuh) pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, maka perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (PP 71 Tahun 2010), berisi pertanggungjawaban pelaksanaan APBN dan APBD. UU Nomor 17 tersebut diatas, tertuang secara lengkap dalam PP Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Undang-Undang dan peraturan yang menyangkut tentang pengelolaan keuangan tersebut bertujuan menciptakan transparansi dan akuntabilitas menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

1) *Participation*.
2) *Rule of low.*
3) *Transparency*.
4) *Responsiveness.* Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder.*
5) *Consensus orientation.*
6) *Equity.*
7) *Effeciency and effectiveness.*

8) *Accountability.*

9) *Strategic vision.*

b. *Good Governance* menurut BAPPENAS

Beberapa karakteristik pelaksanaan *good governance* berdasarkan Badan Perencanaan pembangunan nasional (Bappenas) berikut ini.

1) Wawasan ke depan (*visionary*)

2) Keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*)

3) Partisipasi masyarakat (*participation*)

4) Tanggung gugat (*accountability*)

   Penyusun kebijakan public harus dapat mempertanggungjawabkan.

5) Supremasi hukum (*rule of law*).

6) Demokrasi (*democracy*).

7) Profesionalisme dan kompetensi (*profesionalism and competency*).

8) Daya tanggap (*responsiveness*).

9) Desentralisasi (*decentralization*).

10) Kemitraan dengan dunia usaha swasta dan masyarakat (*private sector and civil society partnership*).
11) Komitmen pada pengurangan kesenjangan (*commitment to reduce inequality*).
12) Komitmen pada perlindungan lingkungan hidup (*commitment to environmental protection*).
13) Komitmen pada pasar yang fair (*commitment to fair narket*).

8. Value for money

Jika tata kelola pemerintahan yang baik sudah tercipta, maka segala tindakan pemerintah akan selalu memperhatikan *value for money* yang dikenal dengan konsep 3E (ekonomis, efisien dan efektivitas)

Ketiga elemen pokok *value for money* di atas belum cukup dan masih perlu ditambah lagi dua elemen lain yaitu keadilan (*equity*) dan pemerataan atau kesetaraan (*equality*).

9. Akuntabilitas publik

Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2004: 20).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam.

a. Akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*)
b. Akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*)

a. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum (*accountability for*

probity and legality).

b. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)

10. Transparansi

Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang kebijakan, proses pembuatan kebijakan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai (Bappenas dan Depdagri 2002).

B. Relevansi dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang laporan keuangan daerah masih sangat terbatas. Berikut ini merupakan salah satu hasil penelitian yang berkaitan dengan topik yang sama.

1. Sampelalang (2007) melakukan penelitian Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan

Pertanggungjawaban Keuangan Daerah baik sistem pencatatan akuntansinya maupun penyusunan laporan keuangan Di Kota Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengelolaan keuangan daerah menurut Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 telah berhasil disusun dan diimplementasikan dengan baik pada pelaporan keuangan periode 2005-2006 di Kota Tana Toraja. Untuk Laporan Keuangan Periode 2007 berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 dan PP. No. 71 Tahun 2010 yang menggunakan struktur belanja tidak langsung dan belanja langsung telah di implementasikan, bahkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sudah terdesentralisasi dengan baik, namun beberapa faktor yang menjadi hambatan adalah kualitas Sumber Daya Manusia dinilai kurang memenuhi demikian juga dengan ketersediaan fasilitasnya yang belum memadai.

Dari beberapa Penelitian sebelumnya ada persamaan dengan penelitian di Pemerintah Daerah Kota Prabumulih dalam implementasi PP. No. 71 Tahun 2010 menurut beberapa pendapat *stakeholder* bukan karena sumber daya manusia atau fasilitas yang kurang memadai tetapi karena faktor birokrasi.

C. Kerangka Konsep

Adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yaitu dari Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 yang kemudian berdasarkan dari Undang-Undang tersebut dikeluarkanlah PP. No. 58 Tahun 2005 dan dari PP. tersebut dikeluarkan pula Kepmendagri No. 13 Tahun 2006. Undang-Undang dan PP ini pula sebagai dasar hukum pencatatan dan penyusunan laporan keuangan daerah untuk periode 2010 dan sebelumnya.

Kemudian dengan adanya tuntutan dari rakyat akan akuntabilitas dana publik maka muncul pembaharuan perundang-undangan dan peraturan pemerintah untuk menggantikan dasar hukum seperti dejelaskan diatas menjadi Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 yang kemudian berdasarkan Undang-Undang tersebut dikeluarkanlah PP. No. 12 Tahun 2019 dan berdasar pada PP. tersebut dikeluarkanlah Kepmendagri No. 13 Tahun 2006. Kemudian berdasarkan Undang-Undang No.17 Tahun 2003 dikeluarkan PP. No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah

tersebut adalah sebagai dasar hukum pencatatan dan penyusunan Laporan Keuangan Daerah untuk periode 2010 dan seterusnya hingga terjadi perubahan dasar hukum kembali.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi, 2003 *"Max weber sebuah Khazanah"* Terjemahan Cetakan Pertama Ikon Teralitera Yogyakarta.

Bastian, Indra., 2006, *"Akuntansi Sektor Publik"* Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat.

Blau, Peter.M dan Meyer, Marshall.W, 2000, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern, J*akarta, Prestasi Pustakaraya

Efferin, Sujoko dkk, 2008 *"Metode Penelitian Akuntansi"* Edisi 1 Graha Ilmu Yogyakarta.

Etzioni, Amitai, 1982 *"Organisasi-organisasi modern"* Terjemahan UI-Pres Cetakan UI Salemba.

Halim, Abdul, 2002, *Akuntansi Keuangan Daerah, Seri Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Humas Setda Kota Prabumulih, 2005 " *Gema Prabumulih" edisi 2 Tahun 111 percetakan Giri tunggal Prabumulih.*

Islamy, Muh. Irfan, 1998, *Agenda kebijakan reformasi*, Administrasi negara, Malang Fakultas Ilmu administrasi, Universitas Brawijaya.

Kasijan, 2008, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Pemerintah Daerah Kota Kulon Progo)*". Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta-Solo.

Kunarjo, 1996, *Perencanaan dan Pembiayaan Pembangunan*, Edisi ketiga, UI-Press, Jakarta.

Mardiasmo., 2000, *Implikasi APBN dan APBD dalam Kontek Otonomi Daerah*, *Kompak*, April No. 23, 573-587.

_____., 2000, *"Paradigma Baru Pengelolaan Keuangan Daerah untuk menyongsong Pelaksanaan Otonomi Daerah 2001", Makalah seminar*, MEP-UGM, Yogyakarta.

_____., 2002, "*Akuntansi Sektor Publik*" Edisi Pertama, Cetakan Pertama ANDI Yogyakarta.

_____ ., 2002, "*Otonomi dan Manjemen Keuangan Daerah*" Edisi Pertama,

Cetakan Pertama ANDI Yogyakarta.

Muhtar, 2008, *Makalah Keuangan Daerah "Paradigma Perubahan Pengelolaan Keuangan Daerah"* Makalah KKD UGM.

Mustopadidjaja, 2001, "*Makalah Reformasi Birokrasi Perwujudan Good Governance" Pada Silaknas ICMI 2001, Bertema"Mobilitas Sumber Daya Untuk Pemberdayaan Masyarakat Madani Dan Percepatan Perwujudan Good Governance"*.

Republik Indonesia., 2004, "*Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*", Kuraiko Pratama, Bandung.

_____ ., 2004, "*Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah*", Kuraiko Pratama, Bandung.

_____ ., 2000, "*Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah".*

_____ ., 2005, "*Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah".*

_____ ., 2005, "*Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan".*

_____ ., 2002, "*Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan daerah Serta Tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah Dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah".*

_____ ., 2006, "*Peraturan Meneteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah".*

Rubin, Irene, 1996, *Budgeting for Accountability: Minicipal Budgeting for the* 1990s, *Public Budgeting & Finance / Summer*, 112-131.

Sampelalang, 2007, *Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Di Kota Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis Universitas Gajah Mada (UGM)-Jogjakarta.

Shah, Anwar., 1994, "*The Reform of Inter Governmental Fiscal Relation in Developing and Emerging Market Economics", Policy and Research Series* No. 23, 1-90.

Sekaran, Uma, 2006 ”*Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*” Buku 2 Edisi 4 Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Straus & Scorbin, 2003 ”*Dasar-dasar Penelitian Kwalitatif”* Edisi 1 terjemahan Pustaka pelajar Yogjakarta.

Sekaran, Uma, 2006 ”*Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*” Buku 2 Edisi 4 Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Sugiyono, 2005 ”*Memahami Penelitian Kualitatif” Edisi 1 CV Alfabeta bandung.*

Stanislav, Andreski, 1989 “*Max Weber: Kapitalisme, Birokrasi, Dan Agama*” Cetakan 1 PT Tiara Wacana Yogya.

Yoke, 2008 “Implikasi Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Ditinjau Dari Perbedaan Penyusunan Laporan Keuangan. (Studi Kasus Perbedaan Laporan Keuangan Periode 2005 dengan 2006 Pemerintah Daerah Kota Sukoharjo)”. Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan dan Ilmu Keguruan Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta-Solo.

Yin, Robert, 2002 “*Desain dan Metode Studi kasus*” cetakan PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA PADA PT. BUANA AGUNG SELARAS PALEMBANG

TESIS

MUHAMMAD TAUFAN DWI PUTRA

202510018

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2021

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 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 mengoptimalisasi 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, bernegoisasi 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. Harapan nya 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 KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA PADA PT. BUANA AGUNG SELARAS 2021".**

1.2 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.

1.3 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 sistim makna bersama dan dihargai organisasi yang berfungsi menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan 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.

1.4 Masalah

Berdasar latar belakang yang diuraikan di atas peneliti mengemukakan

masalah sebagaiberikut:

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?

1.5 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.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

   b. 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.

   c. Bagi Perusahaan

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

d. Bagi Peneliti

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

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

Definisi dan Unsur Komunikasi Menurut Wursanto (2001:31) komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan atau penyampaian warta atau berita atau informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian.

2.1.2 Budaya Kerja

Definisi, Elemen dan Karakteristik Budaya Organisasi Kreitner dan Kinicki (2005:79) melihat budaya organisasi sebagai nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, menurut Mangkunegara (2015: 25)

2.2 Penelitian Terdahulu

1	2	3	4
No.	**Penulis/Tahun**	**Judul Penelitian**	**Hasil Penelitian**
1.	Rini Ultsary Khumaira (2015)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung	Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung
2.	Rangga Aprianto (2017)	Pengaruh hubungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di kantor PT Pos Surakarta.	Setelah dilakukan uji statistik ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan kerja dan komunikasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Surakarta
3.	Dwi Ciptaningrum (2015)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar	Setelah dilakukan uji statistik, hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bandar Lampung

		Lampung	
4.	Sri Rosita (2014)	Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Keuangan Universitas Jambi.	*Hubungan kerja dan lingkungan kerja baik akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.*

2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan) terhadap kinerja (Y). Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Variabel terikat kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas komunikasi, variabel terikat kinerja pegawai di pengaruhi variabel bebas budaya organisasi, dan variabel terikat kinerja dipengaruhi variabel bebas lingkungan kerja.

2.4 Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Bondowoso.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Bondowoso.

2.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti; kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka (Sulistyo-Basuki, 2006:78).

2.6 Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2016. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung.

Dwi Agung NugrohoArianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Vol. 9, No. 2, Oktober 2013, Universits Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia

Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Jakarta: Rajawali

Robbins SP, dan Judge. 2012.Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tri Budi Marwanto dan RiyadiNugroho. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Tehadap Motivasi dan Desiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI KawasanTimur. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol, 1.

PENGARUH FACEBOOK ADS DAN INSTAGRAM ADS TERHADAP PENAMBAHAN SISWA BARU DI BIMBINGAN BELAJAR EL-FAQIH

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

Sektor publik yang cukup potensial dalam bisnis adalah pendidikan. Hal ini ditandai dengan banyak bermunculan lembaga pendidikan besar baik berbasis online atau offline dengan metode promosi menggunakan iklan di media sosial. 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 bersaingan dan unggul dalam bisnis di sektor pendidikan. (Nurita, 2016)

Strategi marketing yang tepat dalam era globalisasi adalah memanfaatkan iklan di media sosial (Ramsiah, 2017) dalam mempromosikan keunggulan produk lembaga pendidiikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh hootsuite (2020) bahwa penduduk indonesia yang aktif dalam sosial media adalah 59% atau160 juta jiwa dan menghabiskan waktu rata-rata 3 jam setiap harinya. Pengguna facebook di Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 130 juta jiwa dan pengguna instagram adalah 63 juta jiwa.

Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh promosi menggunakan faceboook ads untuk meningkatkan volume penjualan japo membuktikan bahwa promosi menggunakan facebook ads berpengaruh signifikan terhadap peningkatan volume penjualan japo dan didapatkan nilai peningkatan sebesar 0,203 atau 20,3%. (Auliya, dkk, 2018). Pada penelitian hubungan antara promosi dengan pengambilan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar BBC membuktikan bahwa semakin bagus dan banyak promosi yang dilakukan oleh pihak BBC maka semakin besar pengambilan keputusan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar di BBC. (Suci, dkk, 2018).

Berdasarkan referensi diatas maka peneliti mengambil ide untuk menganalisa **"Pengaruh Facebook Ads Dan Instagram Ads Terhadap Penambahan Siswa Baru di Bimbel El-Faqih Palembang".**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukaan pada latar belakang, maka dapat diidenfikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Banyak bermunculan lembaga pendidikan besar dengan metode promosi menggunakan iklan di media sosial.
2. Strategi marketing masih menggunakan cara konvensional sehingga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap penambahan siswa baru
3. Banyaknya pengguna media sosial facebook dan Instagram di Indonesia

1.3. Pembatasan Masalah

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

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Facebook Ads, dan Instagram Ads terhadap Penambahan Siswa Baru 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, terhadap Penambahan Siswa Baru di Bimbingan Belajar 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.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Bauran pemasaran (*Marketing Mix*)

Menurut Kotler (2012), *Marketing Mix* adalah seperangkat alat pemasaran yang digunakan perusahaan untuk terus menerus mencapai tujuan perusahaan. Bauran pemasaran terdapat *good marketing tool* (alat pemasaran yang efektif) yang dikenal dengan istilah 4P antara lain:

1. *Product* (produk)

Barang atau jasa yang ditawarkan oleh pelaku bisnis ke pasar agar barang atau jasa tersebut dibeli, digunakan atau dikonsumsi sehingga dapat memenuhi kebutuhan dari *customer* tersebut.

2. *Price* (Harga)

Harga adalah unsur penting dalam startegi pemasaran. Perusahaan atau pelaku bisnis harus menentukan harga yang tepat dalam menjual suatu produk atau jasa sesuai dengan target market mereka.

3. *Place* (Tempat)

Strategi pemasaran mengenai *place* antara lain: lokasi penjualan,saluran distribusi, luas lingkup distribusi, transportasi, logistik dan lainnya.

4..*Promotion* (Promosi)

Promosi yang baik harus bersifat membujuk *customer* agar berminat membeli atau menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan.

2.2. Iklan Media Sosial (*Social Media Advertising*)

Iklan adalah komunikasi pemasaran untuk menyampaikan informasi produk yang bersifat persuasif agar konsumen membeli atau menggunakan produk tersebut. Menurut Nasrullah (2015) media sosial adalah media di internet yang memungkinkan pengguna mempresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain dan membentuk ikatan sosial secara virtual. (Zainul, dkk, 2016). Iklan Media sosial adalah komunikasi pemasaran suatu produk dengan memanfaatkan media sosial sehingga

iklan memiliki cakupan yang lebih luas. Penjual dapat berinteraksi langsung dengan calon *customer* dalam bentuk virtual.

2.3. Facebook Ads

Dalam penggunaan iklan facebook, para pengguna iklan harus membuat fanpage yang memungkinkan para pengguna facebook dapat memberikan like, dan menjadi fans (penggemar) dari fanpage tersebut. Setelah itu, pengguna iklan dapat membuat iklan untuk mengiklankan fanpage tersebut kepada seluruh pengguna facebook. Dalam perancangan iklan tersebut, pengiklan dapat mengatur wilayah, jenis kelamin, umur, status pernikahan, hal disukai, pendidikan, dan lainnya Lalu pengiklan dapat menentukan target iklan yang akan dipilih, pengiklan akan melihat jumlah target iklan sehingga iklan yang dibuat tepat sasaran.

2.4. Instagram Ads

Instagram ads adalah fitur periklanan yang disediakan oleh Instagram dimana pengiklan dapat mengiklankan produk yang ditawarkan. Instagram ads menyediakan iklan stories, foto, video, carousel, koleksi, dan iklan di jelajah.

Penggunaan Instagram ads dapat membuat pengiklan mendapatkan calon customer sesuai dengan target market yang ia tentukan sebelumya seperti:destinasi (lokasi market), pemirsa (siapa yang dijangkau), anggaran (jumlah uang yang dikeluarkan setiap harinya), dan durasi (berapa lama iklan ditayangkan). Dengan membuat iklan di instagram, Penggunaan instagram ads dapat mencapai orang yang tidak mengikuti instagram pengiklan tersebut, mempromosikan postingan yang sudah kita miliki, memberikan minat calon *customer* untuk mem-*follow* instagram tersebut dan selanjut dapat menjadi *next customer*.

2.5 Minat Siswa

Minat seseorang dapat muncul dengan sendirinya, lingkungan sekitar akan memberikan stimulus agar minat tersebut dapat muncul. Minat bersifat pribadi dan berbeda antara individu satu dan induvidu lainnya. Minat akan berubah tergantung lingkungan individu tersebut,

semakin banyak individu tersebut melihat dan mendengar hal yang sama berulang-ulang maka minat tersebut akan tumbuh dengan sendirinya.

Menurut Crow dan Crow (2007) dalam Nurkancana, minat adalah kekuatan dorongan yang menyebabkan individu memberikan perhatian kepada seseorang, sesuatu atau aktifitas tertentu (Kurnia, 2017). Menurut Syah (2001) berpendapat bahwa minat adalah kecenderung dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. (Afiatin, 2018)

2.6.Keputusan Siswa

Keputusan siswa merupakan kemantapan diri yang dimiliki oleh seorang siswa dalam memilih dan memutuskan untuk menggunakan jasa bimbingan belajar. Menurut Schiffman & Kanuk (2007), ada empat model pengambilan keputusan konsumen antara lain: a) *Economic* view, b) *Passive view,* c) *Cognitive view*, d) *Emotional view*.(Abdul, 2018)

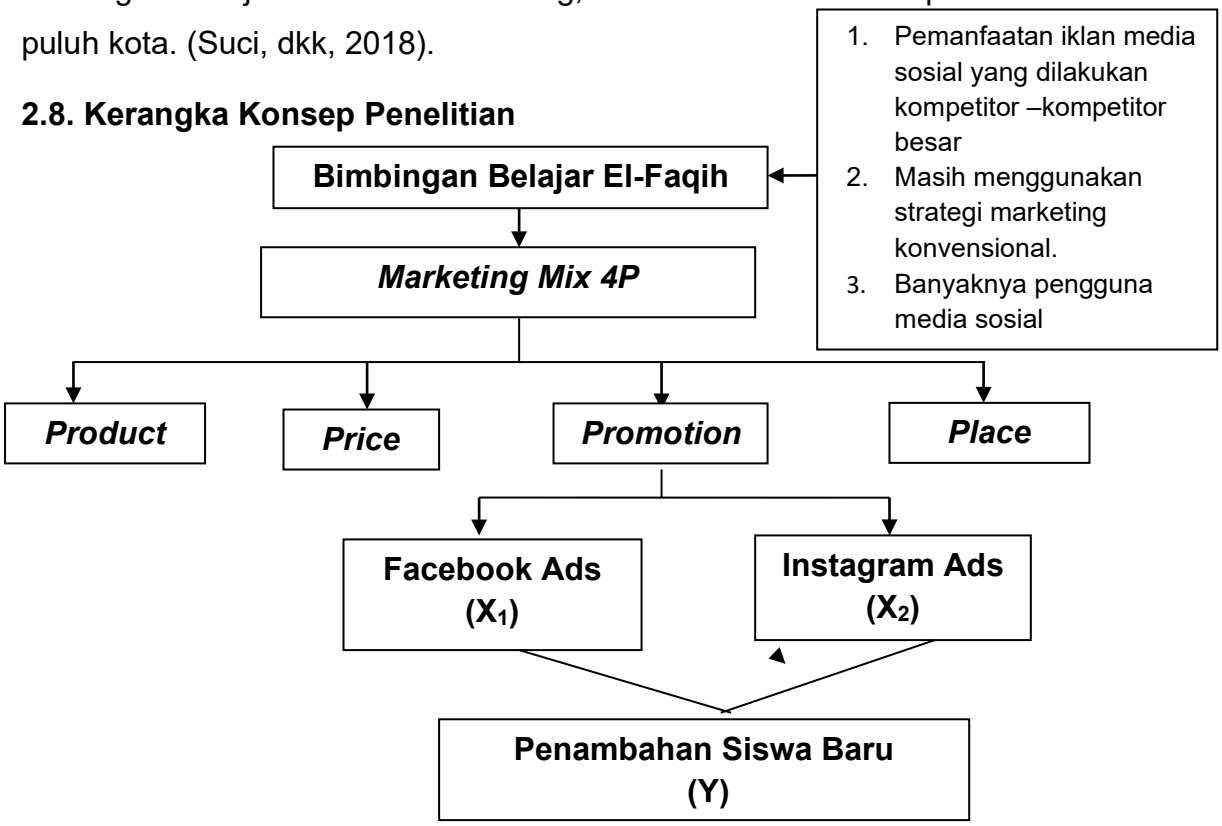
2.7. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh promosi menggunakan faceboook ads untuk meningkatkan volume penjualan japo membuktikan bahwa promosi menggunakan facebook ads berpengaruh signifikan terhadap peningkatan volume penjualan japo dan didapatkan nilai peningkatan sebesar 0,203 atau 20,3%. (Auliya, dkk, 2018). Selain itu, pada penelitian efektivitas fitur instagram sponsored sebagai media iklan promosi membuktikan bahwa Hasil EPC Rate sebesar 2,9 dengan nilai presentase sebesar 72,2% yang menunjukkan hasil efektif namun masih memerlukan peningkatan untuk mendapatkan untuk mendapatkan nilai sempurna (Nabila, dkk, 2019). Penelitian lainnya yaitu pengaruh sosial media advertising terhadap *word of mouth* dan dampaknya pada keputusan pembelian membuktikan bahwa social media advertising memiliki pengaruh signifikan terhadap word of mouth, social media advertising terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. (Ario, dkk, 2016)

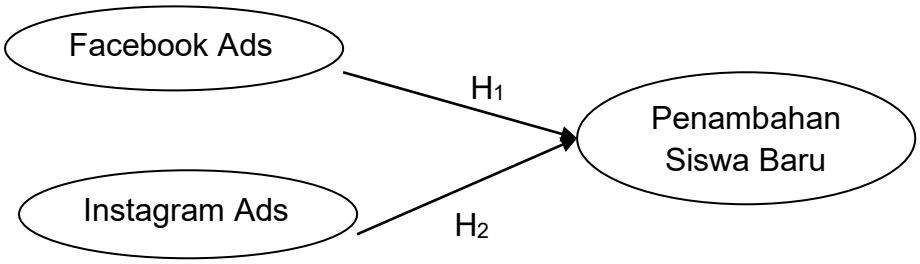
Pada penelitian hubungan antara promosi dengan pengambilan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar BBC membuktikan bahwa

semakin bagus dan banyak promosi yang dilakukan oleh pihak BBC maka semakin besar pengambilan keputusan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar di BBC Limbanang, kecamatan suliki kabupaten lima puluh kota. (Suci, dkk, 2018).

2.8. Kerangka Konsep Penelitian



2.8. Hipotesis



H_o: Facebook ads (X_1) dan instagram ads (X_2) tidak ada pengaruh terhadap penambahan siswa baru (Y)

H_1: Facebook ads (X_1) berpengaruh signifikan terhadap penambahan siswa baru (Y)

H_2 : Instagram ads (X_2) berpengaruh signifikan terhadap penambahan siswa baru (Y)

2.9. Teknik Analisa Data

1. Uji instrumen

Uji instrumen yang digunakan adalah uji validasi dan uji reliabilitas.

A. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk membuktikan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung menggunakan aplikasi SPPS. (Auliya & Achmad 2018)

$$rxy = \frac{(\sum xy)-(\sum x)-(\sum y)}{n\left[(\sum x^2)-\sum(x)^2\right] n\left[(\sum y^2)-\sum(y)^2\right]}$$

X = skor item N = Jumlah responden

Y = Skor total r = koefisien korelasi

XY = skor pertanyaan

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur kuesioner dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghiitung uji statistik cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha >0,70 .

$$A = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

2. Uji asumsi klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi yang terdapat distribusi normal antara variabel terikat dengan variabel bebas. Jika data yang terdistribusi normal atau mendekati normal maka model regresi dikatakan baik (Auliya & Achmad 2018)

B. Uji Linieritas

Pengujian didalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya yang mempunyai hubungan linier atau memiliki nilai signifikansi < 0,05% atau 5%. Menurut Mukhtar 2017 dalam uji ini bisa menggunakan uji F (Lack of fit test) atau uji polinominal (Auliya & Achmad 2018)

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini mengennai sama atau tidaknya varian dan residual dari observasi satu dengan observasi lainnya. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut homokedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikasinya > 0,05. (Auliya & Achmad 2018)

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, M, Dkk. 2018. “Model Pemasaran Digital Marketing Fb Ads Dan Email Marketing Dalam Meningkatkan Volume Penjualan” *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen,* 5 (2): 299-305.

Amira, N & Iis K. N. 2019. “Efektivitas Fitur Instagram Sponsored Sebagai Media Iklan/Promosi”. *Journal Of Media And Communication Science,* (2) 2: 116 – 126.

Darohma, D, Dkk. 2018. “Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Pengambilan Keputusan Menggunakan Jasa Bimbingan Belajar Primagama”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial,* 12(2): 215-220.

Indika, D & Cindy Jovita. 2017. “Media Sosial Instagram Sebagai Sarana Promosi Untuk Meningkatkan Minat Beli Konsumen”. *Journal Bisnis terapan,* 1(1): 25-32.

Junianti, S, Dkk. 2018. “Hubungan Antara Promosi Dengan Pengambilan Keputusan Peserta Didik Untuk Mengikuti Bimbingan Belajar Di BBC”. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS),* 1(1): 121-125.

Prakoso. A, Dkk. 2016. “Pengaruh Sosial Media Advertising Terhadap Word Of Mouth Dan Dampaknya Pada Keputusan Pembelian”.*Jurnal Administrasi Bisnis,* 41 (1) : 25-31.

Pujianto, A.B. 2018. “Pengaruh *Promotion, Physical Evidence, Price,* Dan *Proccess* Terhadap Minat Pembelian Berulang Siswa Kelas X SMAN” .*tesis.* Universitas Pasundan.

Rohman, A. 2018. “Pengaruh Iklan Media Sosial Facebook (Fb) Dan Elemen Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian”. *Naskah Publikasi.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ulfah, M. 2019.“Sosial Media Sarana Promosi Pada Pedagang Pakaian Di Pasar Sudimampir Banjarmasin”. *Journal Transformatif,* 3(1):117-130

Zahrul, A.A & Achmad Syaicu. 2018. “Pengaruh Promosi Menggunaan Facebook Ads Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Cokelat Japo”.*Jurnal Ilmu-Ilmu Teknik- Sistem,* 14 (3): 1-11.

METODOLOGI RISET

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

EFEKTIFITAS PENYELENGGARAAN BELAJAR DARI RUMAH SELAMA MASA PANDEMI DI SDN 14 KAYUAGUNG

OLEH

REKA TIA SUSANTI

NIM. 202510008

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2020

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*). Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Virus ini adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Virus ini bisa menyerang siapa saja, seperti lansia (golongan usia lanjut), orang dewasa, anak-anak, dan bayi, termasuk ibu hamil dan ibu menyusui.

COVID-19 pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Pada tanggal 11 Maret 2020 WHO menetapkan wabah ini sebagai pandemik global. Hingga saat ini, secara global telah ditemukan 105 juta kasus dengan 58,4 juta pasien sembuh dan 2,29 juta orang meninggal dunia. Sedangkan di Indonesia terdapat 1,12 juta kasis dengan rincian 917 ribu pasien sembuh dan sebanyak 31 ribu orang meninggal dunia.

Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan ***lockdown*** dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona. Sedangkan di Indonesia, untuk mengurangi resiko penularan Covid-9, pemerintah memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diberbagai daerah, menghimbau para pekerja untuk bekerja dari rumah *(Work from Home),* termasuk kegiatan beribadahan dan sekolah dilakukan dirumah.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menerbitkan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat

Penyebaran Covid-19. Edaran Nomor 15 ini untuk memperkuat Surat Edaran Mendikbud Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Coronavirus Disease (Covid-19). Dalam surat edaran ini disebutkan bahwa tujuan dari pelaksanaan Belajar Dari Rumah (BDR) adalah memastikan pemenuhan hak peserta didik untuk mendapatkan layanan pendidikan selama darurat Covid-19, melindungi warga satuan pendidikan dari dampak buruk Covid-19, mencegah penyebaran dan penularan Covid-19 di satuan pendidikan dan memastikan pemenuhan dukungan psikososial bagi pendidik, peserta didik, dan orang tua.

Aktifitas BDR ini dapat bervariasi antar daerah sesuai dengan satuan pendidikan serta minat dan kondisi peserta didik masing-masing. Selama aktifitas BDR, siswa dituntuk mandiri dan kreatif. Hasil belajar peserta didik diberi umpan balik yang bersikaf kualitatif serta mengedepankan interaksi dan komunikasi yang positif antara guru dan orang tua.

Metode dan media pelaksanaan BDR dilaksanakan dengan dengan Pembelajaran Jarak Jauh yang dibagi kedalam dua pendekatan yaitu pembelajaran jarak jauh dalam jaringan (daring) dan luar jaringan (luring). Untuk media pembelajaran jarak jauh daring, Kemendikbud merekomendasikan 23 laman yang bisa digunakan peserta didik sebagai sumber belajar. Kemudian, untuk metode pembelajaran jarak jauh secara luring, peserta didik dapat memanfaatkan berbagai layanan yang disediakan oleh Kemendikbud antara lain program belajar dari rumah melalui TVRI, radio, modul belajar mandiri dan lembar kerja, bahan ajar cetak serta alat peraga dan media belajar dari benda dan lingkungan sekitar.

Belajar dari Rumah melalui media pembelajaran daring dan laring tentu terasa menyenangkan bagi siswa mengingat mereka dapat belajar sambil melakukan aktivitas apapun secara fleksibel di rumah. Namun, memasuki satu tahun sejak diberlakukannya pembelajaran jarak jauh kini siswa mulai merasa jenuh dan merindukan untuk belajar

secara tatap muka di sekolah. BDR dapat menjadi efektif dan menyenangkan jika terjadi komunikasi dua arah antara guru dan siswa. Guru harus terus melakukan pemantauan dan pemberian umpan balik untuk memastikan siswa dapat menerima pembelajaran dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Pada satuan pendidikan setingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah pelaksanaan pembelajaran berbasis daring masih terbilang jarang atau bahkan belum pernah dilaksanakan. Sehingga penerapan pembelajaran daring di SD/MI pasti akan menemui berbagai kendala. (Mega: 2020)

Berdasarkan masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk memeliti mengenai: **EFEKTIFITAS PENYELENGGARAAN BELAJAR DARI RUMAH SELAMA MASA PANDEMI DI SDN 14 KAYUAGUNG**

B. Identifikasi Masalah

Sudah hanpur satu tahun sebagian besar pelajar di Indonesia menjalani proses belajar dari rumah di tengah pandemi virus corona. Dalam situasi darurat tersebut, bukan hanya para siswa yang dihadapkan pada tantangan untuk belajar jarak jauh, tapi juga guru dan orang tua. Akan tetapi, dengan keragaman latar belakang ekonomi hingga akses terhadap teknologi, seberapa efektif sistem belajar dari rumah yang sejauh ini dijalani para pelajar?

C. Pembatasan Masalah

Memperhatikan identifikasi masalah diatas, permasalahan yang diteliti dibatasi satu faktor saja yang berhubungan dengan kebijakan belajar Dari Rumah (BDR) di Sekolah Dasar, yaitu seberapa efektif system belajar dari rumah selama pandemic Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri 14 Kayuagung.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan aktifitas BDR di SDN 14 Kayuagung?

2. Apa keuntungan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring?
3. Apa hambatan dan kendala penerapan aktifitas BDR di Sekolah tersebut?
4. Strategi apa yang dapat diterapkan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring selama Pandemi?
5. Seberapa efektif system BDR di SDN 14 Kayuagung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan aktifitas BDR di SDN 14 Kayuagung
2. Untuk mengetahui keuntungan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring
3. Untuk mengetahui hambatan dan kendala penerapan aktifitas BDR di Sekolah
4. Untuk memberikan solusi dan strategi yang dapat diterapkan dalam Pembelajaran melalui Daring dan Luring selama Pandemi?
5. Untuk mengetahui efektifitas system BDR di SDN 14 Kayuagung?

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Sekolah

Dengan mengetahui keuntungan, hambatan dan kendala pembelajara Dari Rumah serta memberikan solusi dan strategi yang dapat diterapkan selama berlangsungnya pembejaran dar rumah. 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 khususnya penbelajaran daring dan luring. Dengan mengetahui metode penerapan

pembelajaran yang baik maka guru dapat menyesuaikan proses belajar-mengajar yang diciptakan.

3. Bagi Siswa

Dengan mengetahui metode pembelajaran dari rumah yang baik, diharapkan siswa akan termotivasi untuk belajar 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.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

Istilah pembelajaran daring dan luring muncul sebagai salah satu bentuk pola pembelajaran di era teknologi informasi seperti sekarang ini. Pembelajaran daring artinya adalah pembelajaran yang dilakukan secara *online*, menggunakan aplikasi pembelajaran maupun jejaring sosial. Pembelajaran daring merupakan pembelajaran yang dilakukan tanpa melakukan tatap muka, tetapi melalui *platform* yang telah tersedia. Segala bentuk materi pelajaran didistribusikan secara *online*, komunikasi juga dilakukan secara *online*, dan tes juga dilaksanakan secara *online.* Sistem pembelajaran melalui daring ini dibantu dengan beberapa aplikasi, seperti *Google Classroom, Google Meet, Edmudo* dan *Zoom*.

Selama pelaksanaan model daring, peserta didik memiliki keleluasaan waktu untuk belajar. Peserta didik dapat belajar kapan pun dan di mana pun, tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Peserta didik juga dapat berinteraksi dengan guru pada waktu yang bersamaan, seperti menggunakan *video call* atau *live chat.* Pembelajaran daring dapat disediakan secara elektronik menggunakan forum atau *message.*

Pembelajaran luring dapat diartikan sebagai bentuk pembelajaran yang sama sekali tidak dalam kondisi terhubung jaringan internet maupun intranet. Sistem pembelajaran luring (luar jaringan) artinya pembelajaran dengan memakai media, seperti televisi dan radio. Jika peserta didik menulis artikel atau mengerjakan tugas di Microsoft Word dan tidak menyambungkannya dengan jaringan internet, maka itu adalah contoh aktivitas luring dan Jika siswa melakukan *offline*

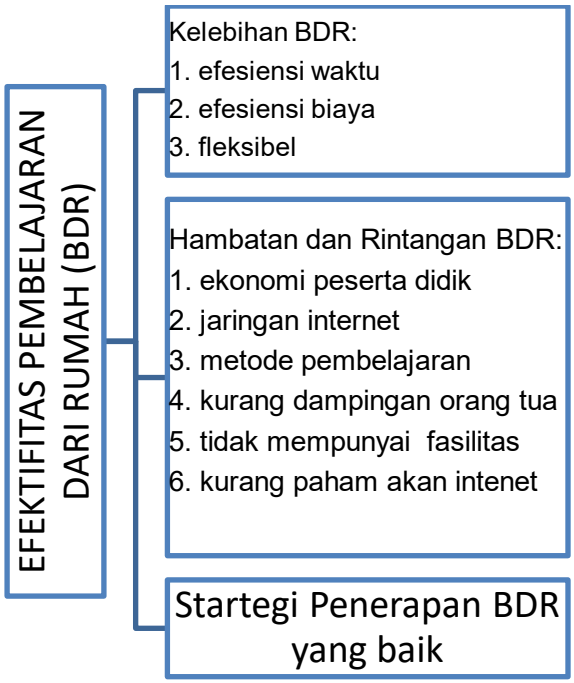
conference dengan bertemu secara langsung tanpa menggunakan internet, hal itu adalah contoh aktivitas luring.

2. Penelitian Terdahulu

Dinamika pembelajaran di Indonesia saat ini terganggu secara eksternal oleh krisis wabah Covid-19. Beberapa diantaranya; 1) sekolah dialihkan ke rumah melalui proses pembelajaran daring; 2) terjadi transformasimedia pembelajaran berbasis teknologi melalui penggunaan Watsapp Group, Zoom, Google Classroom,WebEx, Youtube, dan saluran TV; 3) penyesuaian metode pembelajaran; 4) penyesuaian evaluasi belajar untuk penentuan standar kenaikan kelas dan kelulusan; dan 5) tuntutan kolaborasi orang tua peserta didik di rumah sebagai pengganti guru mengontrol pembelajaran anak. (ABD. Masyur,2020)

Dampak pandemic Covid-19 terhadap pembejaran daring di Tadris amatematika IAIN Metro lampung dirasa menghasilkan pembelajaran yang kurang efektif. (Selvi, 2020)

3. Kerangka Konsep



4. Hipotesis

   Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah (BDR) tidak efektif.

5. Teknik Analisis Data

   Teknik analisi data pada penilitian ini yaitu Descriptif kualitatif dengan menggunakan metode survey

DAFTAR PUSTAKA

Yolandasari, mega Berliana. 2020. Efektifitas pembejaran daring dalam pembelajaran bahasa Indonesia di kelas II A MI Unggulan Miftahul Huda Tumang Cepogo Boyolali. Institut Agama islam negri Salatiga

Abd. Rahim mansyur (2020) Dampak Covid-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran di Indonesia

Wahyu Aji Fatma Dewi (2020) Dampak Covid-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran daring di Sekolah Dasar

Suhery, Trimardi Jaya Putra & Jasmalinda (2020) Sosialisasi Penggunaan Aplikasi Zoom Meeting dan Google Classroom Pada Guru di SDN 17 Mata Air Padang Selatan

Selvi Loviana & Waskita Niti Baskara (2020) Dampak Pandemi Covid-19 pada Kesiapan Pembelajaran tadris metematika IAIN metro lampung

Nurul Lailatul Khusniyah & Lukman Hakim (2019) Efektifitas pembelajaran berbasis Daring; Sebuah Bukti Pada Pembelajaran Bahasa Inggris

Ayusi Perdana Putri, Rennita Setya Rahhayu, Meidawati Suwandari, Prapti Agustin Rahayu Ningsih (2020) Strategi Pembelajaran melalui Daring dan Luring selama Pandemi Covid-19 di SD Negeri Sugihan 03 Bendosari

Andi Anugrahana (2020) Hambatan, Solusi, dan Harapan: pembelajaran daring Selama masa Pandemi Covid-19 oleh guru Sekolah Dasar

Rio Erwan pratama & Sri Mulyani (2020) Pembelajaran daring dan Luring pada masa pandemic Covid-19

Ali Sadikin & Afreni Hamidah (2020) Pembelajaran daring di Tengah Wabah Covid-19

Lina Handayani (2020) Keuntungan, kendala dan Solusi pembelajaran Online selama masa pandemic Covid-1: studi eksploratif di SMPN 3 Bae Kudus

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

Proposal Penelitian

Oleh:
Rendy Prayitno
(202510009)

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
2021

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan 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 linkungan dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya termasuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi sehingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Secara teoritis kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembanguan Daerah tentunya juga dapat dikaitkan dengan variabel-variabel tersebut, hal ini lah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpian terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai menjadi pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Kinerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Variabel kinerja diukur atau dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Oleh karena itu, kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai. Landasan teori ini membahas karakteristik serta dimensi tentang kinerja, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta hasil-hasil penelitian terdahulu guna membangun hipotesis penelitian.

2.1.1 Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh secara alami atau dipelajari. Potensi untuk berperilaku itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Penilian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan tentang kepegawaian. Dasar-dasar penilaian kinerja secara garis besar dapat dibedakan atas dua hal yaitu :

1) *Tangible standart* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang terdiri dari :
   a) standar dalam bentuk fisik (misalnya standar kuantitas, kualitas, dan waktu);
   b) standar dalam bentuk uang misalnya standar biaya, penghasilan.

2) *Intangible standart* yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan dengan alat ukur misalnya: perilaku, loyalitas, dan dedikasi karyawan.

2.1.2. Kepemimpinan

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

Peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk, yaitu : 1) Peranan yang bersifat interpersonal, 2) Peranan yang bersifat informasional, 3) Peran pengambilan keputusan.

Kepemimpinan yang baik harus memiliki sifat – sifat, yaitu :

1) Mempunyai kemampuan melebihi orang lain.
2) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
3) Mau bekerja keras.
4) Pandai bergaul.
5) Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan.
6) Memiliki rasa integritas.

2.1.3. Motivasi

Motivasi kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada para pegawai. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau dorongan. Variabel motivasi kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu : 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), 2) Kebutuhan fisik (*psychological need*) ,dan 3) Kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Ada 2 jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negative, yaitu :

1) Motivasi positif (*incentive positive*) adalah suatu dorongan yang bersifat positif.

2) Motivasi negatif *(incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman.

Faktor–faktor motivasi dalam dua kelompok, yaitu :

1) faktor eksternal (karakteristik organisasi), yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.
2) faktor internal (karakteristik pribadi), yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain:

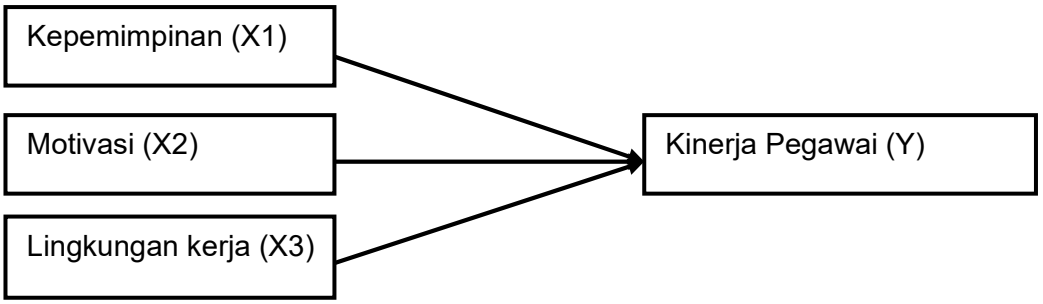
1) kreatifitas dan inovasi,
2) hubungan kerja karyawan dan pimpinan,
3) ruang gerak,
4) suhu udara,
5) program keamanan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademis, maka peneliti akan menampilkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1) Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, 2019, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan.
2) Wida Gerhana, Rezti, Wasis, 2019, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)”. Hasil penelitian ini menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.
3) Dewi Lina, 2015, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU.
4) Imelda Andayani, Satria Tirtayasa, 2019, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan.
5) Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami1, Sunardi, Sudarsih, 2017, “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Jember”. Hasil penelitian ini menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.

2.3. Kerangka Konsep



Keterangan :

(X.i) = Variabel Independen : Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

(Y) = Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep penelitian dan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui sebab akibat dengan menentukan Kinerja sebagai variabel dependen (Y) dan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai	b0	= Konstanta
X1	= Kepemimpinan	b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X2	= Motivasi	e	= *error term*
X3	= Lingkungan Kerja		

DAFTAR PUSTAKA

Muizu, Wa Ode Zusnita. Umi Kaltum dan Ernie T. Sule. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Perwira. 2(1): 61-78.

Gerhana, Wida. Rezti dan Wasis. 2019. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan).* Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. 3 (1): 49-57.

Lina, Dewi. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating.* Riset Akuntansi Dan Bisnis. 14 (1): 79-97.

Leuhery, Ferdy. 2018. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.* SOSOQ. 6 (1): 118-133.

Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Ilmiah Magister Manajemen *homepage.* 2 (1): 45-54.

Marjaya, Indra dan Fajar Pasaribu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.* Ilmiah Magister Manajemen *homepage.* 2 (1): 129-147.

Aisyah, Merisa Fajar. Wiji Utami dan Sunardi. 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Jember.* Ekonomi Bisnis dan Akuntansi. IV (1): 131-135.

Mabuat, Edward S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (01): 219-231.

Rumondor, Rommy Beno. Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.* EMBA. 4 (2): 254-264.

Fuad, Nur. Adolfina dan Irvan Trang. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado).* EMBA. 4 (2): 1653-1663.

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.

Saat ini untuk bekerja atau melamar pekerjaan atau meningkatkan jenjang karir baik di perusahaan swasta, BUMN ataupun Pegawai Negeri Sipil salah satu persyaratan nya 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 solusi nya.

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

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-siswa yang berprestasi.

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 hubungan nya 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. 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".

1.2 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?

1.3 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.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan penelitian itu sendiri. Jika sebuah penelitian yang telah dilakukan tercapai

tujuan nya dan rumusan kasus nya 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.

Bab II Tinjauan Pustaka

2. 1 Kajian Teori

Pada bagian ini juga akan dibahas tentang sekumpulan teori yang mendasari atau menjadi acuan dalam melakukan penelitian. Ibarat sebuah bangunan, kokoh tidaknya sebuah gedung tergantung pada tumpuan atau pondasinya. Jika pondasi bangunan tersebut kuat, maka kuat pula lah bangunan nya. Sama hal nya dalam melakukan sebuah penelitian terhadap suatu kasus atau permasalahan, teori apakah yang mendasari sehingga dilakukan penelitian tersebut. Landasan teori merupakan faktor penting sebagai acuan mengapa penelitian tersebut dilakukan, agar permasalahan yang akan diteliti tidak menjadi abal-abal atau hanya sekedar coba-coba (*trial and error*) saja (Sugiono :2012). Oleh karena itu, landasan teori haruslah dibuat secara baik dan benar agar penelitian yang dilakukan mempunyai acuan atau dasar yang kuat.

Mengajar adalah kegiatan mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Pada dasar nya mengajar merupakan suatu kondisi dimana siswa belajar dengan memanfaatkan lingkungan sehingga tercipta keadaan belajar mengajar dan tercapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan target (Nana Sudjana, 1989).

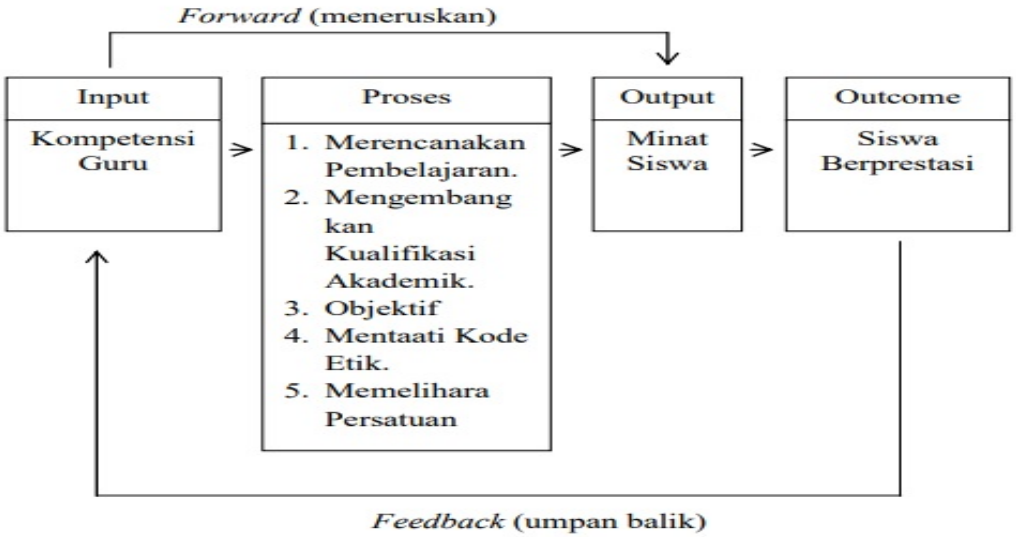
2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, penulis akan memberikan bahasan tentang penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini digunakan sebagai referensi atau gambaran serta acuan penulis dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal terdahulu yang telah dilakukan penelitian sebelumnya yang serupa dengan permasalahan yang akan diteliti.

1. Arga Lacopa Arisana (2012) dengan jurnal yang berjudul “Kedisiplinan Siswa dan Persepsi Siswa tentang Kualitas Mengajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS MAN Yogyakarta II Tahun Ajaran 2011/2012” dalam Jurnal publikasi Pendidikan Akuntasi Indonesia.

2. Dyahnita Adiningsih (2012) dalam Jurnal publikasi Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia melakukan penelitian kuantitatif dengan judul " Pengaruh Persepsi Siswa tentang Metode Mengajar Guru dan Kemandirian Belajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi siswa Kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun Ajaran 2011/2012
3. Syahidul Darojat (2013) dalam Jurnal publikasi Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta. Melakukan penelitian kuantitatif yang berjudul " Pengaruh Kualitas Pembelajaran Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ilmu Statika dan Tegangan Jurusan Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Depok
4. Aria Indah Susanti (2015) dalam Jurnal publikasi Teknologi dan Kejuruan Kontribusi. Melakukan penelitian kuantitatif yang berjudul " Persepsi Siswa tentang Kualitas Guru, Kesesuaian, dan Hasil Prakerin terhadap Employability Skill siswa SMK".
5. Rahma Febrianti (2016) dalam Jurnal publikasi S1 Thesis Program Studi Pendidikan fakultas Ekonomi UNY. Melakukan penelitian kuantitatif yang berjudul, " Pengaruh persepsi Siswa tentang metode mengajar guru dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negeri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016 ".

2.3 Kerangka Konsep



: Kompetensi guru mempengaruhi perencanaan pembelajaran dan mengembangkan kualifikasi akademik, mempengaruhi minat siswa dan mempengaruhi prestasi siswa.

: Siswa berprestasi akan memberikan umpan balik terhadap kompetensi guru.

: Kompetensi guru akan meneruskan pada minat siswa.

Gambar 2 variabel penelitian

Sumber : reka bentuk penelitian tahun 2019

Keterangan:

X : Kompetensi guru

Y : prestasi belajar siswa

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenaran nya masih lemah (belum tentu kebenaran nya) sehingga harus diuji secara empiris (Purwanto dan Sulistyastuti dalam Nurhasanah, Siti:22).

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada serta penelitian terdahulu maka untuk mempermudah menganalisis maka penulis merumuskan hipotesis yaitu: “Diduga ada pengaruh positif antara kompetensi guru dengan prestasi belajar siswa”.

2.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi 30 pertanyaan yang terdiri dari 20 pertanyaan mengenai kualitas guru dan 10 pertanyaan mengenai prestasi belajar siswa. Butir-butir pertanyaan berbentuk pernyataan dengan empat pilihan jawaban. Penilaian instrumen dalam penelitian ini dengan membuat scoring menggunakan skala Likert. Adapun jumlah responden yang digunakan dalam uji coba instrumen ini adalah 30 orang diambil dari jumlah sampel dalam penelitian.

a. Uji validitas instrumen

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto,2010:211). Sebuah intrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti kuesioner dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid.

b. Uji reabilitas instrumen

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Linn, R.L:1994). Uji reabilitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

2.6 Daftar Pustaka

1. Arga Lacopa Arisana. 2012. *Pengaruh Kedisipilinan Siswa Dan Persepsi Siswa Tentang Kualitas Mengajar Akuntansi Siswa Kelas XI MAN Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia.
2. Aria Indah Susanti. 2015. *Kontribusi Persepsi Siswa Tentang Kualitas Guru, Kesesuaian Dan Hasil Prakerin Terhadap Employability Skill Siswa SMK*. Jurnal Publikasi Teknologi Dan Kejuruan.
3. Dyahnita Adiningsih. 2012. *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Metode Mengajar Guru Dan Kemandirian Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun Ajaran 2011/2012*. Jurnal Publikasi Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia.
4. Firiya dkk. 2018. *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Salemba Empat.
5. Rahma Febrianti. 2016. *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Metode Mengajar Guru Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 4 Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016*. Jurnal Publikasi S1 Thesis Program Studi Pendidikan Fakultas Ekonomi UNY.
6. Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
7. Syahidul Darojat. 2013. *Pengaruh Kualitas Pembelajaran Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ilmu Statika Dan Tegangan Jurusan Bangunan SMK 2 Depok*. Jurnal Publikasi Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Aunurrahman. 2010. *Belajar dan pembelajaran* : Alfabeta
9. Mulyasa, E 2013. *Uji kompetensi dan Penilaian kenerja guru.* Bandung
10. Sudjana, Nana 2009. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar.* Bandung

Nama : Setiawan Dwi Putra

NIM : 202510014

Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Hostel 77 Palembang

BAB I
PENDAHULUAN

Usaha jasa hotel dan akomodasi merupakan salah satu komponen yangberperan penting dalam kemajuan sebuah kawasan wisata. Hotel merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi (kamar) yang dikelola secara komersial dan menyediakan pelayanan makanan dan minuman serta fasilitas-fasilitas penunjang lainnya. Hotel saat ini ditata sedemikian rupa agar menarik dengan fasilitas yang lengkap beserta pelayanan yang prima. Seiring perkebangan zaman, industri perhotelan akan terus berkembang dengan meningkatkan kualitas pelayanannya.

Dapat kita ketahui bahwasanya di kota Palembang ini banyak berbagai macam tipe hotel, mulai dari hotel kelas mawar hingga hotel berbintang lima. Palembang memiliki penginapan yang berkelas dan berfasilitas yang tak kalah dengan hotel berkelas mewah. Salah satunya Hostel 77 Palembang. Yang dimana Penginapan ini berlokasi di Komplek Ilir Barat Permai Blok A no.8-9, 24 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil Palembang yang lokasinya sangat strategis dan mudah dijangkau. Penginapan ini merupakan akomodasi jasa berkonsep motel dan telah berdiri sejak tahun 2011 silam.

Hostel 77 Palembang menawarkan tarif yang murah, namun Hostel 77 Palembang telah dilengkapi dengan fasilitas yang cukup memadai termasuk akses internet melalui jaringan internet, Parkir Dan keamanan selama 24 jam. Salah satu keunggulan Hostel 77 Palembang yaitu mendapatkan sarapan pagi secara gratis, dan menyediakan laundry untuk para konsumen menginap.

Table 1.1
Daftar harga dan fasilitas kamar Hostel 77 Palembang

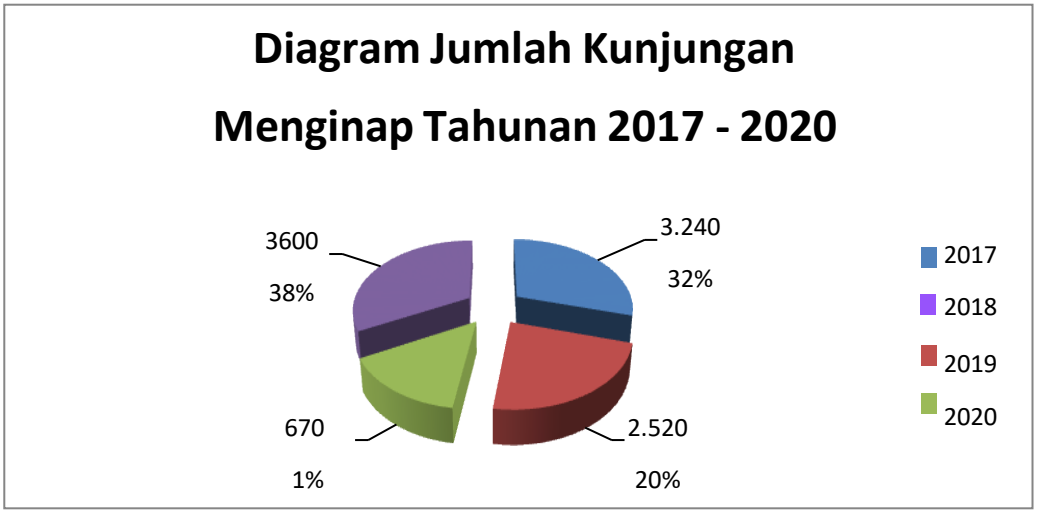
Tipe kamar	Fasilitas	Tarif per malam (Rp)
Kelas Melati	Twin bad + AC + TV	Rp.250.000
Kelas Seruni	Twin bad + AC + TV	Rp.280.000
Kelas Mawar	Twin bad + AC + TV + kamar mandi air panas dingin	Rp.315.000
Kelas Anggrek	Triple bad + AC + TV + Kamar mandi air panas dingin	Rp.400.000
Extra bed	1 Set	Rp. 95.000

Sumber : Hostel 77 Palembang 2019.

Dapat kita lihat dari table di atas bahwasanya penginapan ini memilikiharga yang relatif murah ketimbang dengan akomodasi jasa inap lainnya. Dan terbilang pelayanan yang baik, ramah dan pelayanan cepat membuat para konsumen akan tertarik dengan fasilitas dan kualitas jasa yang disediakan penginapan ini.

Dapat diketahui dibalik kesuksesan sebuah usaha terdapat juga gejolak naik turunya sebuah usaha. Dimana naik turunya usaha itu dapat dirasakan juga oleh Hostel 77 Palembang tersebut. Dimana penginapan ini mengalamipenurunan konsumen yang sangatlah drastis pada tahun 2020. Dimana pada tahun 2020 wabah Covid-19 melanda dunia khususnya indonesia dan berdampak pada sektor pariwisata di global dan lokal, bisa kita lihat dari grafik dibawah ini.

Gambar 1.1
Diagram Jumlah Kunjungan Menginap Tahunan 2017-2020



Sumber : penginapan tahun 2020

Berdasarkan table diatas bahwasanya pada tahun 2018 penginapan ini mengalami omset naik dimana pada tahun itu penginapan itu mengalami omset yang naik secara drastis. Pada tahun itu penginapan itu mengalami banyak konsumen yang berkunjung ke penginapan itu dengan bertujuan liburan dan banyaknya kegiatan dikota Palembang. Pada tahun 2018 penginapan ini masih dengan harga yang cukup dibilang murah dengan keadaan sederhana.

Setelah penginapan mengalami perbaikan yang baik penginaan itu mengalami penurunan yang sangat drastis pada tahun 2019 , dikarnakan berkurangnya pengunjung yang bertujuan menginap dengan notaban dinas dari luar kota. Penginapan ini banyak diminati oleh orang-orang yang berkerja dari luar Palembang. Dengan beralasan penginapan ini berpusat di pusat kota dan mudah untuk menempuhnya.

Bukan hanya sebatas itu pada tahun 2020 penginapan pun mengalami penurunan pengunjung yang jauh dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu sebanyak 1% .

Maka dari itu dapat dilihat dari grafik di atas bisa disimpulkan bahwasanya penginapan ini mengalami penurunan konsumen pada tahun 2020dan kenaikan pada tahun 2018.

Hostel 77 Palembang mampu bersaing terhadap penginapan-penginapan atau hotel yang berada di Palembang. berdasarkan pengamatan penginapan ini mampu bersaing terhadap penginapan rumah hijau, hotel Amaris, hotel Emilia dan kos – kosan harian lainnya, yang mampu bersaing dan membuat pacuan penginapan berusaha ingin member yang terbaik.

Kotler dan Amstrong mendefinisikan jasa sebagai aktivitas atau manfaat yang ditawarkan oleh satu pihak lain yang pada dasarnya tanpa wujud dan tidak menghasilkan kepemilikan apapun[1]. Definisi jasa adalah suatu kegiatan yang memilki beberapa unsur ketidakberwujudan (*intangibility*) yang melibatkan beberapa interaksi dengan konsumen atau properti dalam kepemilikannya, dan tidak menghasilkan transfer kepemilikan.

Semakin maraknya bisnis hotel yang cukup bersaing sebaiknya *trend* pengelolaan fasilitas akomodasi dan pelayanan mengarah pada konsep yang mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan dengan produk dan fasilitas yang lengkap, nyaman dan berkualitas. Persaingan

yang ketat antar hotel tersebut

[1]Kotler, G, Amstrong, *Prinsip-prinsip Marketing.* Edisi Ketujuh, (Jakarta: Penerbit SalembaEmpat, 2011). hlm 254

menyebabkan masing-masing hotel berusaha memberikan pelayanan dan fasilitas semaksimal mungkin. Untuk dapat bertahan dan menang dalam persaingan tersebut, pelaku bisnis pun dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikannya.

Keberhasilan sebuah bisnis perhotelan dalam meraih kepuasan pengguna jasanya pada tahap awal ditentukan antara lain oleh keunggulan produknya, oleh karena sebagian besar produknya berupa jasa maka keberhasilan itu hanya dapat dipertahankan dan dikembangkan oleh sikap manusianya yang disebut sikap melaksanakan *Service Excellence* (pelayanan unggul) kepada para pelanggan di Hotel/penginapan tersebut. Telah terbukti di negara-negara maju bahwa untuk memuaskan para pelanggan dapat dilakukan melalui *Service Excellence*. *Service Excellence* yaitu bagaimana cara para karyawan atau sumber daya manusia pada institusi tersebut melayani para pelanggan sehingga mereka mempunyai kesan yang positif terhadap institusi tersebut . *Service Excellence* identik dengan sikap baik atau behavior dalam memandu layanan. Akibatnya para pelanggan akan merasa puas dan terus menggunakan jasa hotel/penginapan tersebut, tetapi yang lebih penting lagi yaitu penyampaian dari mulut ke mulut mengenai *ServiceExcellence* suatu bisnis hotel/penginapan atau institusi itu dan sebagai akibatnya volume jasa layanan atau usaha lembaga tersebut akan meningkat[2].

[2]Sartika moha, sjendry loindong, “analisis kualitas pelayanan dan fasilitas keuasan konsumen pada hotel yuta di manado,”, journal EMBA Vol.4 No.1 maret 2016

Salah satu faktor yang tidak ketinggalan untuk ikut berperan penting dalam memberikan kepuasan kepada konsumen adalah harga. Menururt Kotler, harga adalah sejumlah uang yang ditagihkan atas suatu produk dan jasa atau jumlah dari nilai yang ditukarkan para konsumen untuk memperoleh manfaat dari memiliki atau menggunakan suatu produk dan jasa[3]. Dengan adanya perkembangan tingkat kritis dalam memilih hotel yang semakin baik akan membuat pengguna jasa menjadi lebih kritis dan makin pintar memban-dingkan pelayanan suatu hotel dengan hotel lainnya dan berpikir jangka panjang dalam menggunakan jasa hotel. Demikian juga dengan Harga dan lokasi Hotel, ini juga merupakan indikator. Harga yang bersaing dan lokasi yang strategis tampaknya sebagai alternatif pemilihan para pengguna jasa hotel sebagai tempat persinggahannya..Pentingnya faktor pelayanan memang sudah tidak dapatditawar lagi oleh industri hotel, karena pelayanan kepada para pengguna menjadi dasar dari bisnis ini dimana merupakan bisnis pelayanan (*service*). Faktor-faktor seperti tersedianya fasilitas yang baik dan canggih sebenarnya hanyalah merupakan *features* yang akan meningkatkan kepuasan pada pengguna jasa[4].

Dengan adanya kualitas pelayanan, fasilitas beserta harga yang baik di dalam suatu perusahaan, akan menciptakan kepuasan bagi para konsumennya. Setelah konsumen merasa puas dengan produk atau jasa yang diterimanya, konsumen akan membandingkan pelayanan yang diberikan. Apabila konsumen

[3]Kotler, Philip, Gary Amstrong, *Manajemen Pemasaran*,(Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia, 2012). hlm 345

[4]Yunus, Budiyanto, "*Pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas terhadapkepuasan konsumen*", Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 12 (2014). Hlm 2http:// *jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/article/16116/56/article.pdf. (diakses 21/3/18)*

merasa benar-benar puas, mereka akan membeli ulang serta memberi rekomendasikepada orang lain untuk membeli di tempat yang sama. Oleh karena itu perusahaan harus memulai memikirkan pentingnya pelayanan pelanggan secara lebih matang melaui kualitas pelayanan dan fasilitas karena kini semakin disadari bahwa pelayanan (kepuasan pelanggan) merupakan aspek vital dalam rangka bertahan dalam bisnis dan memenangkan persaingan.

Semakin bertambahnya permintaan konsumen akan mendorong para pengusaha di bidang pariwisata khususnya Hostel 77 Palembang untuk ikut bersaing menawarkan kelebihan kelebihannya. Banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk mempengaruhi konsumen salah satunya kualitas pelayanan, harga dan fasilitas Hostel 77 Palembang itu sendiri yang dapat diberikan oleh perusahaan, sehingga konsumen merasa terpuaskan.

Hostel 77 Palembang ini berada di pusat strategi kota Palembang, Penginapan ini berada dijalan yang protocol yang mana mudah dilalui ttransportasi dan mudah dijangkau dari daerah-daerah pinggiran. Dikarnakan tempat yang strategis, dekatnya dengan Bandara Sultan Mahmud Baadarudin II sekitar ± 20 menit, banyaknya angkutan umum sehingga mudah berpergian untuk orang yang tidak membawa kendaraan, mudahnya mencari makan, karna

sekeliling banyak yang menjual makanan, mudah untuk menempuh rumah sakit yang terbaik di Palembang, menempuh Mall-Mall di Palembang, mudahnya menuju Wisata Palembang seperti Ampera, dan Benteng Kuto Besak (BKB).Terlagi dekatnya dengan orang menjual oleh-oleh Palembang yaitupempek dan baju khas Palembang[5]. Dan dimana Penginapan ini berada di tengara Kota Palembang.

Table 1.2
Research Gap Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen

	Hasil Penelitian	Penelti
Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen	Terdapat pengaruh positif signitifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen.	Sartika Mohadan Sjendry Loindong(2016)
	Terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen.	Yunus (2014)
	Terdapat pengaruh negatifsignitifikan kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen.	Meta Octavia dan Devilia Sari (2015)

Sumber : dikumpulkan dari beberapa sumber

Berdasarkan table 1.2 terlihat bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen masih memberikan hasil yang berbeda, karena adanya perbedaan mengenai hasil, maka dilakukan kembali penelitian lebih lanjut dengan harapan untuk menerangkan hubungan kuaitas pelayanan dengan kepuasan konsumen pelanggan.

Table 1.3
Research Gap Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen

	Hasil Penelitian	Penelti
Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen	Terdapat pengaruh positif signitifikan antara fasilitas terhadap kepuasan konsumen.	Adhy Fajrur Nur Falakh (2016)
	Terdapat pengaruh signitifikan dan positif antara fasilitas terhadap kepuasan konsumen.	Budiyanto (2014)
	Fasilitas berpengaruh tetapi Tidak signitifikan terhadapkepuasan konsumen	Yuda Supriyanto (2012)

Sumber: dikumpulkan dari beberapa sumber

berdasarkan *research gap* diatas menghasilkan penelitian yang signifikan dan pengaruh positif dalam fasilitas terhadap kepuasan konsumen, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif membuatpeneliti untuk membuktikan kebenaran dari *research gap* yang dikumpulkan.

Table 1.4
Research Gap Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

	Hasil Penelitian	Penelti
Harga Terhadap Kepuasan	Terdapat pengaruh positif signitifikan antara harga terhadap kepuasan konsumen.	Ratih Hardiyati (2010)
	Terdapat pengaruh signitifikan dan positif antara fasilitas terhadap kepuasan konsumen.	Ninik Srijani Dan Achmad Sukma Hidayat (2017)

Konsumen	Menyatakan harga secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan konsumen.	Purnomo Edwin Setyo (2017)

Sumber: dikumpulkan dari beberapa sumber

Berdasarkan research gap menunjukan bahwa penelitian terdahulu banyakmenyatakan pengaruh yang positif dan signitifikan, dan hasil diatas juga menunjukkan penelitian yang secara langsung tidak berpengaruh, maka dalam penelitian mendapatkan gambar yang akan dibuktikan dalam penelitian baik berpengaruh positif dan signitifikan maupun berpengaruh secara tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang ada dan melihat pentingnya kepuasan bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Hostel 77 Palembang "**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahanyang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasankonsumen Hostel 77 Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh fasilitas terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang ?

3. Apakah terdapat pengaruh Promosi terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh kualitas pelayanan, Kepuasaan dan Promosi terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang ?

B. Batasan Masalah

Fokus penelitian yang dilakukan agar tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah subyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah konsumen menginap pada Hostel 77 Palembang, apakah terdapat pengaruh yang signitifikan atau tidak antar kompenen variabel kualitas pelayanan, fasilitas dan prmosi terhadap kepuasankonsumen menginap.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas maka adapun tujuanpenelitian ini yaitu :

a) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen Hostel 77 Palembang.
b) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kepuasan konsumenHostel 77 Palembang.
c) Untuk mengetahui pengaruhPromosi terhadap kepuasan konsumenHostel 77 Palembang.
d) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan,fasilitas dan promosi terhadapkepuasan konsumen Hostel 77 Palembang.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapat dari selama perkuliahan yang dijalani penulis sehingga menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen pemasaran bagi semua orang yang membacanya khususnya mahasiswa Universita Bida Darma Palembang

b. Bagi pembaca

Hasil dari penelitian ini diharpkan dapat menjadi sumbangan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kontribusi dalam memajukan pendidikan di Indonesia khususnya bagi mahasiswa Universita Bida Darma Palembang.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dalam peningkatan kualitas sistem dan layanan sesuai kebutuhan pelanggan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi teori

Secara teori penulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam lagi mengenai manajemen pemsaran, khususnya tentang kualitas pelayanan. Selain itu, berguna juga sebagai tambahan wawasan

penelitian lain yang akan mengkaji lebih dalam tentang ilmu manajemenpemasaran.

2. Kontibusi praktik

Memberikan gambaran informasi bagi produsen agar lebih berusaha memanfatkan sumber daya yang tersedia dan agar lebih memperhatikankepuasan konsumen sebagai pemakai jasa, terutama dalam bidang pelayanan.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pemasaran Jasa

Lovelock dan Wirtz menyatakan bahwa pemasaran jasa adalah bagian dari system jasa keseluruhan dimana perusahaan tersebut memiliki sebuah kontakdengan konsumennya, mulai dari pengiklanan hingga penagihan, hal ini mencakup kontak yang dilakukan pada saat penyerahan.[6] Lupiyoadi menyatakan bahwa pemasaran jasa merupakan setiap tindakan yang ditawarkan oleh salah satu pihak kepada pihak lain yang secara prinsip *intangible* dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun.[7]

Zeithaml dan Bitner menyatakan bahwa pemasaran jasa adalah mengenai janji-janji, janji yang dibuat kepada konsumen yang harus dijaga. Kerangka kerja strategik diketahu sebagai *service triangle* yang memperkuat pentingnya orang dalam perusahaan menjaga janji mereka dan sukses dalam membangun *costumer relationship*.[8] Umar menyatakan bahwa pemasaran jasa adalah pemasaran bersifat *intangible* dan *immaterial*. Serta dilakukan pada saat konsumen berhadapan dengan produsen. [9]

Berdasarkan uraian tersebut, maka pemasaran jasa merupakan suatu tindakan yang ditawarkan pihak produsen kepada konsumen, dalam arti jasa yang diberikan tidak dapat dilihat,dirasa orang sebelum dikonsumsi.

[6]Donni Juni Priansa, Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Konteporer, (Bandung: Alfabeta, 2017). Hlm.3

2. Karakteristik Pemasaran Jasa

Jasa mempunyai karateristik utama. Kotler dan Keller menyatakanbahwa karateristik jasa adalah[10]:

1. Tidak Berwujud (*intangible*)

Jasa berbeda dengan produksi fisik, dimana jasa tidak berwujud, tidak dapat dilihat, dikecup dirasakan. Untuk mengurangi ketiakpastian, konsumen jasa akan mengambil kesimpulan mengenai mutu jasa tersebut melalui tampilan fisik seperti tempat,orang,peralatan,alat komunikasi,symbol-simbol, dan harga.

2. Tidak Dapat Dipisahkan (*Inseparability*)

Pada umumnya jasa yang diproduksi (dihasilkan) dan dirasakan pada waktu bersamaan dan apabila dikehendaki oleh seseorang untuk diserahkan kepada pihak lainnya, maka dia akan tetap merupakan bagian dari jasa itu tersebut. Tidak seperti barang fisik yang diproduksi,disimpan,didistribusikan lewat berbagai penjual, dan kemudian baru dikonsumsi.

3. Bervariasi (*Variability*)

Jasa senantiasa mengalami perubahan, tergantung dari siapa penyedia jasa, penerima jasa dan kondisi dimana jasa tersebut diberikan. Kualitas jasa yang dihasilkan berfluktuasi sehingga memberikan ketidaksamaan dalam kepuasan. Jadi hasil yang didapat dari waktu ke waktu dan hanya dapat dibedakan lebih baik atau lebih buruk.

---

[10]*Ibid., hlm 40*

4. Tidak Tahan Lama (*Perishability)*

Daya tahan suatu jasa tergantung situasi yang diciptakan oleh berbagai faktor. Keadaan tidak tahan lamanya jasa menyebabkan jasa yang tersedia pada saat ini tidak dapat digunakan atau dijual pada masa yang akan datang.

B. Kepuasan Konsumen

1. Pengertian Kepuasan Konsumen

Menurut Kotler dan Keller kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa seorang yang muncul setelah membandingkan antara kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan. Jika kinerja berada dibawah harapan, konsumen tidak puas. Jika kinerja melebihi harapan, konsumen amat puas atau senang[11].

Menurut Zheithaml dan Bitner menyatakan bahwa secaara tradisional pengertian kepuasan atau ketidakpuasan konsumen merupakan perbedaan antara harapan dan persepsi atau kinerja yang dirasakan.

Menurut Crow et., all menyatakan bahwa kepuasan berasal dari bahasa latin”satis”, yang berarti cukup dan sesuatu yang memuaskan akan secara pasti memenuhi harapan, kebutuhan, keinginan, dan tidak menimbulkan keluhan.

kepuasan atau ketidakpuasan merupakan suatu perasaan konsumen sebagai respon terhadap produk barang/jasa yang telah dikonsumsi. Kepuasan atau ketidakpuasan merupakan respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara harapan sebelum pembelian dan kinerja aktual produk yang dirasakan setelah pemakaiannya. Pelanggan yang puas ketika kualitas layanan, harga, dan fasilitas dirasa sesuai atau bahkan melebihi harapan[12].

Ada kesamaan diantara beberapa defenisi diatas yaitu menyangkut komponen kepuasan pelanggan (harapan dan kinerja/hasil yang dirasakan). Umumnya harapan pelanggan merupakan perkiraan atau keyakinan pelanggantentang apa yang diterimanya bila ia membeli atau

mengkonsumsi suatu produk (barang atau jasa). Sedangkan kinerja yang dirasakan adalah persepsi pelanggan terhadap apa yang ia terima setelah mengkonsumsi produk yang dibeli. Kepuasan pelanggan sangat tergantung pada persepsi dan ekspektasi mereka. Sebagai distributor produk perlu mengetahui berapa faktor yang memepengaruhi hal tersebut.

C. Penelitian Terdahulu

1. Martianawati (2009)Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh brand image, kualitas pelayanan dan fasilitas SPBU "Pasti Pas" Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Kendaraan Bermotor". Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 100 orang, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga mengahsilkan persamaan regresi Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, ketiga variabel berpengaruh secara signifikan. Pengujian secara simultan, ketiga variabel berepengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan konsumen adalah kualitas pelayanan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yulisha Anggun Widyasari dengan judul "Pengaruh Fasilitas dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen pada Hotel Graha Santika Semarang" dengan variable-variabel penelitian adalah fasilitas, pelayanan dan kepuasan konsumen didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara fasilitas (X1) dan pelayanan (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y).

3. Rayi Endah (2008) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kualitas layanan (X1), kualitas produk (X2) dan harga(X3) terhadap kepuasan pelanggan (Y) restoran Warung Taman Singosari Semarang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *conviniencelsampling*. Kemudian teknik analisis data yang digunakan adalah analisisregresi lincar berganda. Dari data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga mengahsilkan

persamaan regresi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa dua variabel independen yang diteliti yaitu kualitas layanan dan kualitas produk terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan variabel harga tidak berpengaruh secara signifikan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui variabel kualitas layanan, kualitas produk dan harga berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan. Angka adjusted R square sebesar 0,420 menunjukkan bahwa 42% variasi kepuasan pelanggan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam persaman regresi. Sedangkan sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ryan Nur Haryanto, dalam jurnalnya yang berjudul "Analisis Pengaruh Harga, Produk, Kebersihan, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Restoran Mamamia Cabang Mrican Semarang)." Dengan alat analisa Analisis yang digunakan : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji, AsumsiKlasik, Analisis Regresi Berganda. Dengan hasil Dimana pengujian hipotesis variabel harga, produk, kebersihan, kualitas layanan, kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa keempat variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen kepuasan pelanggan.

5. Dalam penelitian Hana Ofela " Pengaruh harga, kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen kebab kingabi" Kualitas produk berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen *Best Autoworks*, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Hasil dari uji t menunjukan nilai Sig yaitu sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kualitas produk secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen di *Best Autoworks* dapat diterima kebenarannya. Harga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen *Best Autoworks*, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Namun, hasil dari uji t menunjukkan nilai Sig yaitu sebesar 0,054. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan

harga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen di *Best Autoworks* dapat diterima kebenarannya.

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.[38]

Dalam penelitian ini Kualitas pelayanan, Fasilitas dan Harga dipengaruhi oleh Kepuasan Konsumen. Berikut ini adalah pengaruh antar variabel untuk mengetahui penelitian terdahulu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. kuisioner.

Kuisioner merupakan pemeriksaan suatu hal yang menjadi kepentingan umum, biasanya surat pernyataan. Dari pendapat diatas bahwa menunjukan angket atau kuisioner adalah suatu alat pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisioner yang tertutup karena responden hanya tinggal memberkan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Dalam penelitian ini kuisioner difokuskan pada konsumen menginap di Hostel 77 Palembang.

2. Observasi

Yaitu metode penelitian yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung dan tidak langsung terhadap objek penelitian, yaitu pada Hostel 77 Palembang dengan mendengar dan mencatat data-data dan informasi yang dibutuhkan dengan permasalahan yang diharapkan guna mendapatkan penelitian yang benar.

Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan mengunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari 5 alternatif yang ada, yaitu:

1) Sangat Setuju (SS) = 5
2) Setuju (S) = 4
3) Netral = 3
4) Tidak Setuju (TS) = 2
5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

F. Variabel Penelitian dan Defenisi Oprasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel Dependen

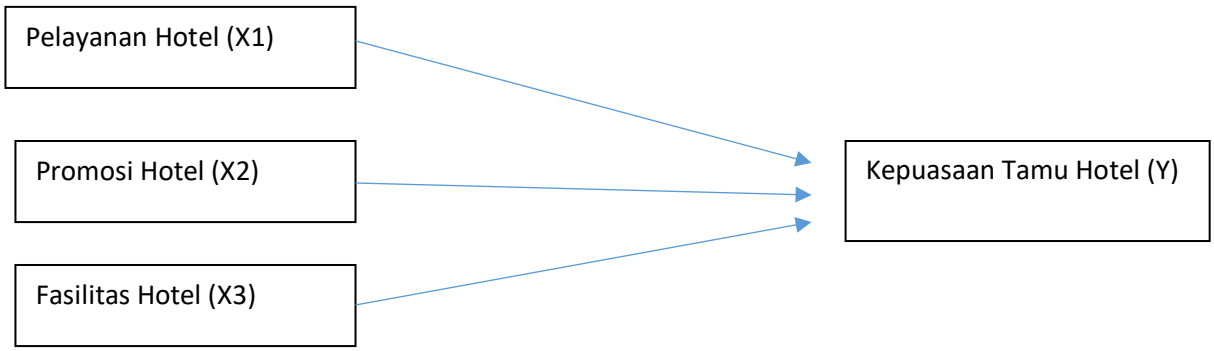
Variabel dependen (variabel terikat) meruakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (variabel bebas).Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan pelanggan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)50. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas Pelayanan (X1)
2. Fasilitas (X2)
3. Harga (X3)

F. Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Hipotesis atau **anggapan dasar** adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Dari kerangka pemikiran di atas,diduga pelayanan, promosi dan fasilitas di hostel 77 Palembang mempengaruhi minat dan rasa ingin tahu tamu hostel 77 Palembang.

PENGARUH KOMPETENSI, PEMBAGIAN TUGAS, INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU KABUPATEN OGAN ILIR

SINTIA LORENZA

202510019

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan, Instansi atau lembaga terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh.

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.

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 kinerjanya.

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. Setiap pegawai pada umumnya akan merasa senang apabila adanya pembagian tugas dalam pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat dan 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 kinerjannya, 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 **"Pengaruh Kompetensi, Pembagian Tugas, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?
2. Apakah Pembagian Tugas Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?
3. Apakah Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?

4. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh pembagian tugas terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pembagian tugas, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Akademis

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama kajian tentang kompetensi, pembagian kerja, insentif, pengembangan karir dan kinerja.
2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan sebagai sumbangan pemikiran bagi lembaga dalam memperbaiki kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai setelah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya, Mangkunegara (2017:67). Selanjutnya menurut Menurut Siagian (2018:143) kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan atau prestasi seseorang mencakup unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian hasil kerja, sikap, kerja sama, kehadiran, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain serta menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tesebut memiliki peserta yang baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang dilakukan dalam suatu periode atau biasanya 1 tahun.

Dari beberapa pengertian para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan organisasi dalam hal mencapai tujuan serta visi dan misi organisasi bersangkutan secara legal tanpa melanggar hukum.

2. Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut McClelland dalam Jimmy (2014:499), kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu

menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain, Darsono dan Siswandoko (2011:123).

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas, disimpulkan bahwa kompetensi yaitu kemampuan seseorang yang mencakup keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas sesuai yang sudah disepakati sebelumnya.

3. **Pembagian Tugas**

Sunyoto (2016:77) mengatakan bahwa pembagian tugas adalah penyusunan pekerjaan ke dalam kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu. Sedangkan menurut Sastrohadiwijoyo (2015:98) berpendapat bahwa pembagian tugas merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah perincian atau pengelompokkan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas yang erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan di organisasi tertentu.

4. **Insentif**

Pengungkapan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerja, Martoyo (2017:107). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:117) mengemukakan bahwa Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi nya berada diatas prestasi standar.

Jika disimpulkan, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan ioleh organisasi. Dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang didasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan oleh organisasi.

5. **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasikan dan mengambil langkah untuk mencapai tujuan karirnya, Simamora (2015:143). Sedangkan menurut Kaswan (2015:49) pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur kegiatan seseorang dalam kehidupan nya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan pegawainya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapat keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan cara seseorang dalam kehidupannya untuk dapat mengembangkan dan memperbaiki diri demi tujuan yang ingin dicapainya.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	M. Dedi Syahputra (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Desy Ariani (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan	Variabel penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara simultan /bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
3	Siti Hafsyah	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi

	Hasibuan (2019)	PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara	Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
4	Irna Anggraini, dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba	Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Kompetensi dan Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Hunik Sri Runing Sawitri, dkk (2017)	Pengaruh *Reward*, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan *Reward,Insentif, Pembagian Kerja Tugas dan Pengembangan Karier* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

Sumber : Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Konsep

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi karyawan adalah karakteristik dari keterampilan, kemampuan serta pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu, Iip Ipe Sukimadi (2017) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompentensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Neureus Putra Kabupaten di Subang Jawa Barat” Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai

Pembagian Tugas akan sangat bermanfaat dalam rangka perbaikan unjuk kerja dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja melalui hubungan timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu diduga adanya pengaruh pembagian tugas terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain makin efektif pembagian tugas maka akan semakin mendorong terjadinya peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu Hunik Sri Runing Sawitri (2017) menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian *Pembagian Tugas* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh *Reward*, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta"

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Insentif adalah imbalan yang didapat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dengan tepat, cepat dan benar dan dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya.

Hasil penelitian terdahulu, Irna Anggraini (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba" menunjukkan bahwa Kompetensi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Karir erat hubunganya dengan bekerja, pekerjaan dan jabatan. Bekerja ialah konsep dasar yang menunjuk pada sesuatu yang dilakukan karena menginginkannya dengan harapan dapat dinikmati. Hasil penelitian terdahulu Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2018), menunjukkan bahwa Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan terbukti positif dan signifikan.

5. Pengaruh Kompetensi, Pembagian Tugas, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dengan adanya pembagian tugas yang relevan di dalam pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan kompetensi masing-masing pegawai maka diharapkan kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir dapat menjadi baik. Hal ini terjadi karena setiap pegawai yang sudah bekerja dengan maksimal ditunjang dengan reward berupa insentif.

Insentif menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pegawai cepat dalam menyelesaikan tugasnya dan bekerja lebih optimal. Sedangkan pengembangan karir merupakan hal yang seharusnya dikembangkan dan diperbaiki dalam diri pegawai tersebut, bisa jadi mengembangkan kemampuan yang sudah dimiliki agar dapat menonjolkan jati diri sebagai pegawai yang memiliki keahlian yang lebih.

D. Teknik Analisis Data

1. **Uji Asumsi Klasik**

   Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan signifikan.

   a. Uji Multikolonieritas
   b. Uji Heteroskedastisitas
   c. Uji Normalitas

2. **Uji Statistik**

   Uji Regresi (Test)

   a) Uji Koefisien Determinasi (R2)
   b) Uji F (Test)
   c) Uji T (Test)

3. **Analisa Jalur *(Path Analysis)***

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini Irna, dkk (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. Jurnal*

Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015). *Pengaruh Kompetensi,*
Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen, Vol. 7, No. 1.*

Ariani Desy (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan*. Jurnal

Cindrawasih Yulika (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya*. Jurnal

Dedi M. Syahputra (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.*Jurnal

Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1.*

Fasri Bimbi (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Hm. Yamin Medan*. Jurnal

Fitriani Wulan (2020). *Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal*

Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.* Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hafsyah Siti Hasibuan (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara*. Jurnal

Iip Ipe Sukimadi (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kompentensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Neureus Putra Kabupaten di Subang Jawa Barat*. Jurnal

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sri Hunik Runing Sawitri, dkk (2017). *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Jurnal

P R O P O S A L

TUGAS UJIAN TENGAH SEMESTER

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Oleh:

SITI ZAHARA
NIM. 202510002

PROGRAM PASCASARJANA (S2)

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

TAHUN 2020/2021

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan peran penting dalam organisasi dimana Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas, maka pengetahuan, keterampilan dan sikap professional pegawai harus diwujudkan. Motivasi yang baik, kedisiplinan, pengetahuan, ketermpilan, jujur serta inisiatif dan kreatifitas juga harus dimiliki oleh seorang pegawai.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana operasional yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis operasional Pemilu yang berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor : 22 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum merupakan salah satu bagian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan teknis Pemilu dan hubungan partisipasi masyarakat. Kinerja aparatur KPU Kabupaten/Kota dituntut untuk dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. KPU Kabupaten/Kota saat ini sedang giat-giatnya melakukan upaya dalam rangka peningkatan kinerja dengan berbagai cara yang salah satunya dengan memperhatikan kemampuan dalam melaksanakan tugas (PKPU Nomor : 22 Tahun 2008).

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. 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).

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 menggerakan sejumlah besar orang-orang yang mempunyai sikap, tingkah laku dan latar belakang 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 dan Disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul "Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin"

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin.

3. 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

4. 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Erni dan Kurniawan (2005: 255) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka...

Ada banyak definisi mengenai gaya kepemimpinan menurut para ahli diantaranya Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa:“Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinanya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyeseuaian ini hanya bersifat sementara”.

Menurut Kartono (2008: 34) “gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Sedangkan Menurut Thoha (2013:49)” bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengauhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat”.Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi

bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kekbutuhan-kebutuhan mendororng seseorang utuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainyatujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001).

Nawawi (2006:327) Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu”. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Thoha (2012:253) motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendororng seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

2.1.3. Disiplin Kerja

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2003: 193) menyatakan bahawa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Rivai (2013: 444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan persahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan menurut Sastro (2011: 291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankanya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan pegawai/karyawan pada aturan yang berlaku.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Dalam organisasi setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Mangkunegara (2000: 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2006: 34) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja bepengaruh positif dan siginfikan terhadap kinerja

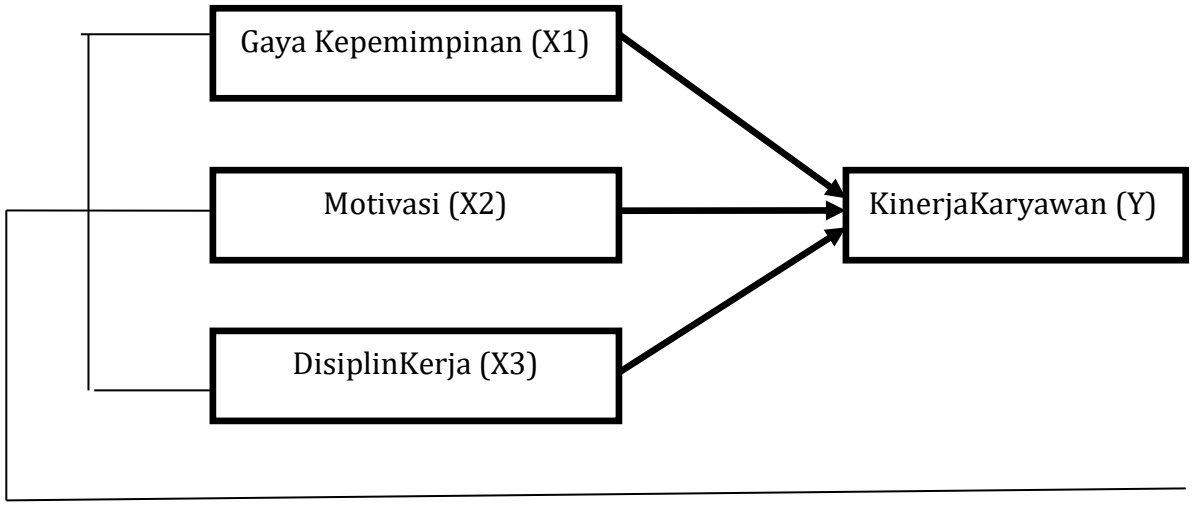
karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan siginifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

Ila Rohmatun Nisyak (2016) berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konsep

Bagan 1.

Kerangka Konsep



2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan, motivasi, dan disipilin kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin

3. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variable motivasi kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable disipli kerja kinerja pegawai KPU Kabupaten Musi Banyuasin

2.5. Tekhnik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Penelitian kuantitatif dilakukan berdasarkan ukuran kuantitas atau jumlah. Penelitian kuantitatif dapat diterapkan terhadap fenomena yang bisa dituangkan dalam kuantitas. Survei adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari sebuah fenomena dari responden yang telah ditentukan (Khotari, 2004 dalam Yani, 2016). Survei di lakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan sampel penelitian.

2.6. Daftar Pustaka

Ahmad Afandi, Syaiful Bahri.2020. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 2623-2634

Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel,& Janjte Sepang .2016,” Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SulutTenggomalut”. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,* 2303-1174

Hendri Afrianto. 2018.” Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai KPU, *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen,Vol*07.No.02

Istiqomah qodriani Fajrin, Heru Susilo.2018.”Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi KErja

sebagai VAriabel Intervening".(Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) Vol.61.No.4

Frengky Basna.2016." Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4 ,No.3

Muhammad Aris nuraini,Lilik Siswanta.2017."Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogtakarta."Vol.11.No.1

Aidin Bentar,Murdijanto Purbangkoro,Dewi Prihartini.2017." Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja TErhadap Kinerja Karyawan Ataman Botanisukorambi (TBS) Jember" . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 3 No. 1

Ella Vironika.2019." Analisis Disiplin Kerja Pegawai Di Komisi PEmilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin". Vol.4, No.2

Denok Sunarsih, Hadi winata,Gunartin, Paeno.2020. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa Cidokom Gunug Sindur Kabupaten Bogor". *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.3

Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo.2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Cabang Manado". Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1599–1606

PROPOSAL PENELITIAN

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

OLEH:

YOSSI ADRIATI
NIM. 202510012

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG

BAB I
PENDAHULUAN

1. 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 statistik 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 perkembngan 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 (Kab. 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 defenisi terkait pertanyaan pada kuesioner sensus/ survei yang dilaksanakannya. Hal ini bertujuan agar kualitas hasil pencacahan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Rumusan 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 kerja (pencacahan/pengawasan) mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir belum maksimal
2. Kepemimpinan dalam organisasi 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 Kabuapten OKI masih belum optimal.

Penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut:

1. Penelitian fokus pada kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kompetensi dan loyalitas mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir dan dampaknya pada kinerja mitra.
2. Penelitian ini membatasi masalah pada perilaku mitra BPS Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi malasah, dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada BPS Kab. OKI
2. Bagaimana motivasi mitra BPS Kab. OKI
3. Bagaimana budaya organisasi BPS Kab. OKI
4. Bagaimana kompetensi mitra BPS pada BPS Kab. OKI
5. Bagaimana loyalitas mitra BPS pada BPS Kab. OKI
6. Bagaimana kinerja mitra BPS Kab. OKI

7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
8. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
9. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
10. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
11. Seberapa besar pengaruh simultan dari kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
12. Seberapa besar pengaruh loyalitas terhadap kinerja mitra BPS Kab. OKI.

3. Tujuan Penelitian

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

1. Kepemimpinan pada BPS Kab. OKI
2. Motivasi mitra BPS pada BPS Kab. OKI
3. Budaya kerja organisasi BPS Kab. OKI
4. Kompetensi mitra BPS pada BPS Kab. OKI
5. Loyalitas mitra BPS pada BPS Kab. OKI
6. Kinerja mitra BPS Kab. OKI
7. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
8. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
9. Pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
10. Pengaruh kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
11. Pengaruh simultan dari kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI
12. Pengaruh loyalitas terhadap loyalitas mitra BPS Kab. OKI.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

1. Dapat memberikan kontribusi pemeikiran 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.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

Loyalitas

Salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan adalah loyalitas yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya (Hasibuan, 2011:95) dalam Maykel P Dareho, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo (2017). Menurut Sandi Hesti Sondak, Rita N.T dan Yantje U (2019:671) loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Jessica Andria dan Roswanti P (2019) menyatakan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari kepribadian dan kenyamanan sosial.

Menurut Steers dan Porter dalam Indah Hardianty (2014), loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2011) dalam Maykel P Dareho, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai sesorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, dibutuhkan suatu indikator/ alat ukur. Menurut Robert L. Mathis dan John H.Jackson (2006) dalam dalam Maykel P Dareho, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo

(2017) indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2. Penelitian Terdahulu

Ramadhana Safitri (2015) meneliti pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Muhamad Bahrus Syakirin (2018) dan Indra Suyoto Kurniawan (2019) juga melakukan penelitian tentang variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kedua peneliti tersebut menggunakan analisis yang sama, yaitu analisis regresi linier berganda, namun menggunakan variabel independen yang berbeda. Muhamad Bahrus Syakirin (2018) dengan penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Mubarokfood Cipta Delicia PT (Jenang Mubarok) Kudus menggunakan variabel independen karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur perusahaan, pengalaman yang diperoleh dari perusahaan dan karakteristik pribadi. Hasilnya, semua variabel kecuali karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Indra Suyoto Kurniawan (2019) yang meneliti Faktor-Faktor yang Mempengarui Loyalitas Karyawan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi sebagai variabel independen. Hasilnya semua variabel kecuali kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Maykel P. Dareho, dkk (2017) melalui penelitiaanya yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado, membuktikan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sejalan dengan penelitian tersebut, Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017) membuktikan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bahwa variabel motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Agus TS, dkk (2016) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.

Beben Tresna C (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Perkebunan Teh PTPN VIII Jawa Barat. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi sebagai variabel eksogen dan variabel loyalitas dan kinerja sebagai variabel endogen. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis verifikatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai, budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, motivasi terhadap loyalitas pegawai dan kompetensi terhadap loyalitas pegawai. Kemudian, terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap loyalitas pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai Perkebunan Teh PTPN VIII Jawa Barat.

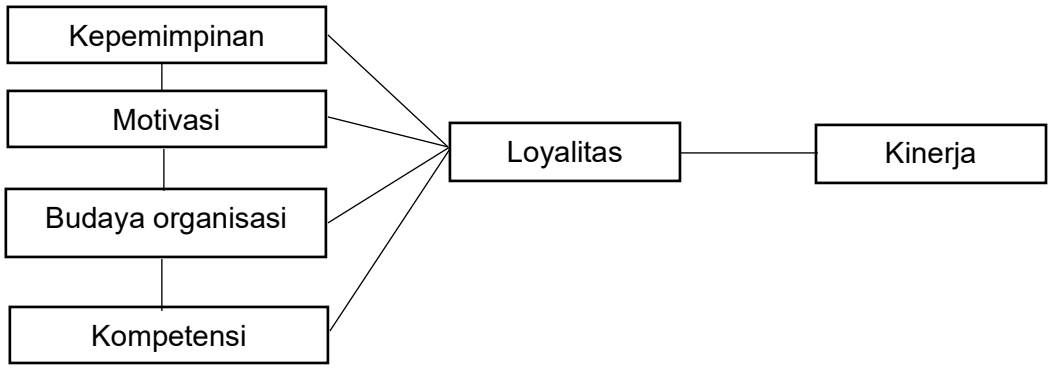
Sandra Jansson (2019) mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan loyalitas antara kelompok yang lebih berpengalaman dengan kelompok yang kurang pengalaman. Pengembangan kompetensi menjadi faktor yang paling penting bagi kelompok yang memiliki pengalaman yang kurang, sedangkan faktor paling penting bagi kelompok berpengalaman adalah organisasi yang responsif.

3. Kerangka Konsep

Kualitas dari hasil sensus/survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik tidak terlepas dari peran para petugas lapangan (pencacah dan pengawas) dalam mengumpulkan data. Evaluasi secara berkala terhadap

loyalitas dan kinerja mitra diperlukan agar kualitas mitra senantiasa terpantau oleh BPS.

Loyalitas dan kinerja merupakan variabel endogen dalam penelitian ini, sedangkan kepemimpinan, motivasi, budaya organisai, dan kompetensi merupakan variabel eksogen. Berdasarkan uraian diatas, maka disusunlah kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep dan tujuan penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap loyalitas mitra BPS OKI.
2. Terdapat pengaruh dari motivasi pegawai terhadap loyalitas mitra BPS OKI.
3. Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap loyalitas mitra BPS OKI.
4. Terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS OKI.
5. Terdapat pengaruh secara simultan dari kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, serta kompetensi terhadap loyalitas mitra BPS OKI.
6. Terdapat pengaruh dari loyalitas terhadap kinerja mitra BPS OKI.

5. Teknik Analisis Data

Sumber data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden menggunakan kuesioner dengan teknik *self enumeration*. Populasi dari penelitian ini adalah mitra BPS Kab. OKI yang sebelumnya sudah pernah menjadi petugas (baik pencacah/ pengawas) pada kegiatan sensus dan survey BPS. Jumlah sampel minimum diperoleh menggunakan rumus Slovin (1960) berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

N : Jumlah Populasi

n : Jumlah sampel

e : *margin of error*

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian adalah skala Likert's. Oleh karena itu data yang diperoleh dari kuesioner berada dalam bentuk ordinal. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan jenis data yang dikumpulkan maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

DAFTAR PUSTAKA

Andria, Jessica dan Rooswanti Putri. 2019. "Mengungkap Loyalitas Karyawan Dengan Gaji Dibawah Standar Minimum". *AGORA*. Vol. 7, No. 1 (2019). https://media.neliti.com/media/publications/287227-mengungkap-loyalitas-karyawan-dengan-gaj-33dbde17.pdf Diakses 23 Januari 2021.

Chandra, Beben Tresna. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Pegawai terhadap Loyalitas serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Perkebunan Teh PTPN VIII Jawa Barat". *Tesis*. Universitas Pasundan. http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/13921 Diakses 14 Januari 2021.

Dareho, Maykel P, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo. 2017. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September. Hal.4475 – 4484. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18647/18488 Diakses 14 Januari 2021.

Hardianty, Indah. 2014. "Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu". *JOM Fekon*. Vol.1 No.2 Oktober. https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/5303 Diakses 23 Januari 2021.

I, Lydia Gomes dan Eddy Madiono Sutanto. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya". *AGORA*. Vol.5, No.3. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6108/5606 Diakses 23 Januari 2021.

Jansson, Sandra. 2019. “Employee Loyalty and the Factors Affecting It-A qualitative study comparing people with different working experience on their view of employee loyalty”. *Thesis*. UMEÅ University. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1331517/FULLTEXT01.pdf Diakses 23 Januari 2021.

Kurniawan, Indra Suyoto. 2019. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan”. *K I N E R J A 16 (1)* 2019, 85-97. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA Diakses 14 Januari 2021.

Safitri, Rahmadana. 2015. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. *eJournal Administrasi Bisnis*. 2015, 3 (3): 650-660. https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Diakses 14 Januari 2021.

Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia1, dan Ni Nyoman Yulianthini2. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”. *eJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730/4591 Diakses 29 Januari 2021.

Sondak, Sandi Hesti, Rita N. Taroreh, dan Yantje Uhing. 2019. “Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1 Januari. Hal.671 – 680. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22478/22170 Diakses 14 Januari 2021.

Syakirin, Muhamad Bahrus. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Mubarokfood Cipta Delicia PT (Jenang Mubarok) Kudus”. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. http://eprints.ums.ac.id/62676/11/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf Diakses 14 Januari 2021.

MINAT SISWA DALAM MENGIKUTI EKTRAKURIKULER BOLA VOLI DI “SMA Negeri 1 Palembang”

Di susun

O

L

E

H

Yuda Prima S.Pd

202510022

BAB 1

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Masalah Pendidikan jasmani adalah proses pendidikan yang memanfaatkan aktivitas jasmani yang direncanakan secara sistematik bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan individu secara afektif, kognitif dan psikomotor dalam kerangka sistem pendidikan nasional. Pendidikan Jasmani pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem pendidikan secara keseluruhan, bertujuan untuk mengembangkan aspek kesehatan, kebugaran jasmani, keterampilan berfikir kritis, stabilitas emosional, keterampilan sosial, penalaran dan tindakan moral melalui aktivitas jasmani. Sebagai satuan proses pembinaan manusia yang berlangsung seumur hidup, peranan pendidikan jasmani sangatlah penting, karena memberikan kesempatan kepada siswa untuk terlibat langsung dalam semua pengalaman belajar melalui aktifitas jasmani, bermain dan olahraga yang dilakukan secara sistematis. Pembekalan pengalaman belajar itu diarahkan untuk membina, sekaligus membentuk gaya hidup yang sehat dan aktif sepanjang hayat. Pendidikan nasional yang kita ketahui bermuara pada peningkatan pengetahuan keterampilan, bermain, bertakwa, bermoral dan sehat jasmani-rohani. Sedangkan pendidikan jasmani pada dasarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pendidikan secara keseluruhan, bermanfaat untuk mengembangkan aspek kesehatan, kebugaran jasmani, 2 keterampilan berfikir kritis, stabilitas emosional, keterampilan sosial, penalaran dan tindakan moral melalui aktifitas jasmani dan olahraga. Pendidikan jasmani menurut Melograno yang dikutip oleh Khomsin (2001: 53), adalah suatu proses pendidikan yang unik dan paling sempurna dibandingkan bidang studi lainnya, karena melalui pendidikan jasmani seorang guru dapat mengembangkan kemampuan setiap peserta didik tidak hanya pada aspek fisik dan psikomotor semata, tetapi dapat dikembangkan pula aspek kognitif, afektif dan sosial secara bersamasama. Pendidikan jasmani

sebagai salah satu subsistem pendidikan yang wajib diajarkan di sekolah memiliki peranan yang penting yang sangat sentral dalam pembentukan manusia seutuhnya. Minat adalah adalah ketertarikan seseorang akan sesuatu yang timbul dari dalam diri, Minat dapat mebangkitkan motivasi dan berprngaruh terhadap hasil dan prestasi belajar. Baharudin mengemukakan bahwa minat adalah kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu (Heriyati, 2017:25).

Banyak para ahli yang sudah mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang masing-masing, namun intinya sama, yakni sebagai suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk aktifitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu (Djamarah, 2011:148).

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara dengan Bapak Gerry Andrian, S.Pd selaku Pembina ekstrakurikuler bola voli SMA Negeri 1 Palembang yang dilakukan peneliti pada hari sabtu pada tanggal 19 januari 2019. Yaitu kegiatan ekstrakurikuler olahraga di SMA Negeri 1 Palembang, Dengan jumlah siswa yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler bola voli yaitu 21 orang. Peneliti mendapatkan dimana permasalahan, namun yang didapat adalah banyak siswa yang mengikuti ekstrakurikuler bola voli tidak sesuai dengan minat dan motivasi siswa itu sendiri melainkan lebih kepada dorongan dan ajakan dari teman-temannya. Hal ini di sebabkan karena siswa lebih nyaman ketika mengikuti ekstrakurikuler yang sama dengan teman akrabnya, sehingga terkesan bahwa siswa mengikuti ekstrakurikuler bola voli bukan karena adanya minat dan motivasi dari dalam dirinya sendiri, Beda halnya dengan ekstrakurikuler futsal dan sepak bola yang lebih diminati oleh siswa SMA Negeri 1 Palembang.

Dalam meneliti minat dan motivasi apa yang muncul pada siswa yang mengikuti ekktrakurikuler Bola voli maka diperlukan penelitian yang mendalam terkait hal tersebut. Untuk itu peneliti berkeinginan melakukan

studi terhadap siswa ekstrakurikuler bola voli pada SMA tersebul. Judul penelitian ini adalah **“Minat Siswa Dalam Mengikuti Ekstrakurikuler Bola Voli Pada SMA Negeri 1 Palembang”.**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan lingkup masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana minat dan motivasi siswa dalam mengikuti ekstrakurikuler bola voli pada SMA Negeri 1 Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui minat dan motivasi siswa dalam mengikuti ekstrakurikuler bola voli pada SMA Negeri 1 Palembang.

4. Manfaat Penelitian

1) Bagi guru olahraga penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur seberapa besar minat dan motivasi mereka dalam mengikuti ekstrakurikuler bola voli
2) Bagi siswa bermanfaat untuk dapat menganalisis faktor apa saja yang memotivasi siswa dalam ekstrakurikuler bola voli
3) Bagi peneliti penelitian ini bermanfaat sebagai bahan menyelesaikan studi strata 1 (S1) untuk meraih gelar sarjana pendidikan (S.Pd).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Minat

Minat adalah perhatian yang mengandung unsur perasaan. Mursal (1981 dikutip dari Djamarah 2011:94) minat adalah kesadaran seseorang, bahwa suatu objek, seseorang atau suatu soal atau situasi mengandung sangkut paut dengan dirinya.

Menurut Slameto (2008 dikuttip dari Heriyati 2017:25) minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara dirisendiri dengan sesuatu diluar diri. Semakin kuat hubungan tersebut, semakin kuatminat. Dapat dijelaskan bahwa minat dapat membagkitkan motivasi padadiri seseorang. Timbulnya minat pada diri seseorang karena adanya ketertarikan dan perhatian pada satu obyek atau pelajaran tertentu disertai dengan perasaan senang, sehingga bila siswa tertarik pada sesuatu maka ia berusaha (termotivasi) untuk melakukan sesuatu yang diminatinya, sebaliknya tanpa minat seseorang tidak mungkin melakukan sesuatu

2.1.2 Hubungan Minat dengan Olahraga

Pada semua tingkatan umur, minat memegang peranan yang penting dalam kehidupan seseorang dan mempunyai dampak yang besar dalam perilaku dan sikap. Pada umur remaja merupakan tahapan untuk mencari identitas diri. Dengan demikian ada kecenderungan dari individu untuk meraih sesuatu melalui berbagi cara yang antara lain melalui aktivitas fisik atau berolahraga

Setiap anak memiliki kemampuan dan tujuan yang berbeda-beda dengan anak lainya dalam belajar bola voli, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendorongnya. Ngalim Purwanto (2002 dikutip dari Akhmad Muhaimin, 2012:14), mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang untuk belajar yaitu :

a. Faktor individu, meliputi kematangan atau pertumbuhan kecerdasan, latihan dan motivasi.

b. Faktor sosial, meliputi keluarga, lingkungan dan pelatih atau guru.

Menurut Slameto (1995 dikutip dari Akhmad Muhaimin, 2012:15), faktor-faktor yang mendorong anak belajar ada dua faktor yaitu : Faktor *intern* yang terdiri dari faktor jasmani (cacat tubuh dan kesehatan), faktor psikologis (tidak mau usaha berusha dari diri sendiri), dan faktor kelelahan (terlalu banyak kegiatan yang memakan kualitas fisik), serta faktor *ekstern* meliputi: keluarga (dukungan orang tua), sekolah (dukungan pihak guru), dan masyarakat (dukungan lingkungan).

2.2 Kajian Terdahulu Yang Relevan

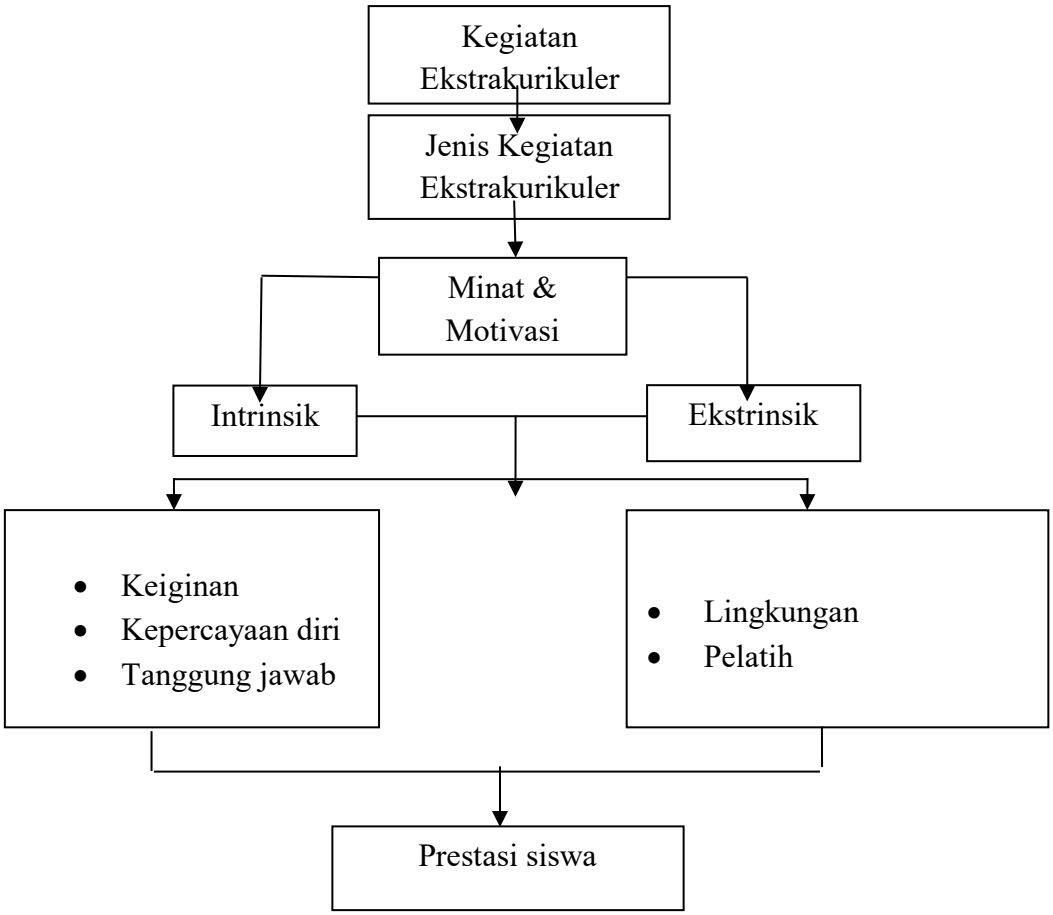
Penelitian serupa pernah dilakukan oleh:

a. Heriyati, 2017. Mahasiswa Universitas Indraprasta PGRI dengan judul, “pengaruh minat dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar matematika siswa SMP Negeri di kecamatan Karawaci Tangerang”.Hasil penelitian yang dilakukan Hasil pengujian terhadap semua hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hipotesis penelitian yang dirumuskan dapat diterima. Dengan demikian berarti prestasi belajar matematika 72,4% dapat diperjelas oleh variabel minat dan motivasi belajar
b. Wahyuni dkk, 2017. Mahasiswa Universitas Negeri jambi dengan judul “analisis minat dan motivasi belajar pada siswa kelasxi mia 4 sma negeri 3 kota jambi pada mata pelajaran fisika”. Hasil penelitian yang dilakukan Berdasarkan data hasil analisis data motivasi belajar fisika siswa, diperoleh beberapa kesimpulan Lina wahyuni, diantaranya ialah motivasi belajar siswa secara umum motivasi belajar siswa kelas XI MIA 4 SMA Negeri 3 Kota Jambi tergolong sedang. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor tes motivasi belajar yang menggunakan Skala Likert.
c. Rizwan, 2017. Mahasiswa Universitas Lampung dengan Judul “Hubungan Minat Dan Motivasi Dengan Hasil Lari Jarak Jauh Pada

Siswa SMAN 1 Bandar Lampung Kelas Xi Tahun Ajaran 2016/2017" Hasil penelitian Maka hipotesis yang peneliti ajukan diterima, yaitu terdapat hubungan antara Minat dan motivasi dengan hasil lari jarak jauh pada siswa kelas XI SMAN 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa penelitian terdahulu memiliki beberapa persamaan dan perbedaan.Persamaanya terletak pada variabel penelitian dan metode.Sedangkan perbedaanya terletak pada objek, subjek, waktu dan tempat penelitian.

2.3 Krangka Konsep :



Sumber: Peneliti (2019)

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket. Menurut Sugiyono (2018:142) angket adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabannya. Data pada penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner atau dengan penyebaran angket, Langkah-langkah yang dilakukan dalam pembuatan angket yaitu terlebih dahulu membuat kisi-kisi pertanyaan berdasarkan indikator-indikator dari variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Muhaimin. 2012. *Minat Siswa Dalam Mengikuti Ektrakurikuler Bola Voli Di Madrasah Aliyah Sunan Pandanaran.* Skripsi Prodi Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Arsil. 2010. *Evaluasi Pendidikan Jasmani dan Olahraga.* Wineka Media: Malang

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Aryanto, Budi dkk. 2010*. Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan untuk SMP/MTs Kelas IX.* Jakarta:PustakaInsanMadani

Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Olahraga.* Jakarta: Rineka Cipta

Hamzah. 2012. *Teori Motivasi Dan Pengukuran.* PT Bumi AKsara. Jakarta

Heriyati, 2017. *Pengaruh Minat Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika.* Jurnal Formatif ISSN: 2088-351X

Husdarta. 2011. *Psikologi Olahraga.* Alfabeta. Bandung.

Isnaini, Fharida dkk. 2010. *Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan untuk SMP/MTs Kelas VIII.* Jakarta: Pusat Perbukuan Kementerian Pendidikan Nasional

Kurniawan , Feri. 2011. *Buku pintar olahraga*.Jakarta: Laskar Aksara.

Noor Rahman Firmandaru. 2018. *Motivasi Siswa Kelas V Sd Negeri Tegalpanggung Kota Yogyakarta Dalam Mengikuti Pembelajaran*

Pendidikan Jasmani Tahun 2018 Skripsi Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Penjas Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Priyanto. 2014. *Model Pembinaan Prestasi Olahraga Voli Pantai Di Kabupaten Indramayu Tahun 2013*. Journal of Sport Sciences and Fitness. ISSN 2252-6528

Putra, Novrisky Ekapratama dkk. 2018. *Pengaruh Ekstrakurikuler Terhadap Keaktifan Dan Hasil Belajar Matematika Siswa.* Seminar Nasional Pendidikan Era Revolusi ISSN : 2621-6477

Sugiyono. 2018. *Metodelogi Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Sukirno. 2014. *Kesehatan Olahraga, Doping dan Kesehatan Jasmani.* Palembang: Unsri Perss..

Proposal Penelitian

Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Prabumulih

Disusun Oleh :

Yurniati

202510013

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Angkatan 36

Universitas Bina Darma Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang sangat dinamik dewasa ini, kita sungguh sangat sedih melihat kenyataan bahwa anak-anak bangsa yang bisa mengisi kesempatan yang terbuka luas diseluruh dunia hanya terbatas dalam bidang-bidang yang memberi nilai tambah yang relatip rendah. Salah satu sebabnya adalah karena sumber daya manusia yang kita miliki kualitasnya masih rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghambat dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Oleh karena itu, pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita dapat mengejar ketertinggalan di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk mempercepat pembangunan dewasa ini.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru merupakan faktor yang dominan dan penting dalam pendidikan formal,karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Secara formal, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional. Adapun tugas keprofesionalan guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam

kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi (Sutemeister dalam Soekarno, 2009).Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2007:73), bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah. Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapakan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007:8). Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Menurut Sarimaya (2008:12) program sertifikasi guru bertujuan untuk : (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan, dan (3) peningkatan profesionalisme guru. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi guru di SMA Negeri 6 Prabumulih ?
2. Apakah pemberian tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih ?
3. Apakah pemberian tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih ?

1. 3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi guru di SMA Negeri 6 Prabumulih.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih.

1.4 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi menurut Wikipedia Bahasa Indonesia adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Suhaimin (2010) dalam artikel yang ditulisnya (Definisi, Pengertian dan Takrifan Motivasi, scribd.com) motivasi memiliki beberapa arti, antara lain:

1. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mengarahtujukan seseorang dalam tindakan-tindakannya sama ada secara negatif atau positif.
2. Motivasi adalah suatu bentuk dorongan minat dan hati yang menjadi penggerak utama seseorang, sebuah keluarga atau organisasi untuk mencapai apa yang diinginkan.
3. Motivasi adalah tahap kesungguhan yang ditempuh seseorang untuk mencapai tujuan.
4. Motivasi adalah stimulasi atau semangat akibat rangsangan atau kegairahan terhadap sesuatu yang benar-benar diingini.
5. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dan menyemarakkan keinginan, keberanian dan kesungguhan untuk mencapai sesuatu tujuan yang benar-benar diingini serta diyakini. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Utami, 2006:13). Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja Guru yang baik tentunya

tergambar pada penampilan mereka,baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu sekolah.Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah. Kita tidak bisa menyamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai/karyawan, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil

2.3 Sertifikasi Guru

Sertifikasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 11 adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Menurut Muslich (2007:2),sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Menurut Sarimaya (2008:9), program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, sertifikasi adalah suatu program pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

2.4 Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Sarimaya (2008:9), program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah

persyaratan menuju guru profesional. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, sertifikasi adalah suatu program pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1 / D-4 dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.Menurut Muslich (2007:9), manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.

2. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.

3. Menjadi wahana penjamin mutu bagi lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK)yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.

4. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

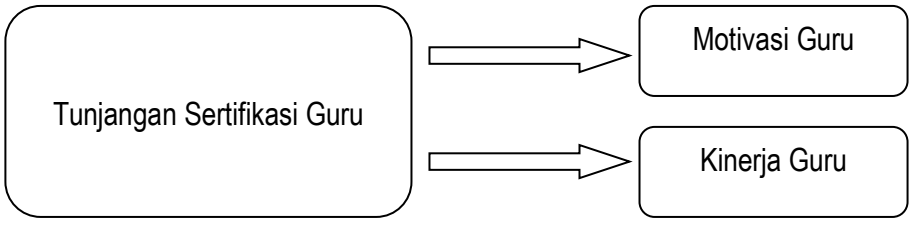
Sedangkan menurut Sarimaya (2008:13), manfaat uji sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut:

1. melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. menjaga (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

2.5 Kerangka Berpikir

Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Untuk mewujudkan mutu pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tidak hanya bergantung pada satu komponen saja, tetapi semua komponen, yang meliputi siswa, materi, media, sarana dan prasarana, kurikulum, dan biaya/dana. Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya perlu didukung adanya kinerja yang optimal, karena guru sebagai komponen yang utama dalam menentukan keberhasilan pembelajaran.

Dengan demikian kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari prestasi siswa yang baik. Hubungan sertifikasi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut:



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi guru
2. Terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru
3. Terdapat pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap motivasi dan kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru, M Haslina, N Ahyani, A Ardiansyah – Jurnal Pendidikan Tambusai, 2020 – jptam.org

Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, D Kartini, M Kristiawan – Kelola : Jurnal Manajemen Pendidikan, 2019 – ejournal.uksw.edu

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan, F Saranani – Jurnal Ilmu Manajemen, 2019, Publishing – Widyagama.ac.id

Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Kendari, R A Madi, LO Kalimin – Jurnal Bisnis Indonesia, 2019 – ejournal.upnjatim.ac.id

Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau, W P Sari – Tingkap, 2016 – 103.216.87.80

Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Motivasi dan Kinerja Guru, FA Riva'I – Al – Mubin ; Islamic Scientific Journal, 2019 – jurnal.iuqibogor.ac.id

Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan, M Catio, D Sunarsi – Equilibrium : Jurnal Penelitian Pendidikan, 2020 – journal.uniku.ac.id

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar, A. Pitri – JMKSP (Jurnal Manajemen……, 2017 – jurnal.univpgri – Palembang.ac.id)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan, S Riyadi, A Mulyapradana - Jurnal Litbang Kota …, 2017 - jurnal.pekalongankota.go.id

Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru, M Zulkifli, A Darmawan… - Persona: Jurnal Psikologi …, 2014 - jurnal.untag-sby.ac.id