

ISSN : 2580-3220
E-ISSN : 2580-4588

Jurnal MANDIRI[®]

ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

Vol. 2, No. 1, Juni 2018



J. Mandiri.

Vol. 2

No. 1

Hal. 1 - 244

Tangerang Selatan,
Juni 2018

ISSN : 2580-3220
E-ISSN : 2580-4588

©2018 LEMBAGA KAJIAN DEMOKRASI DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (LKD-PM)

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas berkah, rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, dapat terbit kembali. Edisi Ketiga, Vol. 2, No. 1, Juni 2018 ini, tentu sangat membanggakan bagi kami selaku pengelola.

Adapun cakupan dalam *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, ini adalah merupakan ide-ide atau gagasan maupun hasil kajian dan karya ilmiah baik yang berasal dari penelitian dan pengabdian pada masyarakat dengan tujuan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi. Selain itu keberadaan Jurnal ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peningkatan kompetensi dosen dan juga sebagai alternatif bagi masyarakat umum dalam mempublikasikan hasil-hasil karyanya.

Kami menyadari, pada penerbitan ketiga ini juga masih banyak kekurangan. Untuk itu kami menerima masukan baik kritik maupun saran guna perbaikan pada edisi berikutnya. Kritik dan saran dikirim ke alamat atau email *JURNAL MANDIRI*.

Sebagai penutup, kami mengundang Bapak/Ibu/Sdr. untuk dapat mengisi Jurnal ini.

Terima kasih dan selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Redaksi

Jurnal
MANDIRITM
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588

Vol. 2, No. 1, Juni 2018

Terbit dua kali setahun pada bulan Juni dan Desember.
Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi.

Managing Editor

Syamruddin

Redaktur Eksekutif

Ahmad Yani Nasution

Dewan Redaksi

Ruknan

Iman Lubis

Hamdi Mahmud

Mohamad Safii

Sekretaris Redaksi

Kusworo

IT & Desain

Achmad Nursaleh

Kuntoro

Alamat Penyunting dan Tata Usaha

JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, dengan alamat Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM),
Jl. Pamulang Permai Blok D2 No. 25, Pamulang Barat,
Tangerang Selatan 15418,
Website : www.jurnalmandiri.com,
E-mail : redaksij.mandiri@gmail.com,
jurnalmandiri@gmail.com
Telp. 021-29204534, Faks. 29050024

JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM), sejak Juni 2017. Terbit berkala setiap enam bulan sekali (dua kali setahun). Penanggung jawab adalah Direktur LKD-PM.

Penerbit menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Tulisan dapat dikirim dalam bentuk artikel cetak dan *softcopy* dengan format seperti tercantum pada halaman dalam belakang. Artikel yang masuk akan di-*review* substansinya oleh Dewan Penyunting dan disunting untuk keseragaman format, istilah, dan tata cara lainnya.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PAMULANG <i>oleh Kenny Astria</i>	1
PERAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABLE MODERATING DARI PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI TERHADAP KESIAPAN KERJA <i>oleh Citra Eliyani</i>	23
ANALISIS PENGARUH CAR, LDR, NIM, DAN BOPO TERHADAP PERTUMBUHAN LABA BANK-BANK UMUM PEMERINTAH PERIODE 2010 – 2015 <i>oleh Nurwita</i>	43
PEMBENTUKAN AKHLAK SISWA (Studi Kasus Sekolah Madrasah Aliyah Annida Al-Islamy, Cengkareng) <i>oleh Hestu Nugroho Warasto</i>	65
ANALISIS PEREKONOMIAN DAN POTENSI EKONOMI KREATIF TANGERANG SELATAN <i>oleh Nefo Indra Nizar</i>	87
PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EKA BOGAINTI (HOKBEN) <i>oleh Wahadi Siamto</i>	109
PENGARUH EFEKTIVITAS MODAL KERJA, LEVERAGE, LIKUIDITAS, DAN GROWTH TERHADAP PROFITABILITAS (STUDI EMPIRIS BANK LISTED DI BURSA EFEK INDONESIA) <i>oleh Jamaluddin</i>	125
PENGARUH TATA KELOLAH PEMILIH DAN LOGISTIK PEMILU TERHADAP EFEKTIVITAS PEMILU GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR BANTEN TAHUN 2017 DI KPU KOTA TANGERANG <i>oleh Ahmad Nazir</i>	139

DAFTAR ISI

PENGARUH PEMANFAATAN FASILITAS BELAJAR TERHADAP MOTIVASI BELAJAR PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) CIPTA TUNAS KARYA <i>oleh Purwati Yuni Rahayu</i>	159
PENGARUH SUPERVISI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SD DAN SMP AL FATH CIRENDEU <i>oleh Moh. Jazuli</i>	183
PENGARUH MINAT MEMBACA DAN PENGUASAAN KOSAKATA TERHADAP KETERAMPILAN BERPIDATO SURVEY PADA SISWA MAN DI JAKARTA <i>oleh Zaky Mubarok</i>	201
PENGARUH SUPERVISI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari, Depok) <i>oleh Tohirin</i>	227

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (1 - 22)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PAMULANG**

Kenny Astria
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
kennyastria@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah explanatory research, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Berganda, 3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 6,145 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000.*
- 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,579 dan kontribusi sebesar 33,5%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 5,407 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000.*
- 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai F_{hitung} sebesar 25,116 dengan signifikansi F sebesar 0,000.*

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia bisnis setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, meningkat dan menghasilkan *output* yang optimal. Begitu pula faktor sumber daya yang dimiliki harus mendukung

upaya perusahaan dalam menghasilkan *profit margin* yang diharapkan, tidak terkecuali dengan sumber daya manusianya, dimana sekarang ini sudah masuk pada tataran harus mampu berkompetisi secara global sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menuju kompetisi yang

tajam ini.

Keberadaan karyawan atau pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan baik itu perusahaan yang menghasilkan produk (*Manufacturer*) maupun perusahaan yang bergerak disektor jasa termasuk perusahaan yang bergerak disektor perbankan. Sehingga tidak heran apabila tuntutan perusahaan pada aspek kemampuan sumber daya manusianya sangat tinggi mengingat kompetisi persaingan juga sangat tinggi. Dengan demikian perusahaan juga dituntut mampu mengelola dengan baik semua *asset* yang dimiliki termasuk sumber daya manusia yang kompeten guna memastikan seluruh karyawan memiliki daya guna yang diinginkan oleh perusahaan dan selaras dengan tujuan perusahaan untuk memperoleh hasil semaksimal mungkin.

Pegawai atau karyawan sebagai *asset* bagi perusahaan harus dikelola dengan baik. Pengelolaan yang benar dan tepat akan menghasilkan kinerja yang optimal dan produktif, oleh sebab itu manajemen perusahaan harus selalu mendorong agar semua dapat produktif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam dunia perbankan di Indonesia, dimana semua transaksi keuangan terkait dengan kinerja bisnis semakin maju, penggunaan teknologi semakin bervariasi, memungkinkan semuanya berjalan dengan cepat dan proses tidak berbelit-belit. Perusahaan yang memiliki prestasi yang sangat baik akan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama pada aspek penambahan nasabah atau pelanggan sebagai akibat dari membaiknya kinerja perusahaan tersebut.

PT. Bank Rakyat Indonesia sendiri sebagai perusahaan perbankan yang mengelola keuangan dan penggalangan dana nasabah serta program yang terukur, harus mampu menjadikan lembaga keuangan bank tersebut

meraih kondisi kinerja yang baik. Berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status Bank Rakyat Indonesia berubah menjadi perseroan terbatas yang sampai saat ini PT. BRI (Persero) Tbk harus tetap konsisten dalam memberikan pelayanan kepada semua elemen masyarakat, baik pada masyarakat kecil maupun menengah ke atas. Pada masyarakat kecil peranan dan program perusahaan harus dapat melayani dengan baik seperti dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil.

Terkait dengan implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah kesiapan sumber daya manusia maka Bank Rakyat Indonesia senantiasa melakukan kegiatan perbankan dengan mengutamakan pelayanan yang prima kepada masyarakat sebagai nasabahnya. Sumber daya manusia juga memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Guna mencapai kondisi yang lebih baik, maka dituntut adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi atau dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya menjadi pertaruhan yang juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Motivasi menggambarkan keinginan pribadi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely (2012) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan

perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi diberikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Stolovitch and Keeps dalam Veithzal Rivai Ahmad Fawzi (2012), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Bernadian dalam Sedarmayanti (2012) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. W.F. Cascio dalam Robbins (2012), kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Pendapat Edwin Locke dalam Robbins (2012) mengemukakan niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya sasaran sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak upaya yang akan dilakukan. Semakin para pegawai termotivasi dalam bekerja, maka para pegawai bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya motivasi yang tinggi

dan kinerja yang tinggi pula. Dengan demikian semua tahapan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis menurut Early dalam Robbins (2012). Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan seorang pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya tersebut di atas diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi. Organisasi juga dituntut mampu mengidentifikasi kemampuan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai faktor intrinsik maupun *hygiene* sebagai faktor ekstrinsik.

Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Oleh karena itu, melekat di dalam definisi motivasi adalah bahwa kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang juga dibahas dalam penelitian ini, berhubungan

dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi kerja dan komitmen, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya.

Tujuan penetapan indikator kinerja utama di lingkungan Kantor Bank BRI Cabang Pamulang diantaranya untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan melakukan evaluasi dari setiap indikator yang menjadi tolok ukur kinerjanya.

Peningkatan kinerja di sisi lain tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan-tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun budaya kerja yang berorientasi pada proses dan hasil optimal.

Setiap organisasi mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan

demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun komitmen organisasi yang berorientasi pada proses dan hasil yang optimal. Dalam kinerjanya semua elemen yang ada didalam organisasi memiliki kewajiban mewujudkan visi dan misi yang berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut visi yang ditanamkan pada setiap unsur organisasi akan menjadi visi bersama (*shared vision*) yang mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi serta sesuatu yang baru diemban atau dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran organisasi dalam pelayanan masyarakat perbankan.

Berdasarkan pengamatan atau pra riset yang penulis lakukan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Pamulang, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan tingkat kehadiran yang rendah, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan, pelayanan yang lambat, dan kedisiplinan yang rendah.

Kondisi-kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian pimpinan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya menerapkan kedisiplinan menyeluruh mulai dari tingkat bawah sampai pada pimpinan sehingga komponen yang dinilai mampu memberikan kriteria sangat baik, hal ini akan terlihat pada nilai target dan realisasi hasil kerja dimana hasil penilaian masing-masing komponen kinerja karyawan secara umum agar menjadi lebih baik.

Penilaian evaluasi kinerja merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kondisi motivasi dan pencapaian kerja, sehingga dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian

hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program dan kegiatan dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang. Di sisi lain, evaluasi kinerja adalah aktivitas pemberian nilai, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit kerja di Bank BRI Cabang Pamulang.

Dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada. Namun, adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada unit kerja. Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Mengingat bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor yang dapat memberikan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang".

PEMBATASAN MASALAH

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai disiplin kerja dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia

Cabang Pamulang.

2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

TINJAUAN TEORITIK

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edi Sutrisno (2011) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian". Sedangkan menurut Marwansyah

(2012) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai”. Lain halnya dengan pendapat Mathis dan Jackson (2012) yang mengemukakan “Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, yaitu mengarahkan perilaku pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi.

2. Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler Gerry (2000) yang menjadi pekerjaan dalam manajemen personalia adalah “Analisis pekerjaan, (menetapkan hakikat pekerjaan pegawai), perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pendaftaran calon pegawai, seleksi calon pegawai, orientasi dan pelatihan pegawai baru, manajemen upah dan gaji, (cara mengkompensasi pegawai), penyediaan insentif dan kesejahteraan, penilaian prestasi kerja, komunikasi tatap muka, (interview, penyuluhan, dan penertiban), pengembangan manajer”.

Sedangkan menurut Follet dalam Sule (2005) menyatakan bahwa “*Management is the art of getting things done through people* (manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain)”. Manajemen sumber daya manusia menerapkan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh yang terbaik dan dapat dipelihara kualitas pekerjaannya.

Menurut Samsudin (2012) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. Definisi lain manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

3. Disiplin kerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2012) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2012) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2012) mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Dari beberapa pendapat di atas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Sintesis dari disiplin kerja pada penelitian ini menurut Hasibuan (2012) berpendapat “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku”. Disiplin karyawan yang baik dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Lebih lanjut Menurut Hasibuan (2012), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan, merupakan pemahaman karyawan pada tujuan organisasi serta pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.
- b. Keteladanan pemimpin. Merupakan sikap, tingkah laku dan kinerja pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan). Mengkaji ulang gaji, kesejahteraan serta pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.
- d. Keadilan dengan tidak membedakan pegawai. Kebijakan tidak terlepas dari peran kepentingan karyawan dan penegakan peraturan tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai.
- e. Sanksi hukuman bersifat mendidik. Merupakan sanksi atas kesalahan yang diberikan dijalankan dengan baik sesuai tanpa me-

mihak serta dengan ketentuan yang berlaku, hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

- f. Ketegasan. Merupakan perlakuan yang tidak memihak serta diperlukan dalam menjaga hubungan organisasi.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, harus dibangun dan ditegakkan kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Motivasi

Menurut Sarwoto (2011) secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Maka Pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif, dan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Jadi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Fred Luthan (2009) mengemukakan definisi motivasi sebagai berikut: *“Motivation is a process that starts with a physiological or*

physiological deficiency or need that activates behavior or a drive that is aimed at goal or incentive". Ia mengemukakan proses motivasi yaitu dengan adanya kebutuhan, dorongan dan insentif. Motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling tergantung dan interdependen sebagai berikut:

- a. Kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta dimana terjadi keseimbangan *fisiological* dan *psikological*. Misalnya kebutuhan *fisiological* terjadi ketika sel tubuh memerlukan energi dan merasa lapar.
- b. Dorongan (*Drives*) atau motif (*motives*). Dorongan atau motif-dua istilah yang dipakai dengan arti yang sama muncul untuk mengangkat kebutuhan. Dorongan atau motif fisiologikal dan psikologikal berorientasi pada tindakan dan menyediakan energi untuk mencapai insentif.
- c. Insentif (*Incentive*). Insentif menurut Wira-wan (2007) adalah "Apa saja yang akan menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan menyeimbangkan kembali ketidakseimbangan *fisiological* dan *psikological* dan mengurangi dorongan". Makan, minum dan bertemu keluarga merupakan insentif memenuhi kebutuhan dan mengurangi dorongan.

Pengukuran Motivasi Menurut Thoha (2012) menjelaskan "Dalam melakukan pengukuran tentang motivasi kerja, yang dapat dilakukan ialah mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja. Dalam penelitian ini pengukuran motivasi berdasar kepada teori isi (*content theories*) dari teori motivasi dua faktor Frederick Herzberg atau *two factor motivation theory*". Teori ini menyebutkan bahwa kepuasan pekerja selalu dihubungkan dengan isi pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepuasan dalam bekerja disebut motivator, adapun ketidakpuasan dalam bekerja disebut faktor *hygiene* (Thoha, 2007). Yang

termasuk kedalam faktor motivator adalah: Prestasi; Pengakuan; Pekerjaan itu sendiri; Pengembangan potensi individu. Yang termasuk faktor *Hygiene* adalah: Gaji atau Upah; Kondisi kerja; Kebijakan dan Administrasi Perusahaan; Hubungan antar Pribadi; Pengembangan potensi individu. Faktor-faktor tersebutlah yang menjadi pengukuran dalam menentukan indikator penelitian pada variabel motivasi.

Indikator dan sintesis motivasi pada penelitian ini menurut David McClelland dalam Miftah Toha (2012) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu". Lebih lanjut ditegaskan bahwa indikator motivasi kerja meliputi :

- a. Kebutuhan berprestasi (*Need of achievement*).
- b. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*).
- c. Kebutuhan berafiliasi (*Need of affiliation*).

5. Kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2012) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2012) mendefinisikan "Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan".

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2013) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2014) berpendapat "Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat

disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Pentingnya penilaian kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2012) berpendapat "Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan". Sedangkan menurut Thomas dan Scott (2013:28) berpendapat "Penilaian kinerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seseorang karyawan, dimana merupakan salah satu tanggung jawab paling penting yang ada pada seorang manajer".

Menurut Elya (2010) "Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja". Windy dan Gunasti (2012) berpendapat serupa bahwa "Penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa sangat penting sebuah perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawannya karena pada dasarnya merupakan penentuan secara *periodic* efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2012) terdapat bebe-

rapa indikator penilaian kinerja pegawai yaitu meliputi :

- a. Prestasi yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b. Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreatifitas yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna.
- d. Bekerja sama yaitu penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara *vertical* atau *horizontal* di dalam maupun di luar sehingga pekerjaannya lebih baik.
- e. Kecakapan yaitu penilaian dalam menyelesaikan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f. Tanggung jawab yaitu penilaian kesediaan karyawan/pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiyono (2014) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

METODOLOGI PENELITIAN

TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penulis mengadakan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang di Jalan Raya Siliwangi Ruko Pamulang Permai Blok SH 15/6, Pamulang Tangerang Selatan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014) mendefinisikan "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014) yaitu "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010), berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti".

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2014) berpendapat "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, dalam hal ini berjumlah 60 orang.

VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni disiplin kerja dan motivasi. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan Y.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Disiplin Kerja (X_1)
Merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Variabel ini diukur melalui indikator : tujuan dan kemampuan, peran keteladanan pemimpin, balas jasa, kebijakan yang adil, penerapan sanksi hukuman dan ketegasan yang tidak memihak.
2. Motivasi (X_2)
Merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Variabel ini diukur melalui indikator : Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*), Kebutuhan untuk berkuasa (*Need of power*) dan Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need of affiliation*).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan/ organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator : Prestasi kerja, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama dalam bekerja dan Memiliki rasa tanggung jawab.

METODE PENGUMPULAN DATA

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis menghubungi responden yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

3. Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literatur-literatur berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas, penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung}

lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil atau kurang dari r_{tabel} , maka data tersebut tidak valid. Nilai r_{tabel} untuk 60 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar nilai r_{tabel} nya adalah sebesar 0,254.

2. Uji Reliabilitas

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*.

Menurut Arief (2009:317) untuk menentukan reliabel tidaknya sebuah instrumen dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{Alpha} (Alpha Cronbach) dengan r_{table} yang sudah di ketahui pada uji validitas. Adapun kriteria reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{table} maka instrumen tersebut dinyatakan handal (*reliable*).
- Sebaliknya jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} kurang dari r_{table} , maka instrumen tersebut dinyatakan tidak handal (*not reliable*).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Analisis Regresi Berganda

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi dari variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang baik secara parsial maupun

secara simultan.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji dugaan sementara yang dirumuskan dalam hipotesis berdasarkan data empiris. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel X_1 dan X_2 secara parsial benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner dapat di deskriptifkan setiap variabel yang diteliti.

Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot

sebagai berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2014)

Range Kelas

$$P = \frac{\text{Range}}{\text{Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2 Rentang Skala

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 - 4,19	Setuju (S)
4,20 - 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Sugiyono (2014)

1. Variabel Disiplin kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Variabel ini diukur melalui indikator : tujuan dan kemampuan, peran keteladanan pemimpin, balas jasa, kebijakan yang adil, penerapan sanksi hukuman dan ketegasan yang tidak memihak. Adapun penilaian responden atas disiplin kerja yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Ket.
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1.	Tujuan jelas	0	2	18	27	13	60	3.85	S
2.	Sesuai kemampuan	0	2	18	30	10	60	3.80	S
3.	Keteladanan pimpinan	0	2	20	30	8	60	3.73	S
4.	Pimpinan yang baik	0	2	17	25	16	60	3.92	S
5.	Gaji dan kesejahteraan	0	1	16	28	15	60	3.95	S
6.	Sesuai beban kerja	0	1	17	32	10	60	3.85	S
7.	Kebijakan yang adil	0	2	17	28	13	60	3.87	S
8.	Kebijakan tidak memihak	0	1	17	28	14	60	3.92	S
9.	Penerapan sanksi sesuai	0	1	19	28	12	60	3.85	S
10.	Pemberian hukuman	0	1	26	24	9	60	3.68	S
11.	Tegas tidak memihak	1	1	11	30	17	60	4.02	S
12.	Hubungan baik	0	1	13	33	13	60	3.97	S
Rata-rata Variabel Disiplin Kerja								3.97	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Bila dilihat dari tabel di atas rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar **3,97** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju. Untuk lebih baik lagi perusahaan perlu secara berkala mereview pengambilan kebijakan dengan mempertimbangkan kepentingan karyawan sehingga dapat menambah semangat kerja yang ada pada pribadi karyawan.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri

seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Variabel ini diukur melalui indikator : Kebutuhan berprestasi (*Need of achievement*), Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*), Kebutuhan berafiliasi (*Need of affiliation*). Adapun penilaian responden atas motivasi yang dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 4 Variabel Motivasi (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Ket.
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1.	Tantangan pekerjaan	0	1	17	32	10	60	3.85	S
2.	Tanggung jawab	0	0	23	24	13	60	3.83	S
3.	Penghargaan prestasi	0	1	22	24	13	60	3.82	S
4.	Aktualisasi dalam bekerja	0	3	16	26	15	60	3.88	S
5.	Pemberian reward	0	1	26	23	10	60	3.70	S
6.	Menyukai pekerjaan	0	0	15	34	11	60	3.93	S
7.	Mencari kesempatan karir	0	0	23	24	13	60	3.83	S
8.	Aktif dalam kegiatan	0	0	24	25	11	60	3.78	S
9.	Hasrat menjadi pemimpin	0	4	19	26	11	60	3.73	S
10.	Hubungan organisasi	0	1	20	30	9	60	3.78	S
11.	Kerjasama antar divisi	0	1	23	25	11	60	3.77	S
12.	Menghindari konflik	0	0	12	23	25	60	4.22	S
Rata-rata Variabel Motivasi								3.84	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan data pada tabel di atas rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar **3,84** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju. Untuk lebih baik lagi perusahaan perlu pemberian tanggung jawab yang lebih jelas yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai atau karyawannya serta pentingnya memberikan *reward* bagi pegawai yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan/instansi. Variabel ini diukur melalui indikator:

Prestasi kerja, Kedisiplinan dalam mematuhi peraturan, Kreatifitas karyawan, Bekerja sama, Tanggung jawab. Adapun penilaian responden atas motivasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang dapat di paparkan sebagai berikut:

Bila dilihat dari tabel di atas rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar **3,90** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju. Untuk lebih baik lagi perusahaan perlu menanamkan pengertian akan pentingnya seluruh karyawan memiliki disiplin yang tinggi, berlomba-lomba berkompetisi secara sehat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

PENGUJIAN INSTRUMEN DATA

1. Hasil Uji Validitas

Berdasar perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22.00 for windows*. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, dengan demikian maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasar perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi*

Tabel 5 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Ket.
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1.	Performa pekerjaan	0	0	14	37	9	60	3.92	S
2.	Memiliki prestasi yang baik	0	1	17	28	14	60	3.92	S
3.	Peluang jabatan lebih tinggi	0	0	22	29	9	60	3.78	S
4.	Mematuhi peraturan ada	0	1	10	32	17	60	4.08	S
5.	Penegakan praturan	0	1	26	23	10	60	3.70	S
6	Disiplin membuat nyaman	0	0	18	34	8	60	3.83	S
7	Memiliki kemampuan	0	1	13	29	17	60	4.03	S
8	Menciptakan kreativitas	0	0	21	24	15	60	3.90	S
9	Partisipasi lingkungan kerja	0	0	18	32	10	60	3.87	S
10	Kerjasama antar rekan	0	0	15	33	12	60	3.95	S
11	Kebijaksanaan pekerjaan	0	0	15	29	16	60	4.02	S
12	Hasil kerja yang optimal	0	0	15	30	15	60	4.00	S
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan								3.90	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

22.00 for windows. Diperoleh nilai Cronbach Alfa lebih besar dari nilai r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r bernilai positif, dengan demikian maka butir pernyataan dalam variabel dalam penelitian dikatakan reliabel dan data layak untuk diolah ke pengujian berikutnya.

HASIL ANALISIS DATA

Pada bagian pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan hasil dari pengujian atas variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara sendiri-sendiri. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut.

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana menggunakan program IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.823	3.958		5.767	.000
	Disiplin Kerja (X.)	.521	.085	.628	6.145	.000

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut :

$$Y = 22,823 + 0,521X_1$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Variabel Disiplin kerja

Adapun persamaan tersebut dapat dijelas-

kan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 18,301, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel disiplin kerja maka besarnya nilai kinerja karyawan sudah terbentuk sebesar 22,823.
- Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,521. Yang artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi (X_2) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,521 satuan.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.322	4.402		5.298	.000
	Motivasi (X ₂)	.513	.095	.579	5.407	.000

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut :

$$Y = 22,322 + 0,513X_2$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X_2 = Variabel Motivasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 22,322, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel motivasi maka besarnya nilai kinerja karyawan sudah terbentuk sebesar 22,322.
- Variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,513. Yang artinya jika variabel motivasi (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,513 satuan.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.493	4.362		3.781	
	Disiplin Kerja (X_1)	.367	.097	.442	3.781	
	Motivasi (X_2)	.292	.104	.330	2.820	.007

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut :

$$Y = 16,493 + 0,367X_1 + 0,292X_2$$

Di mana :

Y = Variabel Kinerja karyawan

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Motivasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilia konstanta diperoleh sebesar 16,493, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi besarnya nilai kinerja karyawan sudah terbentuk sebesar 16,493.
- Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,367. Hal ini diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi (X_2) tetap atau konstan (0), maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,357 satuan.

- Variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,292. Hal ini diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) tetap atau konstan (0), maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,292 satuan.

3. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria maupun pedoman yang dipakai adalah :

Tabel 9 Pedoman Uji Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Adapun hasil uji adalah sebagai berikut:

Deteminasi digunakan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.384	3.296

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas

dapat diperoleh nilai korelasi sebesar 0,628 bertanda positif. Dengan demikian sesuai dengan ketentuan yang ada variabel disiplin secara parsial memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi Antara Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.324	3.453

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat diperoleh nilai korelasi sebesar 0,579 bertanda positif. Dengan demikian sesuai dengan ketentuan yang ada variabel motivasi secara parsial memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Korelasi Antara Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.450	3.114

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat diperoleh nilai korelasi sebesar 0,684 bertanda positif. Dengan demikian sesuai dengan ketentuan yang ada variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.384	3.296

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,4%, sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.324	3.453

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,335 atau 33,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 33,5%, sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.450	3.114

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,468 atau 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,9%, sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diteliti.

5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis Pertama : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Tabel 16 Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.823	3.958		5.767	.000
	Motivasi (X ₂)	.521	.085	.628	6.145	.000

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6.145 > 2.002$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal itu juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang dapat diterima.

Hipotesis Kedua : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Tabel 17 Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.322	4.402		5.298	.000
	Motivasi (X ₂)	.513	.095	.579	5.407	.000

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5.407 > 2.002$), hal itu juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang dapat diterima.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ini digunakan uji F.

Hipotesis Ketiga : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 18 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	487.185	2	243.592	25.116	.000 ^b
Residual	552.815	57	9.699		
Total	1040.000	59			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari

F_{tabel} atau $(25.116 > 2.770)$, dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang dapat diterima.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dari hasil pengujian statistik dan analisis di atas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Diperoleh model regresi adalah $Y = 22,823 + 0,521X_1$, dimana nilai koefisien beta bernilai positif, artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,628. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif sebesar 0,628 dengan tingkat hubungan atau pengaruh **kuat** antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,394, data tersebut mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 39,4% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,145 > 2,002)$ dan signifikansi $t < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian hipotesis H1 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Diperoleh model persamaan regresi adalah $Y = 22,322 + 0,513X_1$, dimana nilai koefisien beta bernilai positif, artinya apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,479. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif sebesar 0,579 dengan tingkat hubungan atau pengaruh **sedang** antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,335, data tersebut mengindikasikan bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 33,5% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,407 > 2,002)$ dan signifikansi $t < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian hipotesis H2 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Diperoleh model regresi yang diperoleh adalah $Y = 16,493 + 0,367X_1 + 0,292X_2$, dimana nilai koefisien beta masing-masing variabel bernilai positif, artinya apabila disiplin kerja dan motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja kar-

yawan adalah sebesar 0,684. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif sebesar 0,684 dengan tingkat hubungan atau pengaruh **kuat** antara variabel disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,468. Data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, selebihnya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis secara simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,116 > 2,770$) dan F signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis H3 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,145 > 2,002$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) disiplin kerja mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,628. Disiplin kerja mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 39,4% terhadap kinerja karyawan. Model regresi sederhana

yang diperoleh adalah $Y = 22,823 + 0,521X_1$ yang diartikan apabila disiplin kerja yang dilakukan karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,407 > 2,002$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) motivasi mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,579. Disiplin kerja mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 33,5% terhadap kinerja karyawan. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 23,322 + 0,513X_1$ yang diartikan apabila motivasi yang dilakukan karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.
3. Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,116 > 2,770$) dan signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 46,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, selebihnya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya punishment, promosi jabatan, pelatihan dan lain-lain. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 16,493 + 0,367X_1 + 0,292X_2$ yang diartikan apabila disiplin kerja dan motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Implikasi

Dari hasil kesimpulan di atas, penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut :

1. Agar tingkat kinerja karyawan pada PT.

- Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang tetap baik, maka hendaknya variabel disiplin kerja harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, indikator-indikator yang ada dalam disiplin kerja harus dipahami dan dijalankan oleh semua karyawan perusahaan, sehingga semua peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh manajemen perusahaan dapat berfungsi dengan baik, tanpa membedakan antara staff dan manajemen.
2. Agar tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang tetap tinggi maka hendaknya variabel motivasi harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, indikator-indikator yang ada dalam motivasi harus dipahami dan dijalankan oleh semua karyawan perusahaan. Motivasi apabila dikelola dengan tepat, kontribusi positif terhadap terwujudnya kinerja karyawan akan mengalami perkembangan yang positif sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.
 3. Agar tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang tetap tinggi maka hendaknya variabel dan indikator-indikator disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama dan terintegrasi harus diperhatikan dan ditingkatkan serta dipahami oleh pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, guna mendukung terciptanya kondisi bank yang diakui memiliki kinerja yang sangat baik oleh nasabah, dapat menerapkan strategi pelayanan nasabah yang didukung sumber daya manusia yang handal dan penerapan teknologi yang *update* dan berkelanjutan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan *value* perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diha-

rapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang harus meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, memastikan semua peraturan-peraturan dan kebijakan perusahaan dijalankan oleh semua karyawan secara benar dan mempertimbangkan kepentingan karyawan sehingga dapat menambah semangat kerja yang ada pada pribadi karyawan.
2. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang harus meningkatkan upaya yang berkaitan dengan variabel motivasi dengan cara memberikan tanggung jawab yang lebih jelas disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai serta memberikan *reward* bagi pegawai yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
3. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang harus meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, memastikan pencapaian kerja sesuai yang diharapkan dengan menanamkan pentingnya karyawan memiliki disiplin yang tinggi, berlomba-lomba berkompetisi mencapai prestasi kerja yang lebih baik lagi dalam menunjang tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat memperdalam penelitian dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson, Simamora, 2014, "*Panduan Riset Prilaku Konsumen*", Jakarta, PT. Gramedia Pustaka.
- Gerry, Dessler, 2000 "*Human Resources Management*", Prenticehall, International Inc, London.
- Hasibuan, 2012, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta, Haji Masagung.

- Imam, Ghozali, 2011 *"Aplikasi Analisis Multi-variate dengan Program SPSS"*, Semarang, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip.
- Imam, Ghozali, 2013 *"Aplikasi Analisis Multi-variate dengan Program SPSS"*, Semarang, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip.
- Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.
- Keputusan Presiden No.37/2014 tentang regulasi pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA.
- Levy, P.E, 2000, *"Industrial Organization Psycology"*, Miffilin Company Boston Houghton.
- Luthans, Fred, 2006, *"Organizational Behavior"*, McGraw-Hill, New York.
- Miftah, Thoha, 2007, *"Kepemimpinan Dalam Manajemen"*, Jakarta, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo.
- Nachrowi Djalal, Nachrowidan Hardius Usman, 2010, *"Teknik Pengambilan Keputusan"*. Jakarta, Penerbit PT. Grasindo.
- Nawawi, 2006, *"Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif"*, Jakarta, Prehalindo.
- Peraturan Bank Rakyat Indonesia tahun 1998 tentang disiplin karyawan bank.
- Robbins, S. & Judge, T, 2008, *"Organizational Behavior"*, Edisi kedua belas, Prentice Hall.
- Safroni, Ladzi, 2012, *"Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia"*, Surabaya.
- Salam, Darma Setyawan, 2007, *"Manajemen Pemerintahan Indonesia"*, Jakarta, Djambatan.
- Sarwono, Jonathan, 2012, *"Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif"*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Singgih Santoso, 2010, *"SPSS Statistik Parametrik"*, Jakarta, Cetakan Kedua, PT. Elek Media.
- Sondang P, Siagian, 2010, *"Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja"*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012 *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D"*, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2014 *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D"*, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2010 *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy, 2012, *"Sumber Daya Manusia"*, Surabaya, PT. Gramedia.
- Umar, Husen, 2008, *"Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen"*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 tentang status Bank Rakyat Indonesia berubah menjadi perseroan terbatas.
- Undang-Undang Perbankan No.10 tahun 1998 Pasal 1 tentang badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan perlindungan nasabah.
- Wawan S. Suherman, 2004, *"Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan"*, Yogyakarta, FIK UNY.
- Wibowo, 2009, *"Manajemen Kinerja"*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, *"Teori Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi"*, Jakarta, Gramedia.
- Wirawan, 2009, *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)"*. Jakarta, Salemba Empat.

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (23 - 41)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



PERAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABLE MODERATING DARI PENGARUH PENGALAMAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI TERHADAP KESIAPAN KERJA

Citra Eliyani

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
citradarmaji@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi kota Semarang (2) Efikasi diri sebagai variabel moderating dari pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi kota Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi kota Semarang, sebanyak 1187 siswa yang tersebar pada 27 sekolah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Cluster random sampling. Peneliti mengambil sampel 15% dari populasi sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 180 siswa (pembulatan). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier dan uji selisih mutlak dalam menguji moderasinya dengan bantuan program SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Ada pengaruh signifikan pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi kota Semarang, tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Besarnya prosentase pengaruh variabel pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja sebesar 16,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. (2) Efikasi diri dapat memoderasi pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi kota Semarang, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 ($< 0,05$). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memperkuat pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Prakerin, Kesiapan Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan semakin tingginya persaingan dunia kerja. Pengusaha dan pihak industri harus mampu meningkatkan serta mengembangkan kualitas dan produktifitasnya agar mampu bertahan dalam arus global-

isasi. Upaya yang dilakukan diantaranya adalah merekrut calon-calon tenaga kerja berkualitas yang handal dan siap kerja. Menurut Sidi (2001: 125) tenaga kerja yang berkualitas memiliki pengetahuan dan keterampilan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan berbagai perubahan pasar adalah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Dunia kerja membutuhkan calon-calon tenaga kerja siap kerja serta memiliki kompetensi sesuai kebutuhan industri. Lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan calon-calon tenaga kerja siap kerja adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 pasal 15 menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang mempersiapkan peserta didiknya menjadi calon-calon tenaga kerja yang siap kerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Pasal 76, menyatakan bahwa tujuan pendidikan menengah kejuruan adalah membekali peserta didik dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecakapan kejuruan para profesi sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

SMK dalam upaya mewujudkan tujuan pemerintah menciptakan lulusan siap kerja adalah melalui setiap sistem pembelajaran yang berkualitas. Pembelajaran di SMK menerapkan konsep pendidikan sistem ganda. Pendidikan sistem ganda adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui praktik langsung di dunia kerja (Sidi, 2001: 127), artinya, peserta didik tidak hanya belajar dalam lingkungan sekolah saja melainkan dapat langsung mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

Wujud nyata konsep pendidikan sistem ganda di SMK adalah adanya kewajiban untuk melakukan praktik kerja industri (prakerin). Prakerin adalah kegiatan yang bersifat wajib ditempuh bagi siswa SMK yang merupakan bagian dari program PSG. Menurut Rifa'i (2011:13), pengalaman dapat mempengaruhi

fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik SMK dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Seperti tujuan dari Praktik Kerja Industri bahwa kemampuan yang telah didapatkan peserta didik dari proses pembelajaran disekolah dapat diterapkan atau diimplementasikan secara nyata di Dunia Usaha/Dunia Industri sehingga tumbuh etos kerja atau pengalaman kerja. Prakerin menuntut peserta didik yang biasanya belajar di sekolah akan diterjunkan langsung dalam dunia kerja dan akan merasakan pengalaman pembelajaran nyata berada dalam dunia kerja sesungguhnya.

Menurut Teori yang dikemukakan oleh William Burton dalam Hamalik (2010: 29), pengalaman adalah sumber pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya. Pengalaman merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan tahapan kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, dan pengalaman dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Praktik Kerja Industri (prakerin) merupakan bagian dari pendidikan sistem ganda yang merupakan inovasi pendidikan SMK yang mengharuskan siswa lakukan magang di industri yang relevan dengan program keahlian selama kurun waktu tertentu.

Nolker & Schoenfeldt dalam Wena (2009:100) juga mengemukakan bahwa hal yang paling penting dalam pembelajaran dan pelatihan praktik kejuruan adalah penguasaan keterampilan praktis, serta pengetahuan dan perilaku yang berkaitan langsung dengan keterampilan tersebut. Dalam program prakerin di sekolah kejuruan pada dasarnya pembelajaran praktik kejuruan meliputi tiga tahap yaitu tahap pertama, pembelajaran praktik dasar kejuruan yang umumnya dilaksanakan di sekolah, tahap kedua praktik keterampilan kejuruan dengan strategi proyek yang umumnya dilaksanakan di sekolah juga, tahap ketiga pembelajaran praktik

keterampilan kejuruan dengan strategi praktik industri yang harus dilakukan di industri atau dunia kerja (Wena, 2009:100).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas terkait dengan pengalaman prakerin dapat disimpulkan bahwa pengalaman merupakan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari usaha praktik dan diluar usaha belajarnya dengan disertai dengan interaksi dengan lingkungan sekitar. Pengalaman dalam konteks ini adalah pengalaman prakerin berarti keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari praktik magang di dunia usaha dan industri yang dilakukan. Melalui prakerin ini akan memberikan pengalaman-pengalaman sehingga akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.

Kesiapan merupakan keadaan dimana seseorang tidak akan mengalami sebuah kendala atau masalah yang berarti ketika melakukan sesuatu pekerjaan. Menurut Yanto (2006: 9) kesiapan kerja SMK mencakup kemampuan siswa dalam pertimbangan yang logis dan obyektif, bersikap kritis, menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang dikerjakan, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan.

Kesiapan kerja tidak bergantung pada kematangan semata-mata tetapi termasuk juga di dalamnya faktor-faktor lain misalnya motivasi dan pengalaman, dalam hal ini lingkungan memainkan peranan yang sangat penting. Slameto (2010:113) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu (1) kondisi fisik, mental, dan emosional, (2) kebutuhan-kebutuhan motif dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Peneilitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja dengan memperhatikan efikasi diri sebagai variabel *moderating*. Efikasi diri adalah keyakinan dalam diri individu untuk mampu melakukan suatu hal dengan baik dalam hal ini pekerjaan atau tugas. Menurut John dkk (2006: 99), individu yang memiliki *self efficacy*

tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pada diri sendiri cenderung mempengaruhi individu untuk lebih baik lagi dalam segala hal memperoleh tingkatan yang lebih tinggi, berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi sehingga kesiapan kerja akan maksimal.

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu dan sistem pembelajaran yang digunakan di SMK merupakan pendidikan sistem ganda, yaitu di sekolah dan di dunia nyata. Pembelajaran SMK baik di sekolah maupun dalam dunia kerja bertujuan mengarahkan dan membentuk siswanya agar siap kerja. akan tetapi, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) kota Semarang menunjukkan hal sebaliknya. Tingkat pengangguran terbuka yang paling tinggi justru ada pada jenjang pendidikan SMK.

Tabel 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan di Kota Semarang Tahun 2013

No.	Pendidikan yang ditamatkan	Pengangguran terbuka	Angkatan kerja	TPT (%)
1	SD	1 658	115 814	1,43
2	SMP	8 830	142 934	6,17
3	(SMA/K).			
	SMA	13 289	194 947	6,82
	SMK	14 388	159 403	9,02
4	DIPLOMA	148	37 004	0,39
5	UNIVERSITAS	7 078	100 110	7,07

Sumber: Data SAKERNAS BPS Jawa Tengah dalam Angka 2013

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran terbuka pada siswa lulusan SMK sebesar 9,02%, nilai tersebut paling tinggi dari lulusan pendidikan lainnya. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa masih ada lulusan SMK sebesar 9,02% yang belum siap untuk bekerja. Hal ini tentu saja berbanding terbalik dengan tujuan pendidikan kejuruan (SMK) yang mempersiapkan peserta didik siap kerja pada bidang tertentu. Berdasarkan permasalahan tersebut

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: *Peran Efikasi Diri Sebagai Variable Moderating Dari Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi di Kota Semarang.*

Batasan Masalah

Untuk memperjelas masalah yang akan diteliti serta agar lebih terfokus dan mendalam mengingat luasnya permasalahan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa yaitu pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja dengan efikasi diri sebagai variabel *moderating*. Batasan responden yaitu siswa kelas XII SMK khususnya SMK di Kota Semarang pada kompetensi keahlian akuntansi tahun 2015.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang?
2. Adakah pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang dengan efikasi diri sebagai variabel *moderating*?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang dengan efikasi diri sebagai variabel *moderating*.

Kajian Teori

Kesiapan Kerja

1. Kesiapan

Readiness (kesiapan) menurut kamus psikologi Chaplin (2008: 419) mengandung pengertian keadaan siap siaga untuk menanggapi satu set perangkat, tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi mempraktikkan sesuatu. Kesiapan menurut James Drever seperti yang dikutip oleh Slameto (2003:59) adalah *preparedness to respon or react*, artinya kesediaan untuk memberikan respon atau reaksi. Kesediaan itu timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan.

Slameto (2010:113) kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon/ jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu kecenderungan untuk memberi respon. Sedangkan menurut Kesiapan merupakan hal dasar dan awal yang perlu dipenuhi oleh setiap orang yang hendak melakukan kegiatan. Sesuai dengan Nasution. S (2003: 179) menyatakan bahwa kesiapan adalah kondisi yang mendahului kegiatan itu sendiri, tanpa kesiapan atau kesediaan ini proses mental tidak terjadi. Oleh karena itu tanpa adanya kesiapan maka hal apapun sulit untuk dilakukan secara mudah. Hukum kesiapan menurut Mustaqim (2008:49) adalah: Bila sudah ada kecenderungan bertindak lalu bertindak akan membawa kepuasan dan tidak akan ada tindakan-tindakan lain untuk mengubah kondisi itu, bila sudah ada kecenderungan bertindak tetapi tidak bertindak akan menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini akan menimbulkan respon-respon lain untuk mengurangi/meniadakan ketidakpuasan, apabila belum ada kecenderungan bertindak dipaksa bertindak maka akan menimbulkan ketidakpuasan untuk menghilangkan/mengurangi ketidakpuasan tersebut akan muncul tindakan lain.

Dalyono (2005:52) menyatakan bahwa kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara ke-

siapan mental adalah memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Hamalik (2008:94), kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan per-orangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial, dan emosional.

2. Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 554) menyatakan bahwa kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Menurut Renita (2006: 125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Anoraga (2005: 11) yang menyatakan bahwa kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Menurut B. Renita (2006: 125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani/religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta, dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan. Intinya, kerja adalah kegiatan untuk mengusahakan kehidupan yang lebih baik melalui pengorbanan secara fisik maupun pikiran. Seseorang yang aktif bekerja pasti mengharapkan imbalan yang nantinya akan meningkatkan kualitas hidupnya menjadi semakin baik.

3. Kesiapan Kerja

Menurut Yanto (2006: 9) kesiapan kerja SMK mencakup kemampuan siswa dalam pertimbangan yang logis dan obyektif, bersikap kritis, menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang dikerjakan, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan. Sependapat dengan Ketut (1993: 15) kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.

Kartini (1991:77) menyatakan kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa. Menurut Thayeb (1998:26) kesiapan kerja adalah daftar perilaku yang bersangkutan dengan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan tujuan-tujuan bekerja yang tersedia bagi individu tertentu sesuai dengan usia perkembangannya.

Paparan pengertian kesiapan kerja menurut banyak ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang siap siaga memiliki kematangan pengetahuan dan kedewasaan dalam menerima peluang-peluang pekerjaan dengan bertanggung jawab, siap terjun dalam dunia kerja dan siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif, memiliki kemampuan mengkomunikasikan ide, kemampuan dalam perkembangan IPTEK, mampu memecahkan masalah, mampu bekerja sama tim, mampu berfikir logis, dan mampu mengorganisasikan kegiatan sesuai tuntutan masyarakat agar memiliki kehidupan yang lebih baik.

4. Faktor Penentu Kesiapan Kerja

Mouly (1968:452) menyatakan bahwa kesiapan tidak bergantung pada kematangan semata-mata tetapi termasuk juga didalamnya faktor-faktor lain misalnya motivasi dan penga-

laman, dalam hal ini lingkungan memainkan peranan yang sangat penting. Slameto (2010:113) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu (1) kondisi fisik, mental, dan emosional, (2) kebutuhan-kebutuhan motif dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Slameto (2010:115) juga menyebutkan bahwa pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan.

5. Kesiapan Kerja Dalam Sekolah Menengah Kejuruan

Tujuan pengadaan sekolah menengah kejuruan adalah agar siswa siap kerja setelah tamat, sesuai dengan Finch and Crunkilton (1999: 75) *“the mayor goal vocational instructions is to prepare student for successful employment in the labor market”*. Artinya tujuan utama pembelajaran kejuruan adalah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi pekerja yang sukses di dunia kerja. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Danielson (2008: 1) yang menyatakan bahwa program kesiapan kerja adalah kompetensi yang didasarkan pada program yang memanfaatkan pengalaman belajar untuk memberikan siswa dapat bekerja dengan baik sambil diawasi komponen kerjanya

6. Ciri-Ciri Peserta Didik Yang Memiliki Kesiapan Kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2005) seseorang yang memiliki kesiapan kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) memiliki motivasi, (2) kejujuran, (3) kematangan yang ditunjukkan dengan sikap tenang, sistematis dan terarah, (4) kemampuan bekerja sama, (5) mampu mengambil keputusan cepat dan logis. Nevi Indaryati (2007) mengemukakan seseorang yang memiliki kesiapan kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Kondisi seseorang tersebut dalam keadaan yang meliputi sikap kritis, (2)

memiliki pertimbangan yang logis dan obyektif, (3) memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain, (4) memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu, (5) mudah beradaptasi dengan lingkungan, (6) berambisi untuk maju.

7. Pengalaman Prakerin

Chaplin (2008:179) menyatakan bahwa pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau dari luar usaha belajar. Menurut Muryanti (2010: 8) pengalaman adalah guru terbaik. Sedangkan menurut Handaya (2000: 75) pengalaman adalah suatu yang baik sekali asal kita dapat menarik pelajaran dari padanya. Menurut Asul (2010: 82) setiap orang pasti mempunyai pengalaman karena pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami. Intinya adalah pengalaman sangat penting bagi setiap individu karena pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami dan mampu menjadi guru terbaik apabila seseorang yang sudah memiliki pengalaman tersebut mampu menarik pelajaran dari pengalaman tersebut.

Abdullah (2003: 227) menyatakan bahwa pengalaman adalah salah satu sumber pengetahuan. Menurut Sulaiman (2010:204) dunia ini penuh dengan pengalaman dan pengalaman adalah ilmu yang sangat bermanfaat. Hal ini senada dengan Sudarminta (2002: 32) bahwa semua bentuk penyelidikan kearah pengetahuan adalah mulai dengan pengalaman maka hal pertama dan utama yang memungkinkan adanya pengetahuan adalah pengalaman.

Dalyono (2012: 167) mengemukakan bahwa pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Hamalik (2001: 91) menyatakan bahwa Praktek Kerja Industri merupakan suatu tahap persiapan profesional dimana seorang siswa yang hampir menyelesaikan studi secara formal bekerja dilapangan

dengan supervisi seorang administrator yang kompeten dalam jangka waktu tertentu, yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan melaksanakan tanggung jawab dalam bidangnya.

Pengertian prakerin menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Tahun 2008 praktik kerja industri yang disingkat dengan “prakerin” merupakan bagian dari program pembelajaran yang harus dilaksanakan oleh setiap peserta didik di dunia kerja, sebagai wujud nyata dari pelaksanaan sistem pendidikan di SMK yaitu pendidikan sistem ganda (PSG). Menurut Rediyono (2010: 33-34)

Praktik kerja Industri (PRAKERIN) dapat dilakukan secara optimal, efisien dan tepat sasaran sehingga akan dapat membuka pola pikir siswa terhadap dunia kerja setelah mereka tamat belajar. Prakerin bukan sekedar melepaskan dan menebar surat dan siswa harus menjejarnya tanpa program dan bimbingan terarah, mengingat ada beberapa hal yang harus diperhatikan: (1) Perlu memahami industri tidak akan membantu sekolah, ketika sekolah tersebut tidak mengambil inisiatif mendatangi dunia industri, dalam hal ini sekolah harus proaktif. (2) Kerjasama akan berjalan baik jika ada proses yang saling menguntungkan, prinsip ini menekankan pada sekolah untuk membuktikan keberadaan kerjasama tersebut tidak menguntungkan sepihak saja, sekolah jangan hanya menjadi parasit saja tetapi betul-betul simbiosis mutualisme adanya, dan (3) Apabila proses kerjasama saling menguntungkan telah terbukti mampu memberi nilai manfaat bagi industri maka posisi sekolah akan menjadi daya tawar lebih.

Model pendidikan sistem ganda (*dual system*) merupakan sistem yang cukup efektif untuk mendidik dan menyiapkan seseorang untuk memperdalam dan menguasai keterampilan yang rumit yang tidak mungkin atau tidak pernah dilakukan di sekolah, Pardjono (2001: 3-4). Di Indonesia dimulai model pendidikan sistem ganda sejak Tahun 1994, dilanjutkan

dengan kurikulum 1999, dan diperkuat dengan melalui kurikulum SMK edisi 2004 hingga saat ini. seperti pendapat yang dikemukakan Raelin (2008: 2), bahwa pembelajaran berbasis dunia kerja merupakan penggabungan pembelajaran teori dengan praktik dan pengetahuan dengan pengalaman. Siswa dapat belajar secara langsung dari pengalaman praktik yang terencana sesuai dengan program keahlian yang diminati. Menurut David & Solomon (2001: 5), bahwa pembelajaran berbasis pekerjaan merupakan salah satu model pembelajaran yang bertujuan untuk mengintegrasikan mata pelajaran akademik dengan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan tahun 2008, tujuan penyelenggaraan prakerin adalah:

1. Pemenuhan Kompetensi sesuai tuntutan Kurikulum.

Penguasaan kompetensi dengan pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh fasilitas pembelajaran yang tersedia. Jika ketersediaan fasilitas terbatas, sekolah perlu merancang pembelajaran kompetensi di luar sekolah (Dunia Kerja mitra). Keterlaksanaan pembelajaran kompetensi tersebut bukan diserahkan sepenuhnya ke Dunia Kerja, tetapi sekolah perlu memberi arahan tentang apa yang seharusnya dibelajarkan kepada peserta didik.

2. Implementasi Kompetensi ke dalam dunia kerja.

Kemampuan-kemampuan yang sudah dimiliki peserta didik, melalui latihan dan praktik di sekolah perlu diimplementasikan secara nyata sehingga tumbuh kesadaran bahwa apa yang sudah dimilikinya berguna bagi dirinya dan orang lain. Dengan begitu peserta didik akan lebih percaya diri karena orang lain dapat memahami apa yang dipahaminya dan pengetahuannya diterima oleh masyarakat.

3. Penumbuhan etos kerja/Pengalaman kerja. SMK sebagai lembaga pendidikan yang di-

harapkan dapat menghantarkan tamatannya ke dunia kerja perlu memperkenalkan lebih dini lingkungan sosial yang berlaku di Dunia Kerja. Pengalaman berinteraksi dengan lingkungan Dunia Kerja dan terlibat langsung di dalamnya, diharapkan dapat membangun sikap kerja dan kepribadian yang utuh sebagai pekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman prakerin siswa dapat dinilai dari pengalaman siswa dalam perencanaan prakerin, pelaksanaan prakerin di lapangan dan pengalaman siswa pada saat evaluasi. Pengalaman dalam konteks ini adalah pengalaman prakerin. Melalui prakerin ini akan memberikan pengalaman-pengalaman sehingga akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.

8. Efikasi Diri

Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam bukunya Azlina (2012: 86), efikasi diri (*self-efficacy*) istilah ini telah diperkenalkan oleh Bandura. Efikasi diri bermaksud sejauh mana individu percaya akan kebolehan diri sendiri atau persepsi individu terhadap diri sendiri.

Adhim (2004: 78), “apa itu efikasi diri?. Keyakinan bisa melakukan suatu pekerjaan dengan baik”. Adhim juga menjelaskan dalam bukunya (2004: 78) bahwa tanpa efikasi diri kecerdasan atau kemampuan yang hebat hampir hampir tak ada gunanya. Pengertian efikasi diri menurut Adhim tersebut mendapat dukungan dari Ainon dkk (2006: 50) bahwa efikasi adalah kemampuan kita melakukan suatu tugas hingga ke tahap tertentu. Bandura menunjukkan, apabila kita memiliki keyakinan bahwa tugas itu dapat diselesaikan, ia menghasilkan kejayaan. Begitu sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut jelas menunjukkan pentingnya *self efficacy* yaitu keyakinan dalam diri individu untuk mampu melakukan suatu hal dengan baik

dalam hal ini pekerjaan atau tugas.

John dkk (2006: 99), individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pada diri sendiri cenderung mempengaruhi individu untuk lebih baik lagi dalam segala hal memperoleh tingkatan yang lebih tinggi, berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi sehingga kesiapan kerja akan maksimal. Sesuai dengan Mujiadi (2003), Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional dalam membuat keputusan.

Rajak (2006: 61) mengemukakan sifat yakin ataupun tidak sebenarnya terletak pada diri sendiri. Kita boleh memiliki keyakinan dan kita juga boleh melenyapkannya daripada diri kita. Menjadi pemimpin diri yang terbaik, perlu membina efikasi yang positif supaya segala cita-cita dan matlamat akan tercapai. Artinya untuk mencapai segala hal yang diharapkan, setiap orang harus memiliki *self efficacy* dalam hal ini adalah keyakinan positif seseorang terhadap dirinya sendiri mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan.

9. Dimensi Efikasi Diri

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

1. Level/Magnitude

Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu

akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktifitas tertentu.

2. *Generality*

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah Bahasa Inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olahraga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan, itulah mengapa dietnya tidak berhasil.

3. *Strength* atau Kekuatan

Strength artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang

lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif sehingga meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka (Bandura, dalam Santrock, 2005).

Menurut Bandura faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah (Alwisol 2010) :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

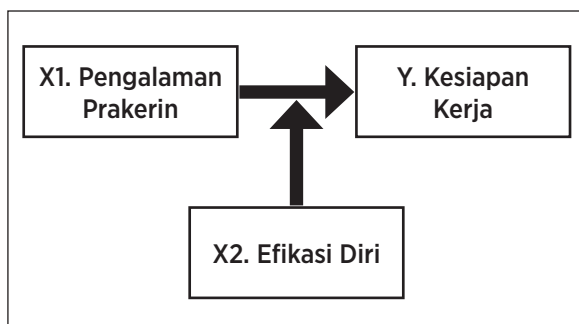
Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasi-

hat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas. Kondisi emosional Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah diuraikan di atas, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dirumuskan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengalaman prakerin berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas

XII SMK kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang.

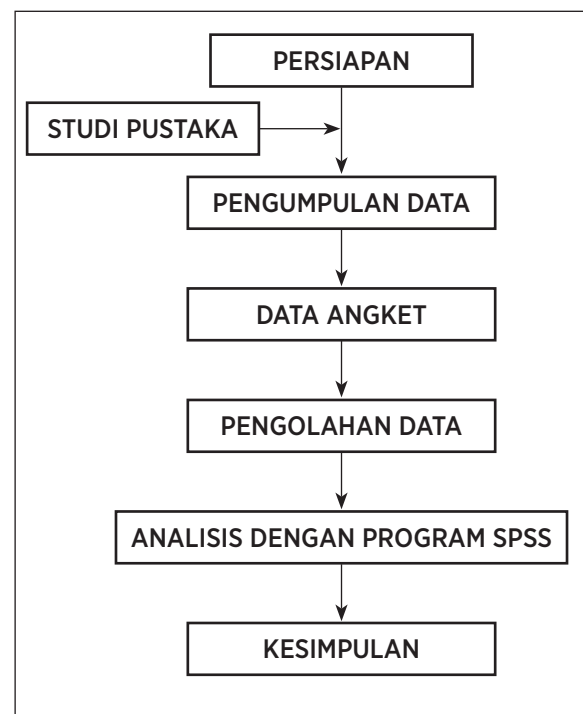
H2: Pengalaman prakerin berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang dengan efikasi diri sebagai variabel *moderating*.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini tergolong ke dalam suatu penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2010: 19), peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Berdasarkan variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka sehingga penelitian ini dikatakan menggunakan metode kuantitatif. Sesuai dengan pendapat (Arikunto 2010: 27) yang mengemukakan penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari data tersebut.



Gambar 2
Skema dan Alur Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian Akuntansi di Kota Semarang sebesar 1187 Siswa dan tersebar pada 27 sekolah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Cluster Random Sampling*. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013: 62)

Sampel

Peneliti mengambil sampel 15% dari populasi sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 180 siswa (pembulatan). menurut Arikunto (2008: 116), penentuan pengambilan

sampel sebagai berikut: apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20- 55% atau lebih.

Variabel Penelitian

Penelitian terdiri dari variabel bebas, variabel terikat dan variabel *moderating*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman prakerin. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja dan efikasi diri sebagai variabel *moderating*. Variabel *moderating* merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 2

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
Kesiapan kerja	Kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang siap siaga memiliki Kematangan pengetahuan dan kedewasaan dalam menerima peluang- peluang pekerjaan dengan bertanggung jawab, siap terjun dalam dunia kerja dan siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif,	1. Kematangan pengetahuan 2. Siap hadapi tantangan pekerjaan 3. Memiliki kemampuan (kemampuan mengkomunikasikan ide, mampu memecahkan masalah dalam bidang akuntansi, mampu bekerja sama tim, mampu mngeorganisasikan kegiatan	Ordinal
Pengalaman Prakerin	pengalaman siswa dalam prakerin adalah pengetahuan yang diperoleh siswa setelah melaksanakan Prakerin sehingga siswa mampu meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja.	1. Pengalaman siswa dalam persiapan prakerin. 2. Pelaksanaan prakerin 3. Evaluasi prakerin	Ordinal
Efikasi Diri	keyakinan positif seseorang terhadap dirinya sendiri mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan.	1. <i>Level</i> 2. <i>generality</i> , dan 3. <i>strength</i> .	Ordinal

Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/ Kuesioner Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Semua alternatif jawaban sudah ada dalam angket sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang paling tepat sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

Jenis skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2010: 134).

Menurut Sugiyono (2010: 135) Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan akan diberi skor penilaian dari 1 sampai dengan 5. Jawaban yang paling positif diberi nilai paling besar atau 5 dan jawaban yang paling negatif diberi nilai paling kecil atau 1.

Prosedur dalam pengumpulan kuesioner atau angket adalah sebagai berikut:

1. Responden diberikan pertanyaan apakah benar sebagai siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi di Kota Semarang pada tahun 2015.
2. Membagikan angket kepada responden yang memenuhi kualifikasi atau peneliti membantu mengisi bagi responden yang tidak bersedia mengisi angketnya sendiri.
3. Setelah data angket terkumpul maka peneliti memasukkan, mengolah, menganalisis dan menyimpulkan dari hasil analisis terhadap data angket tersebut.

Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji coba validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 22.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows dan dilakukan pada 33 responden. Untuk menguji valid atau tidaknya instrumen dapat dilihat pada tampilan *output cronbach*

alpha pada kolom *correlated item- total correlation* dengan hasil perhitungan r Tabel (0,344). Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan $df = n - 2$, Item pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika lebih besar dari () sementara Item pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika lebih kecil dari ()

Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen terdapat beberapa item yang hasilnya tidak valid. Instrumen yang pertanyaannya tidak valid, maka tidak akan digunakan atau dihapus dikarenakan sudah terwakilkan oleh pernyataan/ pertanyaan lain yang hasilnya valid. Hasil uji coba instrumen yang telah dilaksanakan kepada 33 responden, dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Program for Social Science*), diperoleh hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut.

1. Pengalaman Prakerin

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel pengalaman prakerin dapat dikembangkan menjadi 10 pernyataan, hasilnya 7 item dinyatakan valid.

2. Efikasi Diri

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel efikasi diri dapat dikembangkan menjadi 9 pernyataan, hasilnya 7 item dinyatakan valid.

3. Kesiapan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel kesiapan kerja dapat dikembangkan menjadi 10 pernyataan, hasilnya 9 item dinyatakan valid.

Setelah uji validitas dilakukan, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2013: 75) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang konsisten sama. Perhitungan reliabilitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows. SPSS memfasilitasi pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *cronbach Alpha* dengan keputusan pengujian diatas 0,6. Hasil uji

reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Pengalaman Prakerin	0,802	Reliabel
Efikasi Diri	0,824	Reliabel
Kesiapan kerja	0,714	Reliabel

Sumber: data diolah, 2015

Pada tabel tampak nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel pengalaman prakerin adalah 0,802, efikasi diri adalah 0,824, kesiapan kerja adalah 0,714. Nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel lebih besar dari nilai 0,6.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif untuk menggambarkan variabel- variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK kelas XII SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi di Kota Semarang yaitu pengalaman prakerin dan efikasi diri sebagai variabel *moderating*. Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebagai uji prasyarat analisis sebelum dilakukan uji hipotesis. Setelah lolos uji tersebut maka dilakukan uji regresi linier dan uji selisih mutlak dalam menguji moderasinya dengan bantuan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Data Kesiapan Kerja Siswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi Kota Semarang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4

Kesiapan kerja Siswa Kelas XII SMK Akuntansi Kota Semarang

Interval	Kriteria	frekuensi		Persentase (%)	
		Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
40-43	Rendah	9	1	27%	1%
35-39	Sedang	18	117	55%	79%

31-34	Tinggi	6	29	18%	20%
Jumlah		33	147	100%	100%

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, siswa baik pada sekolah negeri dan sekolah swasta sama-sama memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang. Itu artinya siswa belum benar-benar siap kerja. Hal tersebut tampak pada gambar *column chart* di bawah ini:



Grafik 1

Kesiapan Kerja Siswa

Pada gambar tersebut tampak bahwa antara siswa/ responden pada sekolah negeri dan sekolah swasta rata-rata memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang. Terlihat pada gambar bahwa siswa sekolah negeri memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang sebanyak 55%, sisanya 27% pada kategori rendah dan hanya 18% siswa yang sudah siap kerja. Sementara pada sekolah swasta terdapat 75% siswa yang kesiapan kerjanya masih dalam kategori sedang, sisanya 1% siswa belum siap kerja dan 20% siswa sudah siap kerja.

2. Deskripsi Pengalaman Praktek Kerja Industri Siswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman prakerin siswa kelas XII SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi Kota Semarang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

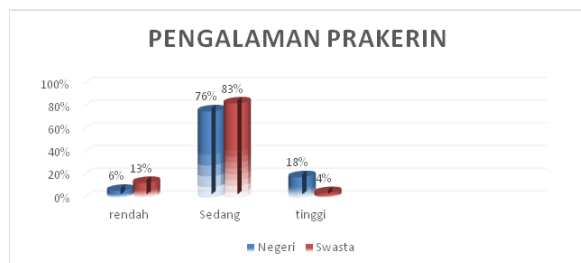
Tabel 5

Pengalaman Prakerin

Interval	Kriteria	frekuensi		Persentase (%)	
		Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
30-34	Rendah	2	19	6%	13%
25-29	Sedang	25	122	76%	83%
20-24	Tinggi	6	6	18%	4%
Jumlah		33	147	100%	100%

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut di atas, siswa baik pada sekolah negeri dan sekolah swasta sama-sama memiliki pengalaman prakerin pada kategori sedang. Itu artinya pengalaman siswa pada kegiatan praktik kerja industry belum berjalan secara maksimal padahal pengalaman siswa pada kegiatan ini sangat penting sebagai bekal siswa dalam menghadapi dunia kerja sesungguhnya. hal tersebut tampak pada gambar *column chart* di bawah ini:



Grafik 2
Pengalaman Prakerin Siswa

Pada gambar tersebut tampak bahwa antara siswa/ responden pada sekolah negeri dan sekolah swasta rata-rata memiliki pengalaman prakerin pada kategori sedang. Terlihat pada gambar bahwa siswa sekolah negeri memiliki pengalaman prakerin pada kategori sedang sebanyak 76%, sisanya 6% pada kategori rendah dan hanya 18% siswa yang sudah memiliki pengalaman prakerin secara maksimal. Sementara pada sekolah swasta terdapat 83% siswa yang pengalaman praktik kerja industrinya masih dalam kategori sedang, sisanya 6% siswa belum memanfaatkan kegiatan prakerin untuk meningkatkan pengalaman menghadapi dunia kerja dan 18% siswa sudah maksimal melaksanakan praktik kerja industry sehingga memiliki pengalaman prakerin pada kategori yang tinggi.

3. Deskripsi data Efikasi Diri Siswa

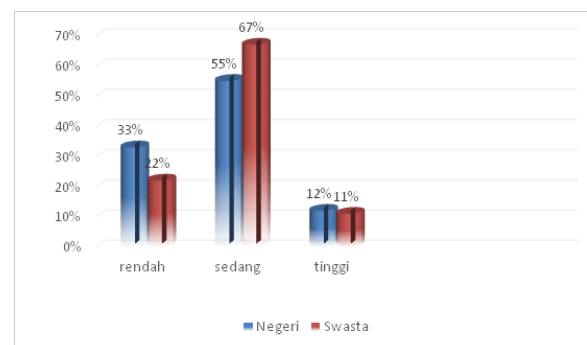
Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri siswa kelas XII SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi Kota Semarang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 6
Efikasi Diri

Interval	Kriteria	frekuensi		Persentase (%)	
		Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
31-34	Rendah	11	16	33%	22%
27-30	Sedang	18	98	55%	67%
23- 26	Tinggi	4	33	12%	11%
Jumlah		33	147	100%	100%

Sumber: data diolah, 2015

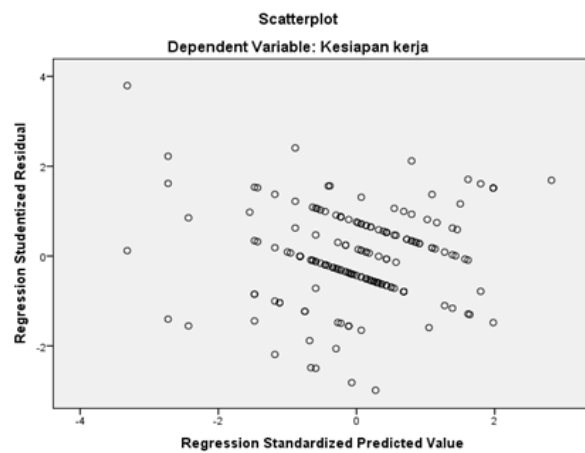
Berdasarkan tabel tersebut di atas, siswa baik pada sekolah negeri dan sekolah swasta sama-sama memiliki Efikasi diri pada kategori sedang. Itu artinya siswa belum benar-benar memiliki keyakinan pada diri bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. hal tersebut tampak pada gambar *column chart* di bawah ini:



Grafik 3
Efikasi diri

Pada gambar tersebut tampak bahwa antara siswa/ responden pada sekolah negeri dan sekolah swasta rata-rata memiliki efikasi diri pada kategori sedang. Terlihat pada gambar bahwa siswa sekolah negeri memiliki efikasi diri pada kategori sedang sebanyak 55%, sisanya 33% pada kategori rendah dan hanya 12% siswa yang sudah memiliki efikasi diri yang tinggi. Sementara pada sekolah swasta terdapat 67% siswa yang memiliki efikasi diri masih dalam kategori sedang, sisanya 22% siswa belum memiliki keyakinan pada diri atau efikasi dirinya masih rendah dan 11% siswa sudah memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga mampu dan yakin dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas tampak titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar baik dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model sehingga model layak untuk dipakai.

Hasil Analisis data

Hasil analisis data dimaksudkan untuk menguji Pengaruh variabel (X1) pengalaman prakerin terhadap variabel (Y) kesiapan kerja siswa SMK kelas XII kompetensi keahlian akuntansi kota Semarang dan variabel (X2) efikasi diri sebagai variabel *moderating*. Adapun hasil analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji Pengaruh variabel (X1) pengalaman prakerin dan terhadap variabel (Y) kesiapan kerja siswa. Berikut hasil dari uji regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS 22:

Pengaruh Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Kota Semarang.

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.407 ^a	.166	.161	1.74212	.166	35.399	1	178	.000

a. Predictors: (Constant), pengalaman prakerin

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa besarnya prosentase pengaruh variabel pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja sebesar 16,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 10
Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.434	1	107.434	35.399	.000 ^b
	Residual	540.227	178	3.035		
	Total	647.661	179			

a. Dependent Variable: Kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman prakerin

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja.

Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Kota Semarang.

Tabel 11
Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.240	.227	1.67282

a. Predictors: (Constant), Absxi_x2, Zscore: efikasi diri, Zscore: pengalaman prakerin

b. Dependent Variable: Kesiapan kerja

Sumber: Data diolah

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian R^2 sebesar 0,227 atau 22,7%, dapat

dikatakan bahwa 22,7% variabel kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman prakerin dan efikasi diri, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 12
Signifikansi Simultan (Uji Statistic F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.158	3	51.719	18.482	.000 ^b
	Residual	492.503	176	2.798		
	Total	647.661	179			

a. Dependent Variable: Kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), Absxi_x2, Zscore: efikasi diri, Zscore: pengalaman prakerin

Sumber: Data diolah

Uji anova atau F test menghasilkan tingkat signifikansi 0,000, probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kesiapan kerja (Y).

Tabel 13
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.153	.217		134.479	.000
	Zscore: pengalaman prakerin	.646	.133	.340	4.867	.000
	Zscore: efikasi diri	.442	.132	.233	3.339	.001
	Absxi_x2	-.451	.188	-.158	-2.400	.017

a. Dependent Variable: Kesiapan kerja

Sumber: Data diolah

Perumusan persamaan moderasi dalam penelitian ini adalah $Y = 29,153 + 0,646X_1 + 0,442X_2 - 0,451X_1X_2$. Variabel moderator memberikan nilai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 ($<0,05$). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memoderasi pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja atau efikasi diri memperkuat pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Kota Semarang.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1, bahwa pengalaman prakerin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja

siswa SMK kompetensi keahlian akuntansi Kota Semarang dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). besarnya prosentase pengaruh variabel pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja sebesar 16,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kesiapan kerja siswa dapat diupayakan melalui pengalaman prakerin, semakin baik dan berkualitas siswa dalam pelaksanaan prakerin maka akan berdampak positif terhadap kesiapan kerja nantinya setelah lulus. Pada saat prakerin, siswa mendapat pengalaman langsung bekerja pada dunia kerja sesungguhnya, sehingga mendorong siswa lebih siap memasuki dunia kerja setelah lulus.

Praktek Kerja Industri atau program prakerin merupakan program kerjasama antara sekolah kejuruan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri. Prakerin merupakan hal vital dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan, kompetensi keahlian siswa paling besar diambil dari kesuksesan mereka dalam prakerin. Pelaksanaan prakerin memberikan pengalaman nyata bagi siswa untuk terjun dalam dunia usaha dan industri, siswa juga secara tidak langsung akan mendapat teori pembelajaran dari pelaksanaan prakerin ini.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa untuk memiliki kesiapan kerja siswa harus memiliki bekal berupa pengalaman prakerin. Proses prakerin akan memberikan pengalaman berharga siswa tentang dunia kerja yang nyata, karena siswa harus terjun langsung dalam lapangan kerja dan mempraktikkan teori yang didapat dari sekolah untuk diaplikasikan dalam pekerjaan sesungguhnya. Hal ini didukung oleh Dalyono (2005), pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) siswa SMK dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Hasilnya baik secara langsung maupun melalui *self efficacy* pengalaman prakerin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengalaman prakerin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mendapat dukun-

gan dari penelitian Yulianti (2015) Pengalaman praktik kerja industri mempunyai kontribusi terhadap peningkatan tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian Akuntansi.

2. Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Kota Semarang.

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis 1, bahwa efikasi diri memoderasi pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa SMK kompetensi keahlian akuntansi Kota Semarang dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 ($<0,05$). Hasil uji selisih mutlak membuktikan semakin tinggi interaksi pengalaman prakerin dengan efikasi diri maka kesiapan kerja siswa akan semakin tinggi. Efikasi diri memperkuat pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja.

Self efficacy atau efikasi diri yang biasa disebut dengan keyakinan terhadap diri sangat penting dalam mempengaruhi kesiapan menghadapi pekerjaan. Indikator *self efficacy* yang terdiri dari *level, generality, strength*, sehingga siswa memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas, menyukai hal-hal baru dan menantang, mampu bekerja sama dan bekerja secara efektif merupakan faktor penentu seseorang siap dalam bekerja. John dkk (2006: 99) ”individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi”.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian firman (2013) efikasi diri memperkuat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja, ternyata efikasi diri juga memperkuat pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa. Pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja akan semakin kuat apabila siswa memiliki efikasi diri atau keyakinan pada diri sendiri bahwa siswa mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Disamping bekal pengalaman prakerin, siswa juga harus memiliki efikasi diri agar mampu memberikan rasa percaya diri dan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dan menjadi

modal penting dalam mempersiapkan diri memasuki lingkungan kerja yang nyata. Sesuai dalam bukunya Adhim (2004: 78) yang menyatakan bahwa tanpa efikasi diri kecerdasan atau kemampuan yang hebat hampir-hampir tak ada gunanya. Diperkuat lagi oleh penelitian Sony Kuncoro (2013) Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XI Program Keahlian TITL SMK Negeri 2 Wonosari. Efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 26,6%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman prakerin berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi Kota Semarang.
2. Efikasi diri memperkuat pengaruh pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK kompetensi keahlian akuntansi Kota Semarang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak sekolah harus memberikan pengalaman prakerin yang sesuai yaitu dengan cara pada saat prakerin siswa harus ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Siswa mendapat pembelajaran praktik langsung pada dunia kerja saat prakerin sehingga pengalaman siswa pada saat prakerin akan mendorong siswa memiliki kesiapan kerja.
2. Pihak dunia usaha selalu memberikan dukungan dan kesempatan kepada seluruh siswa SMK untuk melaksanakan prakerin dengan baik sehingga pengalaman siswa saat prakerin akan mendorong siswa siap kerja setelah tamat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Hassan dan Ainun Mohd. 2003. *Teori dan Teknik Kepemimpinan (Panduan dan*

- Aplikasi di Tempat Kerja*). Malaysia: Bisnes dan pengurusan PTS professional
- Adhim. 2004. *Membuat Anak Gila Membaca*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Alwisol. 2010. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM press.
- Ainon dkk. 2006. *Anda Berfikir? Bagaimana?*. Malaysia: PTS Siri Minda Kreatif
- Anoraga Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asul W dan Prima K ast. 2010. *Mampu Berbahasa Indonesia*. Penerbit Grasindo.
- Azlina Abu. 2012. *Psikologi Industri dan Pengurusan Sumber Daya Manusia*. Penerbit UMT
- Bandura, Albert. 1986. *Self-efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H
- Chaplin, James P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dalyono. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danielson. 2008. *Pendidikan Kejuruan*. Jakarta: Gramedia.
- Dinas Menengah Kejuruan. 2008. *Kurikulum SMK*. Jakarta: Dikmenjur.
- Finch and Curtis R. Crunkilton, John R. 1999. *Curriculum development in vocational and technical education planning, content, and implementation*. Boston: Allyn and Bacom.
- Firman Indra Tirta. 2013. Analisis Pengaruh Pemberdayaan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Universitas Gajah Mada*
- Hamalik, Oemar. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2010. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handaya Ben. 2010. *Berguru Pengalaman Bertemu Kesuksesan*. Yogyakarta: Kanisius
- John dkk . 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Ketut, Dewa. 1993. *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mouly, George J. 1968. *Psychotogt For Effectite Tqching. Second Edition*. New York folt Rinehart And Winston INC
- Muryanti dkk. 2010. *Pengalaman 1E*. Penerbit Grasindo.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- Raelin JA (2008). *Work Base Learning : Bridging Knowledge And Action In The Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Company.
- Rajak, Ahmad Abidi A. 2006. *Memimpin Diri Sendiri*. Kuala Lumpur: PTS Millennia SDN, BHD
- Rediyono, S. 2010. *Putra Bangsa Berani Berlayar di Tengah Badai Krisis*. Samarinda: Spirit Komunika.
- Renita.2006. *Bimbingan dan Konseling SMA I untuk Kelas X*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rifa'i, Achmad dan Catharina Tri Anni. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UPT UNNES PRESS
- Sidi, Indra Djati. 2001. Menuju Masyarakat Belajar Menggagas Paradigma Baru Pendidikan. Jakarta: Paramadina.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- , 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soni Kuncoro. 2013. Pengaruh Efikasi Diri Dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi SMK Negeri 2 Wonosari. *jurnal: Universitas Negeri Yogyakarta*
- Sudarminta, J. 2002. *Epistimologi Dasar*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius (Anggota IKAPI)
- Wena, Made. 2009. *Strategi pembelajaran Inovatif Kontemporer*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yanto, Agus Fitri. 2006. *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dinamika Cipta.

Jurnal
 MANDIRI^{®TM}
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (43 - 64)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



ANALISIS PENGARUH CAR, LDR, NIM, DAN BOPO TERHADAP PERTUMBUHAN LABA BANK-BANK UMUM PEMERINTAH PERIODE 2010 – 2015

Nurwita

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
nurwitasalma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh CAR terhadap pertumbuhan laba Bank-Bank Umum Pemerintah, pengaruh LDR terhadap pertumbuhan laba Bank –Bank umum Pemerintah, pengaruh NIM terhadap pertumbuhan laba Bank-Bank Umum Pemerintah, pengaruh BOPO terhadap pertumbuhan laba Bank-Bank Umum Pemerintah dan Pengaruh CAR, LDR, NIM, dan BOPO secara bersama-sama terhadap pertumbuhan laba Bank-Bank Umum Pemerintah. Penulis mengambil populasi keseluruhan Laporan Bank Umum Pemerintah (Bank Mandiri, BRI, BNI, dan BTN) dari tahun 2010-2015. Sampel penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan mengenai CAR, LDR, NIM, BOPO, dan pertumbuhan laba tahun 2010-2015 selama enam tahun. Metode Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang menggunakan uji T dan uji F. dari hasil penelitian uji T yaitu CAR $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,98197 > 1,98638$) nilai signifikansi sebesar $0,0138 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga pengaruh CAR positif signifikan terhadap pertumbuhan laba, LDR $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,456693 > 1,98638$) nilai signifikansi sebesar $0,0276 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga pengaruh LDR positif signifikan terhadap pertumbuhan laba, NIM $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,104055 > 1,98638$) nilai signifikansi sebesar $0,0056 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga pengaruh NIM positif signifikan terhadap pertumbuhan laba, BOPO $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,56827 > 1,98638$) nilai signifikansi sebesar $0,0337 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga pengaruh BOPO negatif signifikan terhadap pertumbuhan laba, dan berdasarkan uji F maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($11,679 > 1,98638$) nilai signifikansi $0,0000001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan CAR, LDR, NIM, dan BOPO bersama-sama mempengaruhi pertumbuhan laba bank-bank umum pemerintah tahun 2010-2015.

Kata Kunci: CAR, LDR, NIM, BOPO, dan Pertumbuhan Laba

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan ekonomi menjadi syarat dalam menciptakan kesejahteraan suatu negara, khususnya negara Indonesia, maka banyak lembaga dan pihak yang terlibat serta andil bagian di

dalamnya, tidak terkecuali lembaga perbankan. Definisi Perbankan menurut Undang-Undang No.10 Tahun 1998 adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Lem-

baga perbankan memiliki peranan penting dalam mengatur lalu lintas keuangan secara efektif dan efisien, sehingga sistem intermediasi seperti ini, berperan dalam mobilisasi dana-dana masyarakat untuk diputar sebagai salah satu sumber pembiayaan utama bagi dunia usaha, baik untuk investasi maupun produksi, dalam rangka upaya pembangunan yang berkesinambungan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. (UU Perbankan No.10 Tahun 1998)

Bank BUMN merupakan kelompok bank paling berpengaruh dalam industri perbankan Indonesia. Keempat bank BUMN yakni Bank BRI, Mandiri, BNI, dan BTN berturut-turut merupakan bank terbesar nomor satu, dua, empat, dan enam dari total 118 bank di Indonesia (*Kompas*, 9 Mei 2016).

Per akhir tahun 2015, total aset keempat Bank BUMN tersebut mencapai Rp 2.445,47 triliun, atau 40 persen dari total aset industri perbankan nasional sebesar Rp 6.132,58 triliun. Karena berposisi sebagai market leader dengan pangsa pasar yang besar, kinerja Bank BUMN sangat mempengaruhi kinerja perbankan nasional (*Kompas*, 9 Mei 2016).

Faktor pendukung untuk menghasilkan laba seoptimal bisa dilihat dari rasio NIM, BOPO, LDR, dan CAR. Faktor dari Rasio *Net*

Interest Margin (NIM), NIM mencerminkan risiko pasar yang timbul karena adanya pergerakan variabel pasar, hal tersebut dapat mempengaruhi keuntungan yang diperoleh bank (Surat Edaran BI No. 13/24/DPNP Tanggal 25 Oktober 2011).

Rasio BOPO bertujuan untuk mengukur tingkat efisiensi dan kemampuan bank dalam melakukan kegiatan operasinya. Peningkatan besaran pada rasio ini mencerminkan kurangnya kemampuan bank dalam mengelola usahanya, begitupun juga sebaliknya. (Surat Edaran BI No. 3/30DPNP tgl 14 Desember 2001).

Salah satu ukuran untuk mengetahui likuiditas bank adalah *Loan to Deposit Ratio* (LDR), yaitu seberapa besar dana bank yang disalurkan kepada kreditur. Semakin tinggi LDR maka laba bank semakin meningkat dengan asumsi bank mampu menyalurkan kreditnya dengan efektif (Surat Edaran Bank Indonesia No. 3/30/DPNP Tanggal 14 Desember 2001).

Rasio *Capital Adequacy Ratio* (CAR) adalah rasio yang memperlihatkan seberapa jauh seluruh aktiva bank yang mengandung risiko ikut dibiayai dari dana modal sendiri bank disamping memperoleh dana dari sumber-sumber di luar bank (Dendawijaya, 2003: 122). Artinya tersedianya CAR akan dapat menjalankan LDR dengan efektif sehingga berdampak pada Perolehan laba yang maksimal.

Tabel 1
Perkembangan Kinerja Bank Umum Nasional Indonesia
Tahun 2010 - 2015 (dalam presentase)

RASIO	STANDAR BI	TAHUN 2010	TAHUN 2011	TAHUN 2012	TAHUN 2013	TAHUN 2014	TAHUN 2015
CAR	8,00%	15.76%	15,55%	17,43%	18,13%	16,64%	24,42%
LDR	80%-110%	73.16%	75.86%	83,58%	89.70%	84.54%	70,66%
NIM	6,00%	5.35%	5.42%	5.49%	4.89%	3.76%	6.26%
BOPO	85,00%	85.53%	81.67%	74,10%	74,08%	79.53%	85,51%

Sumber diolah: Statistik Perbankan Indonesia (SPI) 2015

Kondisi perbankan dari segi permodalan perbankan relatif baik dan stabil dimana tahun 2015 CAR berada di level 24,42% mengalami kenaikan dari pada tahun 2010-2014. Sedangkan di sisi kinerja rentabilitas yaitu dilihat dari NIM 6,26% di tahun 2015 berada sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh BI naik 2,50% dibandingkan tahun 2014 yang hanya 3,76%. Dilihat dari efisiensi kinerja perbankan yaitu nilai BOPO meningkat di level 85,51% naik dibandingkan pada tahun 2014 hanya sebesar 79,53%. Sementara untuk profil risiko pada perbankan, risiko likuiditas tergolong relatif tinggi dimana LDR tahun 2015 turun menjadi 70,66% dan pada tahun 2014 sebesar 84,54% dimana kondisi ini terlihat paling rendah dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Tabel 2
Proyeksi Pertumbuhan Laba Perbankan
di Indonesia

Pertumbuhan Laba				
Jenis BUKU	Laba 2014	Laba 2015	Nom. Growth	Growth (%)
BUKU 1	2,72	3,88	1,16	42,4
BUKU 2	14,94	20,97	6,03	40,36
BUKU 3	22,11	25,82	3,72	16,81
BUKU 4	68,07	78,43	10,36	15,22
Total	107,85	129,11	21,26	19,71

Sumber: OJK

Berdasarkan tabel Proyeksi Pertumbuhan Laba Perbankan di Indonesia menurut buku 1,2,3,4 berada di 19,71% untuk pertumbuhannya relatif naik di tahun 2015 sehingga dalam melihat permasalahan-permasalahan yang timbul dalam memaksimalkan profit tidak terlepas dari adanya faktor eksternal makro ekonomi salah satunya perekonomian yang tidak stabil, tingkat inflasi yang cukup tinggi, suku bunga acuan tinggi sehingga pasar perbankan tidak dapat mengantisipasi risiko pasar dengan baik yang juga berdampak pada rendahnya minat deposan atau investor untuk menanamkan modalnya. Selain itu risiko internal bank didapatkan pada risiko kredit yang tinggi, sehingga memaksa pihak bank lebih berhati-hati dalam mengelola risiko portofolionya dan cenderung menempatkan dananya pada aktiva produktif

yang berisiko rendah, antara lain SBI (Laporan Tahunan Bank Indonesia, 2006).

Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Laba perbankan secara umum tidak mencapai target
2. CAR yang ditentukan BI tidak mampu mendongkrak laba
3. Kredit Dana Pihak Ketiga turun
4. Pencapaian target kredit kurang
5. Menurunnya tingkat kesehatan bank
6. Meningkatnya jumlah kredit bermasalah
7. Semakin meningkatnya biaya operasional perbankan
8. Rendahnya pendapatan bunga bank

Batasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah penelitian.

1. Perbankan umum pemerintah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan telah menyampaikan laporan keuangan per 31 Desember selama tahun 2010-2015.
2. Perbankan umum pemerintah yang secara konsisten sahamnya diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2010-2015.
3. Perbankan umum pemerintah yang terdaftar di BEI dan diambil 4 sebagai sampel yang memiliki total aset terbesar periode tahun 2015.
4. Penelitian ini akan difokuskan hanya pada perhitungan *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Loan To Deposit Ratio* (LDR), *Net Interest Margin* (NIM), BOPO, dan pertumbuhan laba terhadap bank-bank umum pemerintah yaitu pada empat Bank yaitu Bank Mandiri, BNI, BRI, dan BTN pada laporan keuangan yang diambil adalah periode 2010-2015.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh CAR terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah?
2. Bagaimana pengaruh LDR terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah?
3. Bagaimana pengaruh NIM terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah?
4. Bagaimana pengaruh BOPO terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah?
5. Bagaimana pengaruh CAR, LDR, NIM dan BOPO secara bersama-sama terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisa seberapa besar pengaruh CAR terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah.
2. Menganalisa seberapa besar pengaruh LDR terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah.
3. Menganalisa seberapa besar pengaruh NIM terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah.
4. Menganalisa seberapa besar pengaruh BOPO terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah.
5. Menganalisa seberapa besar pengaruh CAR, LDR, NIM dan BOPO secara bersama-sama terhadap pertumbuhan laba pada Bank Umum Pemerintah.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini untuk peneliti adalah sebagai pengetahuan atas pemahaman terhadap kinerja perbankan yang meliputi CAR, LDR, NIM, BOPO dan Pertumbuhan Laba
- b. Hasil penelitian ini untuk Universitas khususnya Universitas Pamulang yaitu menjadikannya keilmuan manajemen keuangan yang berkaitan dengan perbankan meliputi profitabilitas, likuiditas, dan solvabilitas.
- c. Hasil penelitian ini untuk para akademis, sebagai dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya dan memberi masukan pada perkembangan kinerja bank.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini untuk dunia perbankan adalah sebagai saran masukan guna menjadi bahan pertimbangan dalam melihat kinerja bank yang dilihat dari sektor modal, kredit, bunga bank, biaya operasional dan pendapatan.
- b. Hasil penelitian ini untuk para pembaca adalah sebagai wahana keilmuan yang menambah khasanah ilmu keuangan perbankan.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini menggunakan data pada unit kerja keuangan Bank Umum Pemerintah (Bank Mandiri, BRI, BNI dan BTN), meliputi data Laba, *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Loan Deposit Ratio* (LDR), *Net Interest Margin* (NIM), BOPO. yang diperoleh dari PT. Indonesian Capital Market Elektronik Library yang bertempat di Gedung Bursa Efek Indonesia, Tower I Lt. 5, Jl. Jend. Sudirman Kav 52-53, Jakarta 12190, Telp. 52991099

Objek penelitian

Laporan keuangan untuk meneliti Rasio

CAR, LDR, NIM, dan BOPO terhadap pertumbuhan laba pada Bank-bank umum pemerintah. Keempat bank BUMN yakni Bank BRI, Mandiri, BNI, dan BTN berturut-turut merupakan bank terbesar nomor satu, dua, empat, dan enam dari total 118 bank di Indonesia namun diambil 4 sebagai sampel yang memiliki total aset terbesar periode tahun 2015.

Waktu Penelitian

Pengambilan data pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2016 dengan data laporan keuangan tahun 2010 sampai dengan tahun 2015.

Sifat Penelitian

Adapun sifat penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 8) yaitu penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012: 13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2005: 77) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud di sini adalah keseluruhan Laporan Keuangan Bank Umum Pemerintah (Bank Mandiri, BRI, BNI dan BTN) dari tahun 2010 sampai dengan

tahun 2015.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain sampel adalah perwakilan dari populasi yang digunakan untuk penelitian, yang kemudian hasilnya digeneralisasi. Adapun metode pengambilan data yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008: 122) adalah: "Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah laporan keuangan Bank Umum Pemerintah (Bank Mandiri, BRI, BNI dan BTN) periode tahun 2010 - 2015, yakni berjumlah 96 data.

Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

Secara umum teknik atau cara pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat dilakukan dengan 2 (dua) metode, yaitu primer dan sekunder. Artinya teknik pengambilan data disesuaikan dengan jenis dan karakteristik data. Dalam Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Laporan Keuangan Bank-bank Umum Pemerintah, buku-buku *literature* dan data lainnya yang menguraikan objek penelitian. Pengumpulan data sekunder berupa laporan keuangan bank umum pemerintah.

Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Eviews versi 7.0*, Bentuk data yang dimiliki terdiri dari data *time series* untuk tiap bank yaitu dari triwulan 1-4 pada tahun 2010-2015 sehingga tiap bank terdiri dari 6 tahun observasi berupa data triwulanan maka tiap bank memiliki 24 observasi ($T = 24$) dan data *cross section* Jumlah observasi dari 4 bank ($N = 4$) maka kedua jenis data ini akan digabungkan $N \times T = 4 \times 24 = 96$ observasi. Data gabungan *cross section* dan *time series* sebanyak

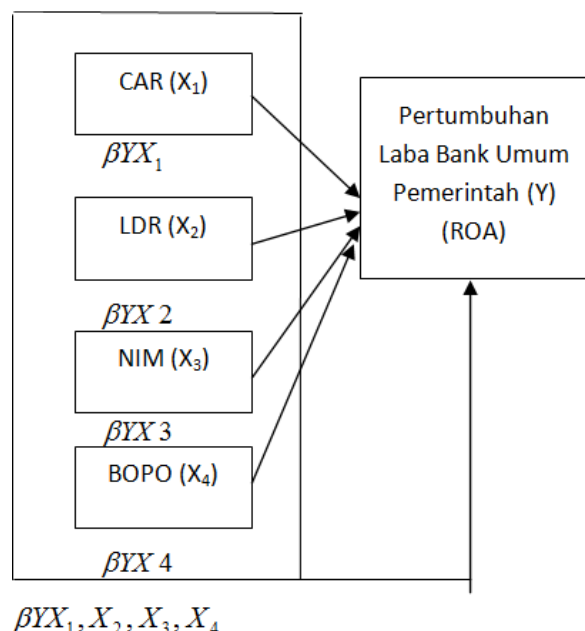
96 observasi ini selanjutnya Penyusunan Data dengan aplikasi *Eviews versi 7.0*

Setelah memasukan data diatas kedalam aplikasi *Eviews* kemudian dilakukan adalah:

- 1) Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas,
- 2) Uji Hipotesis seperti uji F (simultan), uji-T (parsial), koefisien determinasi (R^2).
- 3) Uji Regresi Linier Berganda.

Model Penelitian

Model Penelitian menggambarkan pengaruh CAR, LDR, NIM, BOPO terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah, maka akan terjadinya pada model penelitian pada gambar berikut:

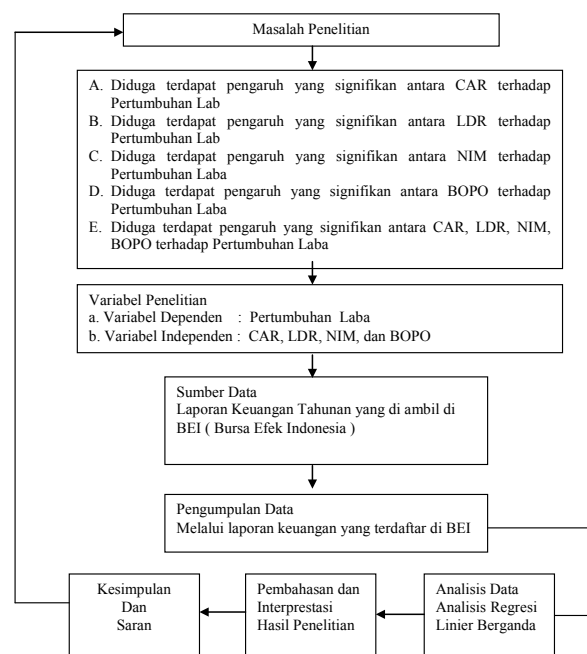


Gambar 1
Hubungan antar variabel

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka atau rancangan untuk mengadakan suatu penelitian yang memuat prosedur dalam upaya memperoleh informasi serta mengolahnya dalam rangka memecahkan masalah (Freddy Ranguti, 2011:16). Desain Penelitian menggambarkan serangkaian proses yang

diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian hingga mendapatkan hasil sebuah pembahasan dan penutup hingga kesimpulan dan saran yang diperoleh dari penelitian tentang “Analisis Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Loan To Deposit Ratio* (LDR), *Net Interest Margin* (NIM), Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) terhadap pertumbuhan laba pada Bank-Bank Umum Pemerintah Periode Tahun 2010-2015” adalah pada halaman berikut:



Gambar 2
Desain Penelitian

Penyajian kembali bentuk pengaruh CAR, LDR, NIM, dan BOPO terhadap pertumbuhan laba dalam bentuk persamaan regresi yang telah penulis sajikan, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 \ln(X_2) + \beta_3 X_3 + \beta_4 \ln(X_4) + \varepsilon$$

Dimana X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan ε masing-masing adalah CAR, LDR, NIM, BOPO, dan error. Definisi operasional dari variabel-variabel diatas penulis sajikan pada seksi berikut.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Tabel 3
Kisi – Kisi Variabel Penelitian

Variabel	Operasional Variabel	Parameter	Skala
Pertumbuhan Laba (Y)	Merupakan rasio antara laba periode saat ini dikurangi laba periode sebelumnya dibagi dengan laba periode sebelumnya. Laba yang digunakan adalah laba sebelum pajak	$\text{Perubahan Laba} = \frac{L(t) - L(t-1)}{L(t-1)}$	Ratio
Capital Adequacy Ratio CAR (X ₁)	Rasio yang memperlihatkan seberapa jauh seluruh aktiva bank yang mengandung risiko ikut dibiayai dari dana modal sendiri bank, disamping memperoleh dana-dana dari sumber-sumber di luar bank	$\text{CAR} = \frac{\text{Equity Capital}}{\text{Total Loans} + \text{Securities}} \times 100\%$	Ratio
Loan to Deposit Ratio LDR (X ₂)	Merupakan perbandingan antara total kredit yang diberikan dengan total Dana Pihak Ketiga (DPK) yang dapat dihimpun oleh bank	$\text{LDR} = \frac{\text{Total Loan}}{\text{Total Deposit} + \text{Equity}} \times 100\%$	Ratio
Net Interest Margin NIM (X ₃)	Merupakan selisih antara pendapatan bunga bank dengan biaya bunga bank yang menjadi beban dan dibagi dengan rata-rata aktiva produktif yang digunakan	$\text{NIM} = \frac{\text{Pendapatan Bunga Bersih}}{\text{Rata - Rata Total Aset Produktif}} \times 100\%$	Ratio
BOPO (X ₄)	Merupakan selisih antara beban operasional dengan pendapat operasional	$\text{BOPO} = \frac{\text{Biaya Operasional}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100\%$	Ratio

Metode Analisa Data**Pengujian Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi panel variabel-variabelnya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Tidak terpenuhinya normalitas pada umumnya disebabkan karena distribusi data yang dianalisis tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem pada data yang diambil. Nilai ekstrem ini dapat terjadi karena adanya kesalahan dalam pengambilan sampel, bahkan karena kesalahan dalam melakukan *input* data atau memang

karena karakteristik data tersebut sangat jauh dari rata-rata. (Suliyanto, 2011:69)

Dalam *software eviews versi 7.0* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, normalitas data dapat diketahui dengan membandingkan statistik Jarque-Bera (JB) dengan χ^2 *chi-square table*. Jika nilai Jarque-Bera (JB) < χ^2 *chi-square tabel* maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. (Suliyanto, 2011:75). Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Data berdistribusi normal

Ha : Data tidak berdistribusi normal

Jika hasil dari JB hitung > *Chi Square* tabel, maka Ho ditolak

Jika hasil dari JB hitung < *Chi Square* tabel,

maka H_0 diterima

$$JB = \frac{n}{6} \cdot \left(S^2 + \frac{(K-3)^2}{4} \right)$$

Keterangan:

N = Jumlah sample

S = Skewness

K = Kurtosis

Chi Square merupakan salah jenis uji hipotesa yang dikenal dalam statistik. Distribusi *chi square* dilambangkan dengan χ^2 . Kegunaan Uji *Chi Square* adalah untuk menguji hubungan ataupun pengaruh dua buah variabel nominal dan mengukur kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel nominal lainnya (C = *Coefisien of contingency*). Karakteristik Chi-Square:

- 1) Nilai *Chi-Square* selalu positif.
- 2) Terdapat beberapa keluarga distribusi *Chi-Square*, yaitu distribusi *Chi-Square* dengan $DK=1, 2, 3$, dst.
- 3) Bentuk Distribusi *Chi-Square* adalah menjulur positif. Semakin besar derajat bebas, semakin mendekati distribusi normal.
- 4) $df = k - 1$, dimana k adalah jumlah katagori. Jadi bentuk distribusi *chi square* tidak ditentukan banyaknya sampel, melainkan banyaknya derajat bebas.

Rumus Chi Square:

$$\chi^2 = \left[\frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e} \right]$$

Keterangan:

χ^2 = Nilai chi-kuadrat

f_e = Frekuensi yang diharapkan

f_o = Frekuensi yang diperoleh/diamati

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi panel ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi juga dapat dilihat dari korelasi parsial antar variabel independen. Sebagai aturan yang kasar (*rule of thumb*), jika koefisien korelasi cukup tinggi diatas 0,8 maka kita duga ada multikolinearitas dalam model. Sebaliknya jika koefisien korelasi kurang dari 0,8 maka kita duga model tidak mengandung unsur multikolinearitas (Widarjono, 2009:106).

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : *residual* dari model tidak ada multikolinearitas

H_a : *residual* dari model ada multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto (2011:125) Autokorelasi adalah adanya korelasi antara variabel itu sendiri, pada pengamatan yang berbeda waktu atau individu. Umumnya kasus autokorelasi banyak terjadi pada data *time series*.

Hipotesis yang dibangun dalam pengujian Autokorelasi adalah:

H_0 : Tidak terdapat Autokorelasi

H_a : Terdapat Autokorelasi

Menerima atau menolak hipotesis awal dilakukan dengan membandingkan χ^2 -hitung R-squared dan χ^2 tabel *Chi-square* pada

$\alpha = 5\%$. jika χ^2 -hitung R-squared < χ^2 tabel *Chi-square* maka menerima hipotesis awal, artinya tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross section*.

Hipotesis yang digunakan:

Ho : *residual* dari model tidak ada Heteroskedastisitas

Ha: *residual* dari model ada Heteroskedastisitas

Adapun beberapa contoh penyebab perubahan nilai varian yang berpengaruh pada homoskedastisitas residualnya adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya pengaruh dari kurva pengalaman (*learning curve*)
Dengan semakin meningkatnya pengalaman maka semakin menurun tingkat kesalahannya. Akibatnya, nilai varian makin lama semakin menurun.
- 2) Adanya peningkatan perekonomian
Dengan semakin meningkatnya perekonomian maka semakin beragam tingkat pendapatan sehingga alternatif pengeluaran juga akan semakin besar. Hal ini akan meningkatkan varian.
- 3) Adanya peningkatan teknik pengambilan data
Jika teknik pengambilan data semakin membaik, nilai varian cenderung mengecil. Misalnya bank yang menggunakan peralatan *Electronic Data Processing* (EDP) akan membuat kesalahan yang relatif kecil dalam laporan, dibandingkan dengan bank yang tidak mempunyai peralatan tersebut.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F simultan ialah untuk menguji pengaruh variabel tak bebas secara keseluruhan. Uji F-statistik biasanya berupa:

Ho: Variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas

Ha: Variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas

Jika dalam pengujian kita menerima Ho maka dapat kita simpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara dependen variabel dengan independen variabel.

Hipotesa nya adalah sebagai berikut:

Ho: diterima bila $||F\text{-statistik}|| < ||F\text{-tabel}||$

Ho: ditolak bila $||F\text{-statistik}|| > ||F\text{-tabel}||$

Dengan rumus uji F hitung:

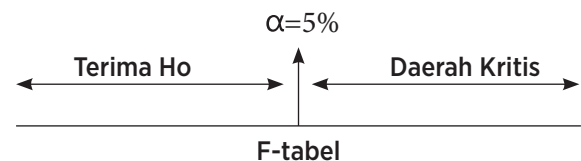
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Regresi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen



Gambar 3
Analisa Uji F

Dari hasil output analisa uji F maka yang akan di hasilkan jika Ho ditolak maka berada disebelah kanan semua variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat.

b. Uji T parsial

Uji T Statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara parsial uji t-statistik biasanya berupa pengujian hipotesa:

Dengan menguji dua arah dalam tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dan $df=n-k-1$ (n =jumlah observasi, k =jumlah variabel bebas) maka hasil pengujian akan menunjukkan :

Ho: diterima bila $||t\text{-statistik}|| < ||t\text{-tabel}||$

Ho: ditolak bila $||t\text{-statistik}|| > ||t\text{-tabel}||$

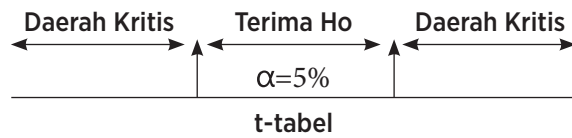
Rumus T hitung

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r= Koefisien korelasi

n= Jumlah responden (n-2=dk, derajat kebebasan)



Gambar 4

Analisa uji

Dari hasil Analisa uji T maka bila hipotesis H_0 diterima akan berada di daerah tengah sedangkan jika H_0 tolak maka akan tersedia di sebelah kanan dan kiri.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut. Nilai dari koefisien determinasi ialah antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti, karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependennya. Nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0 (nol) menunjukkan variabel dalam model yang dibentuk tidak dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai koefisien determinasi akan cenderung semakin besar bila jumlah variabel bebas bila jumlah variabel bebas dan jumlah data yang diobservasi semakin banyak. Oleh Karena itu maka digunakan ukuran *Adjusted* R^2 (R^2), untuk menghilangkan bias akibat adanya penambahan jumlah variabel bebas dan jumlah data yang diobservasi.

Analisis melalui program Eviews dapat diestimasi nilai *Adjusted* R^2 menandakan bahwa pertumbuhan laba (Y) mampu dijelaskan secara serentak oleh variabel CAR (X_1), LDR (X_2), NIM (X_3), dan BOPO (X_4) sebesar nilai *Adjusted* R^2 tsb dan sisanya dari 1- nilai *Adjusted*

R^2 dijelaskan faktor faktor lain yang tidak masuk dalam model menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Koefisien Determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi parsial untuk mengetahui sampai seberapa jauh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien korelasi merupakan salah satu teknik statistika yang digunakan untuk mencari 2 variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif (Sugiyono, 2014: 250).

Tabel 4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono,2014:250

d. Analisis regresi linear berganda.

Model analisis ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji regresi liner berganda yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh dari dua variabel bebas terhadap variabel terikatnya namun masih menunjukkan hubungan yang linear. Model regresi data panel secara umum adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 \ln(X_2) + b_3 X_3 + b_4 \ln(X_4) + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi data panel tersebut, maka model persamaan regresi data panel yang

digunakan pada penelitian ini adalah :

$$PL = a + b_1 CAR + b_2 \ln (LDR) + b_3 \ln (NIM) + b_4 BOPO + \varepsilon$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = variabel dependen (HS)

X_1 = variabel independen pertama (CAR)

X_2 = variabel independen kedua (LDR)

X_3 = variabel independen ketiga (NIM)

X_4 = variabel independen keempat (BOPO)

a = koefisien konstanta

b_1 = koefisien regresi

ε = Error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini yakni: *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Loan to Deposit Ratio* (LDR), *Net Interest Margin* (NIM) dan Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO). Adapun variabel dependennya adalah Pertumbuhan laba yang diambil selama periode 2010-2015. Penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Gambaran *Capital Adequacy Ratio* (CAR) Pada Perbankan Perbankan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2010-2015

Capital Adequacy Ratio (CAR) merupakan rasio yang digunakan untuk menilai keamanan dan kesehatan bank dari sisi modal atau untuk mengukur kecukupan modal yang dimiliki bank untuk menunjang aktiva yang mengandung risiko. Rasio *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dihitung dari modal dengan aktiva tertimbang menurut risiko. *Capital Adequacy Ratio* (CAR) merupakan indikator terhadap kemampuan bank untuk menutupi penurunan aktivasnya sebagai akibat dari kerugian-kerugian bank yang disebabkan oleh aktiva yang beresiko. Untuk mengetahui besarnya CAR pada perusahaan perbankan yang dijadikan sampel penelitian pada periode 2010-2015 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Capital Adequacy Ratio (CAR) Pada Perbankan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2015 (Dalam persen)

BANK	TAHUN					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
MANDIRI	15.43	13.36	15.34	15.48	14.93	16.60
BRI	13.20	16.95	14.96	13.96	13.20	13.18
BNI	13.78	13.5	13.8	18.6	17.6	16.7
BTN	21.49	16.14	21.54	16.74	15.03	17.69

sumber: www.idx.co.id

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa CAR pada perbankan yang listing di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2015 sangat berfluktuasi. Angka tertinggi CAR sebesar 21,54% pada Bank BTN di tahun 2012, sedangkan angka terendah CAR sebesar 13,18% pada Bank Rakyat Indonesia di tahun 2015. Meskipun CAR pada perbankan berfluktuasi tetapi perbankan telah memenuhi standar angka CAR yang ditetapkan Bank Indonesia yaitu lebih dari 8%.

b. *Loan to Deposit Ratio* (LDR) Pada Perbankan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2015

Loan to Deposit Ratio (LDR) adalah perbandingan antara total Pertumbuhan Laba yang diberikan dengan total Dana Pihak ketiga (DPK) yang dapat dihimpun oleh bank. *Loan to Deposit Ratio* (LDR) akan menunjukkan tingkat kemampuan bank dalam menyalurkan Dana Pihak Ketiga yang dihimpun oleh bank yang bersangkutan. Maksimal *Loan to Deposit Ratio* (LDR) yang diperkenankan oleh bank Indonesia adalah sebesar 110%.

Tabel 6 *Loan to Deposit Ratio (LDR)*
(Dalam persen)

BANK	TAHUN					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
MANDIRI	59.15	65.44	71.65	77.66	82.97	82.97
BRI	75.17	79.85	76.20	75.17	80.88	79.93
BNI	64.06	68.60	64.10	70.20	70.40	77.50
BTN	101.29	87.84	95.11	88.04	94.41	95.04

sumber: www.idx.co.id

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 2010-2015 *Loan to Deposit Ratio (LDR)* tertinggi ada beberapa bank yang menduduki tingkat teratas, namun *Loan to Deposit Ratio (LDR)* tertinggi terjadi pada tahun 2010 pada Bank BTN yaitu sebesar 101.29%. Hal ini dikarenakan *Loan to Deposit Ratio (LDR)* Bank diimbangi oleh permodalan yang kuat dengan rasio KPMM konsolidasian sebesar 18,9% dibandingkan 17,6% pada tahun 2011, mencerminkan likuiditas yang baik untuk melanjutkan pertumbuhan laba. Sedangkan *Loan to Deposit Ratio (LDR)* terendah sejak tahun 2010-2015 diduduki oleh bank BNI. Pertumbuhan dana pihak ketiga yang lebih tinggi dibandingkan Pertumbuhan Laba menyebabkan rasio Pertumbuhan Laba terhadap Dana Pihak Ketiga (LDR) mengalami penurunan.

c. Gambaran *Net Interest Margin (NIM)* Pada Perbankan Yang *Listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2010-2015

Net Interest Margin (NIM) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengelola aktiva produktifnya untuk menghasilkan pendapatan bunga bersih. *Net Interest Margin (NIM)* diukur dari perbandingan antara pendapatan bunga bersih terhadap aktiva produktif. Pendapatan

bunga bersih diperoleh dari pendapatann bunga dikurangi beban bunga. Aktiva produktif yang diperhitungkan adalah aktiva produktif yang menghasilkan bunga seperti penempatan pada bank lain, surat berharga, penyertaan, dan Pertumbuhan Laba yang diberikan. Untuk mengetahui besarnya NIM pada perusahaan perbankan yang dijadikan sampel penelitian pada periode 2010-2015 dapat dilihat pada tabel pada halaman berikut:

Tabel 7 *Net Interest Margin (NIM)* Pada Perbankan Yang *Listing* di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2015
(Dalam persen)

BANK	TAHUN					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
MANDIRI	5.19	5.39	5.29	5.58	5.68	5.94
BRI	10.77	8.42	9.58	10.77	9.14	10.18
BNI	6.01	5.78	6.03	5.93	6.11	6.20
BTN	4.60	5.99	5.76	5.83	5.44	4.47

sumber: www.idx.co.id

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa NIM pada perbankan yang listing di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2015 sangat berfluktuasi. Angka tertinggi NIM sebesar 10.77% pada Bank Rakyat Indonesia di tahun 2013 dan 2010, sedangkan angka terendah NIM sebesar 4,47% pada Bank BTN di tahun 2015. Meskipun NIM pada perbankan berfluktuasi tetapi perbankan telah memenuhi standar angka NIM yang ditetapkan Bank Indonesia yaitu lebih dari 6%.

d. Gambaran *Operating Expense to Operating Income/Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO)* Pada Perbankan Yang *Listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2010-2015

Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi dan kemampuan bank dalam melakukan kegiatan operasinya dengan standar BI adalah 85% Untuk mengetahui besarnya BOPO pada perusahaan perbankan yang dijadikan sampel penelitian pada periode 2010-2015 dapat dilihat pada tabel pada halaman berikut

Tabel 8 Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) Pada Perbankan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2015
(Dalam persen)

BANK	TAHUN					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
MANDIRI	70.72	65.63	67.22	63.93	62.41	64.98
BRI	70.86	77.66	66.69	59.93	61.00	65.37
BNI	84.86	75.99	72.58	70.99	67.12	69.78
BTN	88.29	83.28	81.75	80.74	82.19	89.19

sumber: www.idx.co.id

e. Pertumbuhan laba Pada Perbankan Perbankan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2010-2015

Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam memperoleh keuntungan secara keseluruhan. Semakin besar Pertumbuhan laba suatu bank semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik pula posisi bank tersebut dari sisi penggunaan aset. Menurut surat edaran Bank Indonesia tahun 2004 Pertumbuhan laba yang baik nilainya lebih dari 1,25%.

Tabel 9 Pertumbuhan laba
(Dalam persen)

BANK	TAHUN					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
MANDIRI	3.13	2,5	3	3,4	3,4	3,5
BRI	4.64	4,18	3,73	4,64	4,93	5,15
BNI	1.72	1,1	1,7	2,5	2,9	2,9
BTN	1.80	1,75	1,78	1,76	2,02	1,96

sumber: www.idx.co.id

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 2010-2015 Pertumbuhan laba tertinggi dihasilkan oleh bank BRI yaitu sebesar 5,15%, 4,93%, 4,64%, 3,73%, 4,18%, 4.64% sehingga pada tahun 2015 BRI merupakan bank terbaik di Indonesia. Pada tahun 2011 hampir semua bank rata-rata mengalami penurunan Pertumbuhan laba, hal ini disebabkan oleh suatu masalah yang pernah bertahun-tahun dialami pasca krisis.

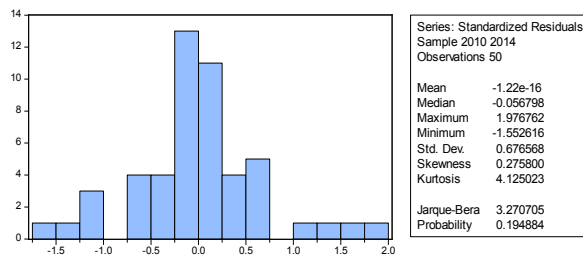
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai *residual* yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai *residual* dikatakan berdistribusi normal jika nilai *residual* terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya (Suliyanto, 2011: 69). Hipotesis yang digunakan: Ho : *residual* dari model berdistribusi normal

Ha : *residual* dari model tidak berdistribusi normal

Uji ini dilakukan dengan membandingkan statistik Jarque- Bera (JB) dengan χ^2 tabel Chi-Square. Jika nilai Jarque-Bera (JB) $< \chi^2$ tabel Chi-Square maka dengan *random effect method* diketahui bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. (Suliyanto, 2011: 75) maka hipotesis yang digunakan adalah Ho diterima.



Gambar 5
Hasil Uji Normalitas

Pada hasil grafik histogram pertumbuhan laba diatas menunjukkan nilai *Jarque-Bera* sebesar 3.270705 pada $\alpha = 5\%$ sedangkan nilai χ^2 tabel Chi-square pada n adalah obyek penelitian ($n=96$) $df = (5\%:n-1) = (0,05;95) = 118,75$ (dilihat dari tabel Chi-square)

Analisis *output* yang di hasilkan dari data pengolahan uji normalitas dilihat bahwa nilai *Jarque-Bera* (JB) (3.270705) < nilai χ^2 tabel Chi-Square (118.75), maka hipotesis yang digunakan di uji normalitas adalah H_0 diterima nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal. Selain itu bisa diketahui juga dari tingkat probability sebesar $0,194884 > 0.05$ ($p > 5\%$) maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi adanya hubungan erat antara variabel-variabel independen di dalam suatu model regresi. Adanya multikolinieritas masih menghasilkan estimator BLUE (*Best, Linear, Unbiased, dan Estimator*), tetapi menyebabkan suatu model mempunyai varian yang besar (Widarjono, 2011:104). Dalam penelitian ini metode yang dipakai untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas dalam suatu model regresi adalah dengan melihat dari korelasi parsial antar variabel independen. Sebagai aturan yang kasar (*rule of thumb*), jika koefisien korelasi cukup tinggi diatas 0,8 maka kita duga ada multikolinieritas dalam model. Sebaliknya

jika koefisien korelasi kurang dari 0,8 maka kita duga model tidak mengandung unsur multikolinieritas (Widarjono, 2011:106).

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : *residual* dari model tidak ada multikolinieritas

H_a : *residual* dari model ada multikolinieritas

Tabel 9
Uji Multikolinieritas

	CAR	NIM	LDR	BOPO
CAR	1.000000	0.457237	0.281509	-0.152975
NIM	0.457237	1.000000	0.460942	-0.105809
LDR	0.281509	0.460942	1.000000	-0.179653
BOPO	-0.152975	-0.105809	-0.179653	1.000000

Sumber: Data diolah Eviews7

Berdasarkan matrik korelasi diatas terlihat bahwa hubungan antara variabel independennya semuanya dibawah 0,8 maka H_0 di terima sehingga disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) dan ruang (*cross section*) (Suliyanto, 2001: 125)

Hipotesis yang dibangun dalam pengujian Autokorelasi adalah:

H_0 : Tidak terdapat Autokorelasi

H_a : Terdapat Autokorelasi

Menerima atau menolak hipotesis awal dilakukan dengan membandingkan x^2 -hitung *R-squared* dan x^2 tabel *Chi-square* pada

$\alpha = 5\%$. jika x^2 -hitung *R-squared* < x^2 tabel *Chi-square* maka menerima hipotesis awal, artinya tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 10
Uji Autokorelasi

R-squared	0.890078	Mean dependent var	2.423000
Adjusted R-squared	0.887763	S.D. dependent var	0.578963
S.E. of regression	0.398954	Sum squared resid	45.35257
F-statistic	11.67875	Durbin-Watson stat	0.957847
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: Data diolah Eviews 7

Dari output tabel uji autokorelasi terlihat bahwa R^2 sebesar 0.8901

Dan jumlah pengamatan sebanyak 96.(n=96)

χ^2 -hitung = $(n-1) \times R^2 = (95) \times R^2 = (95 \times 0,8901) = 84,5595$

Sedangkan nilai χ^2 tabel Chi-square dengan df: (0,05:95) diperoleh 118,75 Karena nilai χ^2 hitung < χ^2 tabel Chi-Square ($84,5595 < 118,75$), maka H_0 diterima sehingga model persamaan regresi tidak mengandung masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dalam mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji park deteksi masalah heteroskedastisitas Varian yang tidak konstan atau masalah heteroskedastisitas muncul karena residual ini tergantung dari variabel independennya yang ada didalam model.

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : *residual* dari model tidak ada Heteroskedastisitas dan nilai probabilitas > 0.05

H_a : *residual* dari model ada Heteroskedastisitas dan nilai probabilitas<0.05

Tabel 11
Uji Park

Dependent Variable: Pertumbuhan Laba
Method: Panel Least Squares
Date: 09/14/16 Time: 19:26
Sample: 2010 2015
Periods included: 24
Cross-sections included: 4

Total panel (balanced) observations: 96

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-9.084122	4.997174	-1.817852	0.0777
CAR	0.002660	0.001005	2.647728	0.1121
NIM	0.078582	0.026647	2.948964	0.0756
LOG(LDR)	0.221711	0.090993	2.592040	0.0983
LOG(BOPO)	-0.008805	0.007925	-0.950520	0.5119

Sumber: Data diolah Eviews 7

Berdasarkan tabel uji park dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas sebesar (0,1121), (0,0756), (0,0983), dan (0,5119) lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (simultan)

Dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (*independent variabel*) secara keseluruhan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Dalam melakukan pengujian koefisien regresi secara bersama-sama digunakan uji yang dikenal dengan sebutan uji F (Nahcrowni, 2006: 17)

Adapun dasar pengambilan keputusannya menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1). H_0 : Probabilitas signifikansi >0.005 dan F-hitung<F-tabel pengaruh tidak signifikan.

2). H_a : Probabilitas signifikansi <0.005 dan F-hitung>F-tabel pengaruh signifikan.

Tabel 12
Uji F (simultan)

R-squared	0.890078	Mean dependent var	2.423000
Adjusted R-squared	0.887763	S.D. dependent var	0.578963
S.E. of regression	0.398954	Sum squared resid	45.35257
F-statistic	11.67875	Durbin-Watson stat	0.957847
Prob(F-statistic)	0.000001		

Sumber: Data diolah eviews 7

Hasil yang diperoleh dari model regresi diatas, didapat F- hitung sebesar 11,679 pada $\alpha = 5\%$ menggunakan uji dua sisi (*two tail test*), sementara nilai F-tabel adalah:

$$\begin{aligned} F\text{-tabel} &= \{\alpha; df = (n-k-1)\} \\ &= 5\% : df = (96-4-1) \\ &= 0,05 ; 91 \\ &= 1,98638 \end{aligned}$$

Berdasarkan Hasil perhitungan dapat diperoleh F-hitung > F-tabel (11.679 > 1.98638). Dengan nilai probabilitas F-statistik 0,000001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (CAR, NIM, LDR, BOPO) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba pada 4 bank umum pemerintah dengan pertumbuhan laba terbesar di Indonesia selama periode 2010-2015.

b. Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2011: 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi (*two tail test*), dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh t-tabel sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = \{\alpha; df = (n-k-1)\} = 5\% : df = (96-4-1) = 0,05 ; 91 = 1,98638$$

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : diterima bila $||t\text{-statistik}|| < ||t\text{-tabel}||$

H_0 : ditolak bila $||t\text{-statistik}|| > ||t\text{-tabel}||$

Tabel 13
Uji t (Parsial)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.434781	2.557109	0.170028	0.0085
CAR	0.001342	0.000677	2.981967	0.0138
NIM	0.014663	0.013281	3.104055	0.0056
LOG(LDR)	0.035791	0.356777	4.456936	0.0276
LOG(BOPO)	-0.025751	0.016128	-3.568267	0.0337

Sumber: Data diolah (Eviews 7.0)

Dengan melihat nilai estimasi pada t-tabel sebesar 1,98638 maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) Terhadap Pertumbuhan Laba
 H_{01} : Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan CAR terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah.

H_{a1} : Terdapat Pengaruh yang signifikan CAR terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah

Dari hasil penelitian maka t-hitung dari variabel CAR secara parsial t-hitung > t-tabel (2.98197 > 1,98638) Nilai signifikansi sebesar 0,0138 < 0.05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel CAR berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Aini (2013), yang menemukan bahwa CAR berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba. Sehingga apabila CAR meningkat maka pertumbuhan laba akan meningkat.

- 2) Uji Hipotesis 2: Pengaruh *Loan To Deposit Ratio* (LDR) Terhadap Pertumbuhan Laba
 H_{03} : Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan LDR terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah.

H_{a3} : Terdapat Pengaruh yang signifikan LDR terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah

Uji pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara parsial t-hitung > t-tabel (4.4569 > 1,98638) Nilai signifikansi sebesar 0.0276 < 0.05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel LDR berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba. Hal ini sesuai dengan penelitian Yogi Prasanjaya, I Wayan Ramantha (2013) yang menemukan bahwa LDR berpengaruh positif terhadap pertumbuhan laba. Sehingga apabila terjadi kenaikan LDR maka pertumbuhan laba semakin meningkat.

3) Uji Hipotesis 3: Pengaruh *Net Interest Margin* (NIM) Terhadap Pertumbuhan Laba

Ho2 : Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan NIM terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah.

Ha2 : Terdapat Pengaruh yang signifikan NIM terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah

Dari hasil penelitian ini Uji pengaruh NIM secara parsial $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3.104055 > 1,98638$) Nilai signifikansi sebesar $0,0056 < 0.05$ maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel NIM berpengaruh positif terhadap pertumbuhan laba. Hal ini sesuai dengan penelitian Trie Widyastuti dan Mandagie (2010), yang menemukan bahwa NIM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba. Sehingga apabila terjadi kenaikan NIM maka pertumbuhan laba semakin meningkat.

4) Uji Hipotesis 4: Pengaruh Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Pertumbuhan Laba

Ho4 : Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan NIM terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah.

Ha4 : Terdapat Pengaruh yang signifikan NIM terhadap pertumbuhan laba bank umum pemerintah

Uji pengaruh BOPO secara parsial sebesar $|-3.568267|$

$t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($>1,98638$) Nilai signifikansi sebesar $0.0337 < 0.05$ maka Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel BOPO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba. Hal ini sesuai dengan penelitian Teddy Rahman, SE (2009) yang menemukan bahwa BOPO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba. Sehingga apabila terjadi kenaikan BOPO maka pertumbuhan laba semakin menurun.

c. Nilai *Adjusted R²*

Adjusted R² dapat didefinisikan sebagai proporsi atau presentase dari total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh garis regresi (variabel independen X). Dengan demikian nilai koefisien determinasi ini terlatak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati angka 1 maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktualnya. Semakin mendekati angka nol maka garis regresi kurang baik. Namun demikian, kita harus memahami bahwa rendahnya nilai *R²* dapat terjadi karena beberapa alasan. (Widarjono, 2011: 26-27).

Tabel 14
Uji *Adjusted R²*

R-squared	0.890078	Mean dependent var	2.423000
Adjusted			
R-squared	0.887763	S.D. dependent var	0.578963
S.E. of			
regression	0.398954	Sum squared resid	45.35257
F-statistic	11.67875	Durbin-Watson stat	0.957847
Prob(F-statistic)	0.000001		

Sumber: Data diolah (Eviews 7.0)

Nilai *Adjusted R-square* dari model didapat sebesar 0,887763 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (CAR, NIM, LDR, N,BOPO) dalam menjelaskan variabel dependen (pertumbuhan laba) adalah sebesar 88,78%, sisanya sebesar 11,22% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti infasi, BI rate dan lain-lain.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menguji pengaruh CAR, NIM, LDR, BOPO terhadap 4 bank dengan pertumbuhan laba terbesar di Indonesia tahun 2010-2015. Model yang dipakai adalah *Random Effect*. Model ini mengestimasi data panel dimana variabel gangguan mungkin saling berhubungan antar waktu dan antar individu (Widarjono, 2011:235) Berikut hasil dari regresi panel dengan variabel dependen Pertumbuhan Laba:

Tabel 15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.434781	2.557109	0.170028	0.0085
CAR	0.001342	0.000677	2.981967	0.0138
NIM	0.014663	0.013281	3.104055	0.0056
LOG(LDR)	0.035791	0.356777	4.456936	0.0276
LOG(BOPO)	-0.025751	0.016128	-3.568267	0.0337
R-squared	0.890078	Mean dependent var		2.423000
Adjusted R-squared	0.887763	S.D. dependent var		0.578963
S.E. of regression	0.398954	Sum squared resid		45.35257
F-statistic	11.67875	Durbin-Watson stat		0.957847
Prob(F-statistic)	0.000001			

Sumber : Data diolah(Eviews7.0)

$$Y = 0.4348 + 0.0013(CAR) + 0.0358 \ln(LDR) + 0.0147(NIM) - 0.0258 \ln(BOPO) + e$$

t-hitung (0.170) (2.982) (3.104) (4.457)
(-3.568)

$$R^2 = 0.890078$$

$$F\text{-hitung} = 11.68$$

$$n = 96$$

$$df = 96 - 4 - 1 = 91$$

Tingkat Signifikan pada level $\alpha = 5\%$
dimana $t\text{-tabel} (0,05 : 91) = 1,9863$

Berdasarkan persamaan regresi diatas,
maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh besarnya konstanta pertumbuhan laba sebesar 0.4348. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika keempat variabel $x = 0$ maka pertumbuhan laba tetap memiliki nilai 0.4348. Hal ini berarti tingkat pertumbuhan laba terbentuk meski tidak ada faktor CAR, LDR, NIM dan BOPO. Besaran konstanta tersebut signifikan karena memiliki Prob *t*-hitung = 0.0085 < 0.05 dan konstanta tersebut selain signifikan juga bernilai positif.
- Besarnya koefisien regresi CAR (X1) sebesar positif 0,0013 dan berpengaruh signifikan karena memiliki Prob *t*-hitung = 0.0138 < 0.05 Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel independen CAR terjadi peningkatan 1 point tanpa variabel

lain maka akan menaikkan pertumbuhan laba sebesar 0,0013 kali dari nilai semula.

- Besarnya koefisien regresi LOG LDR (X2) sebesar 0.0358 karena memiliki nilai Prob *t*-hitung = 0.0276 < 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel independen *Loan to Deposit Ratio* naik sebesar 1 point tanpa variabel lain maka akan menaikkan pertumbuhan laba sebesar 0,0358
- Besarnya koefisien regresi NIM (X3) sebesar positif 0,0147. karena memiliki nilai Prob *t*-hitung = 0.0056 < 0.05 .Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel independen NIM terjadi peningkatan 1 point tanpa variabel lain maka akan menaikkan pertumbuhan laba sebesar 0,0147.
- Besarnya koefisien regresi LOG BOPO (X4) sebesar negatif -0.0258 karena memiliki nilai Prob *t*-hitung = 0.0337 < 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel independen *Loan to Deposit Ratio* naik sebesar 1 point tanpa variabel lain maka akan menurunkan pertumbuhan laba sebesar 0.0258.

Pembahasan

- Pengaruh CAR terhadap pertumbuhan laba pada Perbankan Pemerintah**
Kemampuan bank menyalurkan kredit

terkendala dengan jumlah modal yang dimiliki. Semakin besar modal bank secara relatif yang diukur dengan CAR akan semakin besar kemampuan bank menyalurkan dana dalam bentuk kredit. Jika kredit yang diberikan memberikan pendapatan bunga yang lancar maka semakin banyak kredit yang diberikan akan semakin besar pertumbuhan laba. Pada Besarnya koefisien regresi CAR (X_1) sebesar positif 0,0013. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel independen CAR naik sebesar 1 point maka akan menaikkan pertumbuhan laba sebesar 0,0013. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien transformasi regresi untuk variabel CAR sebesar 0,0013 yang berarti berpengaruh secara positif terhadap pertumbuhan laba. Selain itu, nilai signifikansi yang dimiliki sebesar 0,0138 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka dalam hal ini pengaruh CAR terhadap pertumbuhan laba nyata. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa CAR berpengaruh positif terhadap pertumbuhan laba Bank Umum pemerintah diterima.

2. Pengaruh LDR terhadap pertumbuhan laba pada Perbankan Pemerintah

LDR adalah persentase jumlah dana pihak ketiga yang dapat disalurkan dalam bentuk pemberian kredit. Semakin besar LDR semakin besar pendapatan bunga kredit sehingga semakin besar pertumbuhan laba.

Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien untuk variabel ini bernilai positif 0,03579 sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel LDR terhadap pertumbuhan laba adalah positif. Koefisien regresi sebesar 0,03579 berarti setiap kenaikan LOG LDR (X_2) sebesar 1 point akan menaikkan pertumbuhan laba sebesar 0,035791. menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,0276 yang artinya nilai signifikansinya dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh variabel LDR secara signifikan terhadap pertumbuhan

laba. Kondisi ini mengandung arti semakin tinggi nilai LDR mengakibatkan semakin tinggi tingkat pertumbuhan laba pada Bank Umum pemerintah.

3. Pengaruh NIM terhadap pertumbuhan laba pada Perbankan Pemerintah

NIM adalah selisih pendapatan bunga dan biaya bunga secara relatif terhadap jumlah aktiva produktif. Semakin besar NIM menunjukkan semakin besar pendapatan bunga diatas biaya bunga. Dengan demikian semakin besar NIM akan semakin besar pertumbuhan laba.

Besarnya koefisien regresi NIM (X_3) sebesar positif 0,0147. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel independen NIM naik sebesar 1% maka akan menaikkan pertumbuhan laba sebesar 0,0147. nilai signifikansi yang dimiliki sebesar 0,0056 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikansinya kurang dari 0,05% maka dalam hal ini pengaruh NIM terhadap pertumbuhan laba nyata.). NIM yang merupakan alat untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengelola aktiva produktifnya untuk menghasilkan pendapatan bunga bersih pendapatan bunga bersih tersebut diperoleh dari pendapatan bunga. Semakin besar rasio ini makin meningkatnya pendapatan bunga atas aktiva produktif yang dikelola bank. Demikian jika meningkatnya pendapatan maka akan meningkatkan tingkat Pertumbuhan Laba

4. Pengaruh BOPO berpengaruh terhadap pertumbuhan laba pada

Disamping biaya bunga bank juga mengeluarkan biaya operasional yang disebut biaya non bunga. Semakin kecil biaya operasional ini secara relatif terhadap pendapatan operasional maka akan semakin besar laba perusahaan termasuk pertumbuhan laba.

Besarnya koefisien regresi LOG BOPO (X_4) sebesar negatif 0,0258 Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel independen BOPO naik sebesar poin maka akan menurunkan

pertumbuhan laba sebesar 0.0258. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai BOPO maka kegiatan operasional bank menjadi kurang efisien karena meningkatnya biaya operasional dan ini akan membuat pertumbuhan laba sebagai pengukur tingkat keuntungan bank juga akan mengalami penurunan. BOPO terhadap profitabilitas (pertumbuhan laba) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,0337 yang artinya nilai signifikansinya dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh variabel BOPO secara negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba. Hasil penelitian ini yaitu BOPO berpengaruh negatif signifikan terhadap pertumbuhan laba juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2013)

5. Pengaruh CAR, NIM, LDR, BOPO secara simultan berpengaruh terhadap pertumbuhan laba pada perusahaan perbankan

Berdasarkan uji F (simultan) CAR, NIM, LDR, BOPO secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap pertumbuhan laba. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang diperoleh melalui perbandingan F-hitung dan F-tabel yakni, $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($11,67875 > 1,98638$). Dengan nilai probabilitas F-statistik 0,0000001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (CAR, NIM, LDR, BOPO) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba pada 4 bank umum pemerintah dengan pertumbuhan laba terbesar di Indonesia selama periode 2010-2015. Nilai *Adjusted R-square* dari model didapat sebesar 0,887763 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (CAR, NIM, LDR, BOPO) dalam menjelaskan variabel dependen (pertumbuhan laba) adalah sebesar 88,78%, sisanya sebesar 11,22% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti infasi, BI rate dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Analisis Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Loan To Deposit Ratio* (LDR), *Net Interest Margin* (NIM), *Operational Efficiency Ratio* (BOPO) terhadap pertumbuhan laba pada Bank-Bank Umum Pemerintah Periode Tahun 2010-2015”, adalah sebagai berikut:

1. Variabel CAR berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba pada Bank-Bank Umum Pemerintah Periode Tahun 2010-2015.
2. Variabel LDR berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba pada Bank-Bank Umum Pemerintah Periode Tahun 2010-2015.
3. Variabel NIM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba pada Bank-Bank Umum Pemerintah Periode Tahun 2010-2015.
4. Variabel BOPO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan laba pada Bank-Bank Umum Pemerintah Periode Tahun 2010-2015.
5. Variabel CAR, LDR, NIM, dan BOPO secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Pertumbuhan Laba Bank-Bank Umum Pemerintah Periode Tahun 2010-2015. Dengan Nilai *Adjusted R-square* dari model didapat sebesar 0,887763 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (CAR, NIM, LDR, BOPO) dalam menjelaskan variabel dependen (pertumbuhan laba) adalah sebesar 88,78%, sisanya sebesar 11,22% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti infasi, BI rate dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat berimplikasi terhadap pihak-pihak yang terkait antara lain, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini sampelnya adalah

- 4 bank yang merupakan bank dengan peringkat 10 teratas, peneliti selanjutnya bisa saja menambahkan jumlah sampelnya agar hasil penelitian yang didapat lebih baik.
2. Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah regresi panel dan pengolahan datanya menggunakan *software eviws 7*. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode lain dan *software* yang lebih baru.
 3. Saran terkait dari penelitian pertumbuhan laba bank umum pemerintah sangat memperhatikan NIM karena rasio ini sangat dominan dan signifikan yang harus ditingkatkan demi kelangsungan operasional bank yaitu dengan salah satu strategi yang ditempuh adalah memainkan suku bunga kredit dan suku bunga simpanan. Karena tidak bisa mengandalkan volume penyaluran kredit, maka bank menaikkan margin keuntungan. Caranya, dengan menurunkan bunga simpanan secepat mungkin dan menurunkan bunga kredit selambat mungkin dengan strategi ini bank meningkatkan profitabilitas nya.
 4. Dari hasil penelitian CAR yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga harus diiringi strategi bisnis yang tepat yaitu mengekspansi kredit dengan efektif seperti cara “jemput bola” agar masyarakat dapat tersosialisasi dengan adanya penyaluran kredit . sehingga dengan strategi yang tepat bank tidak menanggung sendiri dana pihak ketiga yang semakin tinggi.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Juda, Agung, Bambang Kusmiarso. Erwin G. Hutapea. 2001. Andry Prasmuko dan Nugroho Joko Prastowo. “*credit crunch di Indonesia: Fakta, Penyebab, dan Implikasi Kebijakan*”, direktorat Riset Ekonomi dan Kebijakan Moneter Bank Indonesia, Jakarta,
- Halim, Alamsyah, dkk. “*Banking Disinterme-
diation and Its Implication for Monetary Policy : The Case of Indonesia*”. Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan, 2005.
- Ali, Mashud. 2004. “*Asset Liability Management: Menyiasati Risiko Pasar dan Risiko Operasional*”, Jakarta: PT. Gramedia.
- Arthesa Ade, Handiman Edia. 2006. “*Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*”, PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- Bambang Prasetyo, Miftahul Jannah. 2005. “*Metode Penelitian kuantitatif Teori dan Aplikasi*”, Jakarta PT.Raja Grafindo Persada.
- Basar P, Adhly dan Ismady P, Ihsan. “*Kondisi Perbankan 2011 dan Prospek 2010*”, *Economic Riview*, Desember 2011.
- Dendawijaya, Lukman. 2005. “*Manajemen Perbankan*”. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Fahmi Irham dan Yovi Lavianti Hadi. 2010. “*Pengantar Manajemen Pertumbuhan laba*”. Bandung: CV Alfabeta
- Imam, Ghozali. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 19*”. Semarang: UNDIP.
- Damodar N, Gujarati. 2007. “*Dasar-dasar Ekonometrika*”. Jakarta: Erlangga.
- Mamduh, Hanafi, dan Halim, Abdul “*Analisis Laporan Keuangan*”, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2005.
- Sri, Haryati. “*Pertumbuhan Laba Perbankan di Indonesia: Intermediasi dan pengaruh Variabel Makro Ekonomi*”. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* Vol.13, No.2 Mei 2011.
- Malayu, Hasibuan.2006. “*Dasar-Dasar Perbankan*”. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat Rustam dan Dwiatmanto. “*Analisis Pengaruh Pertumbuhan Laba, CAR, NPL, dan LDR Terhadap Perkembangan Pertumbuhan Laba Perbankan*”. Fakultas Ilmu Administrasi. 2011.
- Kasmir. 2010. “*Manajemen Perbankan*”. Edisi Revisi 8. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Manurung, Mandala, Prathama Rahardja.2004. “*Uang, Perbankan, dan Ekonomi Moneter (Kajian Kontekstual Indonesia)*”. Jakarta:

- Penerbit FE UI.
- Meydianawathi, Luh Gede. “ *Analisis Perilaku Penawaran PERTUMBUHAN LABA Perbankan Kepada Sektor UMKM di Indonesia*”. Buletin Studi Ekonomi Vol. 12 No. 2 tahun 2007.
- Suharti, Gunarto. 2003. “ *Usaha Perbankan Dalam Perspektif Hukum*”. Yogyakarta. Kanisius.
- Billy Arma, Pratama. “ *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Pertumbuhan Laba Perbankan*”, Tesis UNDIP, 2010.
- Ibnu, Purna, Hamidi, Prima.” *Pengaruh Krisis Keuangan Global Terhadap Sektor Finansial di Indonesia*”. Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2011.
- Slamet, Riyadi. 2006. “ *Banking Assets and Liability Manajement*”. Edisi ketiga, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dias ,Satria, dan Subegti Bagus. “ *Determinasi Pertumbuhan Laba Bank Umum di Indonesia periode 2006-2011*”. Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol. 14, No. 3 September 2010.
- Scot, M.D & Timothy W.K. 2006 “ *Manegement of Banking*”. Thompson. South- Western.
- Singgih, Santoso. 2000. “ *Buku Latihan SPSS Parametrik*”. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suliyanto, 2011. “ *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*”, yogyakarta: ogyakarta: CV Andi Offset.
- Triandaru Sigit, dan Totok Budisantoso. 2006. “ *Bank & Lembaga Keuangan Lain*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Warjiyo, Perry.2004. “ *Mekanisme Transmisi Kebijakan Moneter di Indonesia*”, Jakarta: pusat pendidikan dan Studi keban-ksentralan BI.
- Widarjono, Agus.2011. “ *Ekonometrika pengan-tar dan aplikasinya*”. Yogyakarta: Ekonisia
- Winarno, Wing Wahyu.” *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan EvIEWS*” Sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN. Yogyakarta.2011.
- Enders, W. “ *Applied Econometric Time Series*”. John Wiley & Sons, Inc.New York. 1995.
- www.bi.go.id www.lps.go.id
www.idx.co.id www.jstor.org www.ojk.co.id
www.mandiri.co.id www.bri.co.id www.bni.co.id www.btn.co.id

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (65 - 86)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



PEMBENTUKAN AKHLAK SISWA
(Studi Kasus Sekolah Madrasah Aliyah Annida Al-Islamy, Cengkareng)

Hestu Nugroho Warasto

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
hestu22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembentukan akhlak siswa di MA Annida Al Islamy. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menelaah fenomena sosial dalam suasana yang berlangsung secara wajar atau alamiah. Peneliti berperan sebagai pengamat dalam pembentukan akhlak di MA Annida Al-Islami. Instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data, wawancara, serta pengamatan dalam proses pembelajaran membaca Al-Qur'an, serta melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa pembentukan akhlak terhadap diri sendiri di MA Annida Al-Islami sudah baik hal ini terlihat dari pembentukan akhlak dengan cara mengaji sebelum masuk kelas, shalat dhuha berjamaah, membuat aturan disiplin, memberikan hukuman bagi yang melanggar. Pembentukan akhlak terhadap orang tua dilakukan dengan membuat aturan yang dibuat telah membuat siswa memiliki akhlak yang baik ditambah peran orang tua sebagai faktor yang dapat dijadikan langkah dalam perbaikan akhlak siswa. Pembentukan akhlak terhadap teman/sahabat menghasilkan akhlak yang baik dapat mempergunakannya dalam kehidupan pergaulan setelah mereka terjun ke masyarakat. Pembentukan akhlak terhadap guru perlu ditingkatkan dengan langkah-langkah yang lebih baik, karena dengan akhlak yang baik siswa akan menghormati guru. Pembentukan akhlak terhadap orang yang lebih tua dan lebih muda menyatakan bahwa MA Annida Al-Islamy telah mendidik siswanya untuk selalu menghormati orang yang lebih tua. Pembentukan akhlak. Pembentukan akhlak terhadap lingkungan hidup / lingkungan sekitar membuktikan bahwa MA Annida Al-Islamy memiliki langkah yang baik dalam pembentukan akhlak di sekolah

Kata Kunci: Akhlak, Siswa, Sekolah

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menggambarkan salah satu langkah awal dalam mendidik akhlak yang benar adalah menanamkan pendidikan agama Islam ke dalam diri anak sedini mungkin, sehingga anak dapat menerima pemahaman tentang nilai-

nilai perilaku yang baik dengan mudah, serta terbiasa berperilaku baik sejak kecil. Untuk itu dibutuhkan seorang guru pendidikan agama Islam yang akan lebih fokus dan efektif dalam melaksanakan perannya pada pembentukan akhlak siswa. peran guru akidah akhlak harus optimal dilakukan, agar anak dapat mampu

menyerap nilai-nilai murni dari pembelajaran pendidikan agama Islam yang diterimanya, kemudian mampu mengambil hikmahnya, hingga tertanam dan akan mempengaruhi pembentukan akhlak yang diharapkan yaitu akhlak yang baik.

Pada zaman jahiliyah keadaan Akhlak yang sangat semerawut tidak baik mereka melakukan hal-hal yang salah seperti minum beralkohol dan berjudi. Hal-hal tersebut mereka lakukan dengan biasa bahkan menjadi adat yang diturunkan untuk generasi setelah mereka. Karena kebiasaan itu telah turun temurun maka pada awal pertama nabi mengalami kesulitan.

Masalah akhlak menjadi ukuran tinggi rendahnya derajat seseorang. Sekalipun orang dapat pintar setinggi langit, tetapi jika suka melanggar norma agama atau melanggar peraturan pemerintah, maka ia tidak dapat dikatakan seorang yang mulia. Akhlak tidak hanya menentukan tinggi derajat seseorang, melainkan juga masyarakat. Masyarakat yang terhormat adalah masyarakat yang terdiri dari orang-orang yang berbudi pekerti baik. Sebaliknya, masyarakat yang beranggotakan orang yang suka melakukan perampokan, kejahatan, penodongan, dan berbagai macam kemaksiatan, tidak dapat dikatakan sebagai masyarakat yang baik. Bahkan masyarakat yang demikian dapat menghambat kemajuan pembangunan dan dapat menyusahkan pemerintah dan bangsa.

Penelitian ini akan sedikit membahas tentang berapa pengetahuan tentang konsep pembentukan akhlak baik ruang lingkup ataupun faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan akhlak. Memang terkadang berbicara tentang akhlak pada anak secara teoritis sangatlah mudah, tetapi pada saat pengimplementasiannya tidaklah semudah membalikkan kedua belah telapak tangan. Karena prosesnya cukup panjang dan butuh kesabaran dalam pengaplikasiannya. Menurut pengamatan penulis, kondisi masyarakat dewasa sekarang ini mengedepankan pendidikan berbasis kog-

nisi, cenderung mengabaikan sisi afeksinya. Terbukti kecerdasan kognisi tidaklah ampuh untuk mencetak generasi yang berbudi, dan berakhlakul karimah. Tidak jarang anak-anak yang notabnya berasal dari keluarga muslim, mempunyai kebiasaan atau perilaku yang mencerminkan layaknya seorang muslim.

Dalam pandangan syari'at Islam, anak merupakan amanat yang dibebankan oleh Allah SWT kepada kedua orang tuanya., maka dari itu orang tua berkewajiban untuk menjaga dan memelihara serta menyampaikan amanat itu kepada yang berhak yaitu anak. Karena manusia adalah milik Allah SWT, mereka harus melatih anaknya melalui pendidikan untuk mengenal dan menghadapkan diri kepada Allah (Toha, 1996:103). Pada awalnya orang tua dan keluarga adalah "sekolah" pertama bagi anak. Anak yang lahir bersih seperti kertas putih itu akan mendapat celupan warna dari orang tua dan orang-orang dekat atau keluarga. Dalam perkembangannya anak membutuhkan peran orang tua diantara sebagai pemelihara kesehatan mental dan fisik, peletak dasar kepribadian yang baik, pembimbing, pemberi fasilitas dan motivator dalam pengembangan diri, menciptakan suasana nyaman dan kondusif bagi pengembangan diri anak (Partini, 2010:55).

Orang tua sebagai pendidik dalam keluarga harus memperhatikan dalam memberikan kasih sayangnya, jangan berlebih-lebihan dan jangan pula kurang. Oleh karena itu orang tua harus pandai dan tepat dalam memberikan kasih sayang yang dibutuhkan oleh anaknya. Kalau pendidik dalam hal ini adalah orang tua tidak mendidik dan memelihara anak akhirnya anak akan terjerumus ke dalam kenistaan, maka orang tua juga akan menerima akibatnya baik kehidupan di dunia maupun akhirat.

Pendidikan di dalam yang baik adalah yang mau memberikan dorongan kuat kepada anaknya untuk mendapatkan pendidikan agama. Pendidikan dalam keluarga mempunyai pengaruh yang positif di mana lingkungan

keluarga memberikan dorongan atau memberikan motivasi dan rangsangan kepada anak untuk menerima, memahami, meyakini serta mengamalkan ajaran Islam (Mansur, 2009:318).

Dalam pendidikan yang diselenggarakan oleh keluarga, anak dapat memperoleh pengalaman pertama yang merupakan faktor penting dalam perkembangan pribadi anak selanjutnya. Dari penyelidikan para ahli, pengalaman pada masa anak-anak dapat mempengaruhi perkembangan individu dalam hidupnya. Kehidupan emosional atau kebutuhan rasa kasih sayang pada anak dapat terjamin dengan baik, hal ini dapat disebabkan karena adanya hubungan darah antara pendidik dan anak didik, karena orang tua hanya menghadapi sedikit anak didik dan arena hubungan tadi atas rasa kasih sayang yang murni (Joesoef, 192:75)

Dalam konteks Indonesia pada masa kini, dari sudut akhlak mulia banyak fenomena yang memperhatikan. Dihadapan mata terpampang keadaan yang sering tidak masuk akal. Akhlak mulia dan budi pekerti ada pada tingkat individual maupun sosial, seolah-olah tenggelam; kemerosotan akhlak diperlihatkan oleh masyarakat akhir-akhir ini. Berbagai gejala kemerosotan itu misalnya; terjadinya konflik elit maupun tingkat masyarakat bawah yang berkepanjangan, dan belum terlihat tanda-tanda mereda; meningkatkan kebiasaan main hakim sendiri terhadap orang yang dicurigai, dan menghukumnya melampaui hukuman yang semestinya, semakin mudahnya masyarakat, terutama generasi muda mengonsumsi minuman keras, narkoba dan obat terlarang lainnya; banyaknya kasus bentrokan dan tawuran pelajar dan siswa baik dilingkungan sekolah maupun diluar, sehingga proses belajar mengajar terganggu, bahkan mengganggu masyarakat, yang tak jarang membawa korban; meningkatnya gangguan keamanan berupa perampokan pencurian sehingga timbul keresahan dan suasana tidak tenteram; semakin banyaknya tindak kekerasan terhadap kaum wanita dan orang yang lemah lainnya

yang tak mampu melawan pemerkosaan dan dan penjahat; kian banyaknya kalangan yang mengambil peluang dan kesempatan melakukan tindakan KKN; semakin merajalelanya kebiasaan dan kegemaran memfitnah, mengunjing; dan menghujat, dan berselisih, bertengkar, saling mengolok dan mengejek. Semua ini seolah telah menjadi bagian dari kehidupan banyak individu dan masyarakat kita. Adapun salah satu cara untuk mengobati penyakit mental dan sosial, adalah membina kembali mental rohani sejak dini, melalui aktifitas ibadah yang bermutu, yang mampu membangun moral akhlak dan budi pekerti (Ardani, 2005:3).

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Akhlak

Kata Akhlak berasal dari bahasa Arab yang sudah di Indonesiakan ; yang juga diartikan dengan Istilah perangai atau kesopanan. Kata أخلاق adalah *jama' taksir* dari kata خلق sebagaimana halnya kata اعتاق adalah *jama' taksir* عنق yang artinya batang atau leher. Kata-kata tersebut, merupakan *jama'*

taksir yang tetap atau tidak dapat diubah bentuknya dengan *jama' taksir* yang lain (Majhuddin, 2009:1). Secara *Linguistik* (kebahasaan) kata akhlak merupakan *isim jamid* atau *isim ghair mustaq* yang tidak mempunyai akar kata, melainkan kata tersebut memang begitu adanya (Ardhani, 2005:25). Akhlak adalah isim masdar (bentuk infinitif) dari kata *akhlaqa*, *yukhliq*, *ikhlaqan*, sesuai dengan *wazan tsulasi mazdaf'ala*, *yuf'ilu if'al* yang berarti *al-sajiyah* (perangai), *ath-thabi'iah* (kelakuan, tabi'at, watak dasar), *al-'adat* (kebiasaan, kelaziman), *al-marua'ah* (peradaban yang baik), dan *ad-din* (agama) / (Nata, 2006:1). Pengertian akhlak secara bahasa dapat diartikan sebagai budi pekerti, watak dan perangai (Al Barry, 2001:19).

Sementara itu menurut Imam al-Ghazali seperti yang dikutip oleh Abuddin Nata akhlak adalah perbuatan yang dilakukan dengan mendalam tanpa pemikiran, namun perbuatan itu

telah mendarah daging dan melekat dalam jiwa, sehingga saat melakukan perbuatan tidak baik lagi memerlukan pertimbangan dan pemikiran. Imam al-Ghazali menjelaskan definisi akhlak sebagai berikut:

Bahwa akhlak adalah suatu sifat yang tertanam dalam jiwa yang dari padanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah tidak memerlukan pertimbangan pikiran (terlebih dahulu) (Nata, 2006:3).

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa hakikat akhlak menurut al-Ghazali mencakup dua syarat: *pertama*, perbuatan itu harus konstan, yaitu dilakukan berulang kali dalam bentuk yang sama, sehingga dapat menjadi kebiasaan. *Kedua*, perbuatan itu harus tumbuh dengan mudah tanpa pertimbangan dan pemikiran, yakni bukan karena adanya tekanan, paksaan dari orang lain atau bahkan pengaruh-pengaruh dan bujukan yang indah dan sebagainya. Menurut juga, bahwa akhlak bukanlah pengetahuan (*ma'rifah*) tentang baik dan jaha, maupun kodrat (*qudrah*) untuk baik dan buruk, bukan pula pengamalan (*fi'il*) yang baik dan jelek, melainkan suatu keadaan jiwa yang mantap (*hay' arashikha fi-nafs*).

Akhlah adalah suatu istilah yang sering digunakan al-Ghazali. Jadi, kerap kali kita temukan pernyataan, seperti "akhlak keder-mawanan" dan "akhlak-akhlak tercela". Dapat dipahami bahwa dalam etika al-Ghazali, suatu amal lahiriyah tak dapat secara tegas disebut baik dan buuruk. Maka ketulusan seseorang mungkin dipandang sebagai suatu kebaikan, tetapi jual belinya yang jujur atau tidak. Namun, suatu amal dapat dikatakan suatu amal shaleh atau amal jahat. Dengan demikian dapat dipahami bahwa akhlak adalah suatu sikap atau kehendak manusia disertai dengan niat yang tentram dalam jiwa yang berlandaskan Al-Qur'an dan al-Hadist yang daripadanya timbul kebiasaan-kebiasaan secara mudah tanpa memerlukan pembimbing terlebih dahulu.

Dasar Akhlak

Setiap kali disebut kata akhlak, maka yang dimaksud dengan akhlak adalah akhlak yang didasarkan pada al-Qur'an dan al-Sunnah, bukan yang lainnya. Ada pula macam-macam aturan perbuatan tapi dasarnya bukan al-Qur'an dan al-Sunnah maka tidak dinamakan akhlak. Aturan perbuatan yang dasarnya akal dan fikiran atau filsafat disebut estetika. Sedangkan aturan yang didasarkan pada adat istiadat disebut moral (Darajat, 1986:264). Didalam al-Qur'an yang dijumpai ayat-ayat yang berhubungan dengan akhlak, seperti terdapat dalam surat Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut nama Allah.

Berikut ini juga firman Allah yang berhubungan dengan akhlak yaitu surat Al-Maidah ayat 15-16:

يَتَأْتَلَّ أَلُكَيْتَبِ قَدْ جَاءَكُمْ رَسُولُنَا يُبَيِّنُ لَكُمْ كَثِيرًا مِّمَّا كُنْتُمْ تُخْفُونَ
مِنَ الْكِتَابِ وَيَعْفُو عَنْ كَثِيرٍ قَدْ جَاءَكُمْ مِنَ اللَّهِ نُورٌ وَكِتَابٌ مُبِينٌ ﴿١٥﴾
يَهْدِي بِهِ اللَّهُ مَنِ اتَّبَعَ رِضْوَانَهُ سُبُلَ السَّلَامِ وَيُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ
إِلَى النُّورِ بِإِذْنِهِ وَيَهْدِيهِمْ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿١٦﴾

Artinya: Hai ahli Kitab, Sesungguhnya telah datang kepadamu Rasul Kami, menjelaskan kepadamu banyak dari isi Al Kitab yang kamu sembunyi kan, dan banyak (pula yang) dibiarkannya. Sesungguhnya telah datang kepadamu cahaya dari Allah, dan kitab yang menerangkan 16. Dengan kitab itulah Allah menunjukkan orang-orang yang mengikuti keredhaan-Nya ke jalan keselamatan, dan (dengan kitab itu pula) Allah mengeluarkan orang-orang itu dari gelap gulita kepada cahaya yang terang benderang dengan seizin-Nya, dan menunjuki

mereka ke jalan yang lurus.

Klasifikasi Akhlak

Dilihat dari jenisnya akhlak menurut Al-Ghazali diklasifikasikan menjadi dua klarifikasi yaitu (Elmubarak, 2011:87):

Akhlak Mahmudah (akhlak yang baik)

Yang termasuk dalam kategori akhlak mahmudah (akhlak yang baik) diantaranya adalah :

- a. Al-amanah (setia, jujur dan dapat dipercaya)
- b. Al-wafa (menepati janji)
- c. Al-sabru (sabar)
- d. Al-rahmah (kasih sayang)
- e. Al-ikha (persaudaraan)

Akhlak Mazmumah

Akhlak mazmumah (akhlak tercela) diantaranya adalah:

- a. Al-Ghadab (pemarah)
- b. Al-Ghibah (pengumpat)
- c. Al-Hasad (dengki)
- d. Al-Istikbar (sombong)
- e. Al-Kizb (dusta)

Sedangkan dilihat dari pengaplikasiannya, akhlak terdiri dari beberapa pembentukan akhlak, yaitu:

Akhlak terhadap diri sendiri

Akhlak terhadap diri sendiri mengandung arti bagaimana memperlakukan diri sendiri, sebagai amanah dari Allah. Karena pada dasarnya semua yang dimiliki oleh manusia berupa panca indera atau jasmani maupun rohani, harus diperlakukan dengan baik, adil dan sesuai dengan kemampuan. Seperti contoh diri kita memiliki mata, maka akhlak kita bagaimana menggunakan mata, dan memperlakukan mata secara proporsional, kalau tidak maka diri sendiri yang menanggung akibatnya.

Akhlak terhadap keluarga (Orang tua, kakak/adik)

Islam mengatur tata cara berakhlak terhadap keluarga (orang tua, kakak/adik). Bagaimana kondisi orang tua seorang anak tidak diperbolehkan membentak, menyakiti, atau memperlakukannya secara tidak terhormat. Islam telah mengatur pola hubungan akhlak orang tua, berbeda agama atau keyakinan, seorang anak harus berakhlak baik terhadap orang tua. Seorang adik harus menghormati kakaknya.

Akhlak terhadap teman/sahabat

Dalam sebuah hadist yang dijelaskan oleh Rasulullah SAW bersabda “Bertakwalah kepada Allah di manapun kamu berada dan ikutilah perbuatan jelek dengan perbuatan baik untuk menghapusnya dan pergaulilah manusia dengan akhlak yang baik”. (HR. Muslim). Hadist tersebut menjadi landasan atau tata cara bergaul yang baik. Pergaulan yang baik itu adalah pergaulan yang dilandasi dengan akhlak yang baik.

Akhlak terhadap guru

Dari berbagai media kita dapat informasi terjadi kekerasan oknum guru terhadap muridnya, atau sebaliknya murid berani melawan kepada gurunya. Seorang guru harusnya menjadi teladan (uswatun hasanah) contoh yang baik untuk muridnya. Dan jika ada salah satu murid akhlaknya tidak baik terhadap guru, maka yang dilakukan adalah introfeksi diri karena bisa jadi guru belum atau tidak menjadi teladan muridnya.

Akhlak terhadap orang yang lebih tua dan lebih muda

Sikap saling menghormati, menyayangi dan memuliakan sesama, selain merupakan perintah agama, tetapi juga di dalamnya terkandung nilai-nilai kemanusiaan. Sikap inilah yang semakin terkikis dalam masyarakat kita saat ini. Berbagai faktor penyebab antara lain

adalah modernisasi yang menyebabkan masyarakat semakin individualis sehingga mudah sekali masyarakat kita terpropokasi dan mudah marah. Ini karena rasa saling hormat kepada orang tua dan saling menyayangi kepada yang lebih muda tidak lagi diaplikasikan.

Akhlaq terhadap lingkungan hidup / lingkungan sekitar

Lingkungan adalah sebagai ekosistem kehidupan, mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Tanpa adanya keseimbangan antara lingkungan hidup dengan manusia maka yang terjadi adalah ketidakharmonisan atau disharmoni dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu setiap manusia harus memiliki akhlak yang baik terhadap lingkungan dengan cara menjaga kelestariannya.

Dan inti dari berakhlak tersebut diatas intinya adalah akhlak yang baik kepada Allah SWT.

Karena Allah SWT telah menjadikan diri dan lingkungan sekitar dengan lengkap dan sempurna.

Pengertian Pembentukan Akhlak

Berbicara mengenai masalah pembentukan akhlak sama dengan berbicara tentang tujuan pendidikan, Istilah “tujuan” atau “sasaran” atau “maksud” dalam bahasa Arab dinyatakan dengan *ghayat* atau *ahdaf* atau *maqasid*. Sedangkan dalam bahasa Inggris, Istilah “tujuan” dinyatakan dengan “goal” atau *purpose* atau *objective*. Secara umum istilah-istilah itu mengandung pengertian yang sama yaitu perbuatan yang diarahkan kepada suatu tujuan tertentu, atau arah, maksud yang hendak dicapai melalui upaya atau aktifitas (Ramayulis, 2004:65). Tujuan pendidikan Islam dengan demikian merupakan pengembangan nilai-nilai Islami yang hendak diwujudkan dalam pribadi manusia didik pada akhir dari proses tersebut. Dengan istilah lain, tujuan Pendidikan Islam menurut M. Arifin adalah perwujudan nilai-

nilai Islami pada pribadi manusia didik yang diikhtikarkan oleh pendidik muslim melalui proses yang terminal pada hasil (produk) yang berkepribadian Islam yang beriman, bertaqwa dan berilmu pengetahuan yang sanggup mengembangkan dirinya menjadi hamba Allah yang taat (Arifin, 1993:224).

Rumusan tujuan pendidikan Islam dapat juga tidak seragam ruang lingkupnya, bergantung pada mazhab atau aliran paham yang dijadikan orientasi sikap dan pandangan dalam pengalaman agama. Berikut ini keanekaragaman rumusan tujuan pendidikan Islam menampilkan pengaruh mazhab atau aliran paham para pemikir/ulama Islam dalam Pendidikan Islam:

- a. Ichwanus sofa, karena cenderung berorientasi kepada mazhab filsafat dan kepada keyakinan politisnya merumuskan tujuan pendidikan untuk menumbuh kembangkan kepribadian muslim yang mampu mengamalkan cita-citanya.
- b. Abdul Hasan Al-Qabisi yang menganut paham ahli sunnah wal jama'ah merumuskan tujuan pendidikan untuk mencapai makrifat dalam agama baik ilmiah maupun alamiah.
- c. Ibnu Miskawih ahli fiqh dan hadist menitik beratkan rumusannya pada usaha mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas baik, benar dan indah (atau merealisasikan kebaikan, kebenaran dan keindahan).
- d. Al-Ghazali, menjelaskan tujuan pendidikan dengan menitik beratkan pada melatih anak agar dapat mencapai ma'rifat kepada Allah melalui jalan tasawuf yaitu dengan mujahadah (membiasakan) dan melatih nafsu-nafsu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Akhlak

Untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan akhlak pada khususnya dan pendidikan pada umumnya, ada tiga aliran yang amat populer. Pertama aliran nativisme. Kedua, aliran empirisme, dan ketiga aliran konvergensi. Menurut aliran nativisme

bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap pembentukan diri seseorang adalah faktor pembawaan dari dalam yang bentuknya dapat berupa kecenderungan, bakat, akal, dan lain-lain. Menurut aliran empirisme bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap pembentukan diri seseorang adalah faktor dari luar, yaitu lingkungan sosial, termasuk pendidikan dan pembinaan yang diberikan.

Selanjutnya pada aliran konvergensi berpendapat pembentukan akhlak dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu pembawaan si anak, dan faktor dari luar yaitu pendidikan dan pembinaan yang dimuat secara khusus, atau melalui interaksi dalam lingkungan sosial. Aliran yang ketiga ini tampak sesuai dengan ajaran Islam.

Dengan demikian faktor yang mempengaruhi pembinaan akhlak pada anak ada dua, yaitu dari dalam merupakan potensi fisik, intelektual dan hati (rohaniah) yang dibawa anak sejak lahir, dan faktor dari luar yang dalam hal ini adalah kedua orang tua dirumah, guru disekolah, dan tokoh-tokoh serta pemimpin dimasyarakat. Melalui kerja sama yang baik antara tiga lembaga pendidikan tersebut, maka aspek kognitif (pengetahuan), afektif (penghayatan), dan psikomotorik (pengalaman) ajaran yang diajarkan akan terbentuk pada diri anak.

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat membentuk akhlak setiap manusia, yaitu:

a. Faktor Pembawaan Naluriyah

Sebagai makhluk biologis, faktor bawaan sejak lahir yang menjadi pendorong perbuatan setiap manusia. faktor itu disebut dengan naluri atau tabiat.

b. Faktor Sifat-sifat Keturunan (Al Waritoh)

Sifat-sifat keturunan adalah sifat-sifat yang diwariskan oleh orang tua kepada keturunannya (anak dan cucu).

Metode Pembinaan Akhlak

Pembinaan akhlak merupakan tumpuan perhatian pertama dalam Islam. Hal ini dapat dilihat dari salah satu misi kerasulan Nabi

Muhammad SAW. Yang utama adalah untuk menyempurnakan akhlak yang mulia. Perhatian Islam yang demikian terhadap pembinaan akhlak dapat pula dilihat dari perhatian Islam terhadap pembinaan akhlak dapat pula dilihat dari perhatian Islam terhadap pembinaan jiwa yang harus didahulukan dari pada pembinaan fisik, karena dari jiwa yang baik inilah akan lahir perbuatan yang baik yang selanjutnya akan mempermudah menghasilkan kebaikan dan kebahagiaan pada seluruh kehidupan manusia, lahir dan batin. Perhatian Islam dalam pembinaan akhlak selanjutnya dapat dianalisis pada muatan akhlak yang terdapat pada seluruh aspek ajaran Islam. Ajaran Islam tentang keimanan misalnya sangat berkaitan erat dengan mengerjakan serangkaian amal shalih dan perbuatan terpuji.

Pembinaan akhlak dalam Islam juga terintegrasi dengan pelaksanaan rukun iman. Hasil analisa Muhammad al-Ghazali terhadap rukun Islam yang kelima telah menunjukkan dengan jelas, bahwa dalam rukun Islam yang lima itu terkandung konsep pembinaan akhlak.

Misalnya, rukun Islam yang pertama adalah mengucapkan dua kalimat syahadat. Kalimat ini mengandung pernyataan bahwa selama hidupnya manusia hanya tunduk kepada aturan dan tuntunan Allah. Orang yang tunduk dan patuh pada aturan Allah dan Rasul-Nya sudah dapat dipastikan akan menjadi orang yang baik. Begitu juga pada butir-butir rukun islam yang lain, masing-masing mengandung konsep tentang akhlak.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa Islam sangat memberi perhatian yang besar terhadap pembinaan akhlak, termasuk cara-caranya. Memberi perhatian yang besar terhadap pembinaan akhlak yang ditempuh islam adalah menggunakan cara atau sistem yang *intergrated*, yaitu sistem yang menggunakan berbagai sarana peribadatan dan lainnya secara simultan untuk diarahkan pada pembinaan akhlak. Cara lain yang dapat ditempuh untuk pembinaan akhlak ini adalah

pembiasaan yang dilakukan sejak kecil dan berlangsung kontinyu. Berkenaan dengan ini Imam Al-Ghazali mengatakan bahwa kepribadian manusia itu pada dasarnya dapat menerima segala usaha pembentukan melalui pembiasaan.

Dalam tahap-tahap tertentu, pembinaan akhlak, khususnya akhlak lahirnya dapat pula dilakukan dengan cara paksaan yang lama kelamaan tidak lagi terasa dipaksa. Cara lain tak kalah ampuhnya adalah melalui keteladanan. Pendidikan itu tidak akan sukses, melainkan jika disertai dengan pemberian contoh teladan yang baik dan nyata. Cara demikian itu telah dilakukan oleh Rasulullah.

Selain itu pembinaan akhlak dapat pula ditempuh dengan cara senantiasa menganggap diri ini sebagai yang banyak kekurangannya dari pada kelebihanannya. Pembinaan akhlak secara efektif dapat pula dilakukan dengan memperhatikan faktor kejiwaan sasaran yang dibina.

Ada beberapa metode pembinaan akhlak yang dapat dilakukan sesuai dengan perspektif islam, yaitu sebagai berikut:

- Metode Uswah (teladan), yaitu sesuatu yang pantas untuk dijalani, karena mengandung nilai-nilai kemanusiaan
- Metode Ta'widiah (pembiasaan), secara bahasa pembiasaan asal katanya adalah biasa. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, biasa artinya lazim atau umum; seperti sudiakala, sudah merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari
- Metode Mau'izah (nasehat), yaitu kata wa'zhu yang berarti nasehat yang terpuji, memotivasi untuk melaksanakannya dengan perkataan yang lembut.
- Metode Qisah (cerita), yang mengandung arti suatu cara dalam menyampaikan materi pelajaran, dengan menuturkan secara kronologis, tentang bagaimana terjadinya suatu hal, baik yang sebenarnya terjadi, ataupun hanya rekaan saja.
- Metode Amtsal (perumpamaan), yaitu

metode yang banyak dipergunakan dalam Alqur'an dan hadist untuk mewujudkan akhlak mulia.

Manfaat Akhlak Mulia

Al-Qur'an dan hadist banyak sekali memberi informasi tentang manfaat akhlak yang mulia.

Allah berfirman:

مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَأَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُنْزَلُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ ﴿٤٠﴾

Artinya: "Barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, maka dia tidak akan dibalasi melainkan sebanding dengan kejahatan itu. Dan barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam keadaan beriman, maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezki di dalamnya tanpa hisab." (Q.S. Al-Mu'min, 40: 40).

Selain ayat di atas, ada pula ayat lain yang memberi pemaparan mengenai akhlak mulia, misalnya pada surat an-Nahl ayat 97 dan pada al-Kahfi ayat 88. Berikut penjelasan surat an-Nahl ayat 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَأَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٧٧﴾

Artinya: Barangsiapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Ayat-ayat tersebut dengan jelas menggambarkan keuntungan atau manfaat dari akhlak mulia. Mereka itu akan memperoleh kehidupan yang baik, mendapatkan rizki yang berlimpah,

dsb. Selanjutnya dalam hadist juga disebutkan keterangan tentang keberuntungan dari akhlak yang mulia, antara lain:

- a. Memperkuat dan menyempurnakan agama
- b. Mempermudah perhitungan amal di akhirat
- c. Menghilangkan kesulitan
- d. Selamat hidup di dunia dan akhirat.

Uraian tersebut hanya menjelaskan sebagian kecil dari manfaat akhlak yang baik. Tentunya masih banyak lagi keuntungan akhlak.

Pendidikan Akhlak

Secara etimologis (*lughatan*) *akhlaq* (bahasa arab) menurut (Ilyas, 2011:1) adalah bentuk jamak dari *khuluq* yang berarti budi pekerti, perangai, tingkah laku atau tabiat. Berakar dari kata *khalaqo* yang berarti menciptakan. Seakar dengan kata *khaliq* (pencipta) makhluk (yang diciptakan) dan *khalaq* (penciptaan). Demikian pula kata “*Khuluq*” mempunyai kesesuaian dengan “*Khilqun*”, hanya saja *khuluq* merupakan perangai manusia dari dalam diri (ruhaniyah) sedang *khilqun* merupakan perangai manusia dari luar (jasmani). Kesamaan akar kata diatas mengisyaratkan bahwa dalam akhlak tercakup pengertian terciptanya keterpaduan antara kehendak *khaliq* (Tuhan) dengan perilaku *makhluk* (manusia). Atau dengan kata lain, tata prilaku seseorang terhadap orang lain dan lingkungannya baru mengandung nilai akhlak yang hakiki manakala tindakan atau prilaku tersebut didasarkan kepada kehendak *khalik* (Tuhan). Dari pengertian etimologis seperti ini, akhlak bukan saja merupakan tata aturan atau norma perilaku yang mengatur hubungan antar sesama manusia tetapi juga norma yang mengatur hubungan antara manusia dengan Tuhan dan bahkan dengan alam semesta sekalipun.

Tujuan Pendidikan Akhlak

Berbicara masalah tujuan pendidikan akhlak sama dengan berbicara tentang pembentukan akhlak, karena banyak sekali di-

jumpai pendapat para ahli yang mengatakan bahwa tujuan pendidikan adalah pembentukan akhlak. Muhammad Athiyah al-Abrasyi mengatakan bahwa pendidikan budi pekerti dan akhlak adalah jiwa dan tujuan pendidikan Islam. Demikian pula Ahmad D Marimba berpendapat bahwa tujuan utama pendidikan Islam adalah identik dengan tujuan hidup setiap Muslim, yaitu untuk menjadi hamba Allah yakni hamba yang percaya dan menyerahkan diri kepada-Nya dengan memeluk Islam.

Akan tetapi, sebelum kita lanjutkan tentang tujuan pendidikan akhlak ada masalah yang perlu kita jawab terlebih dahulu dengan seksama, yaitu apakah akhlak itu dapat dibentuk atau tidak?. Menurut sebagian ahli mengatakan bahwa akhlak itu tidak perlu dibentuk karena akhlak adalah *instinct* (*Gharizah*) yang dibawa manusia sejak lahir. Bagi golongan ini bahwa masalah akhlak adalah pembawaan dari manusia sendiri, dan dapat juga berupa kata hati atau intuisi yang selalu cenderung kepada kebenaran. Dengan pandangan seperti ini, maka akhlak akan tumbuh dengan sendirinya, walaupun tanpa dibentuk atau diusahakan. Kelompok ini lebih lanjut menduga bahwa akhlak adalah gambaran bathin sebagaimana terpantul dalam perbuatan lahir. Perbuatan lahir ini tidak akan sanggup mengubah perbuatan bathin. Orang yang bakatnya pendek tidak dapat dengan sendirinya meninggikan dirinya, demikian pula sebaliknya. Selanjutnya ada pula pendapat yang mengatakan bahwa akhlak adalah hasil dari pendidikan, latihan, pembinaan, dan perjuangan keras dan sungguh-sungguh. Kelompok yang mendukung pendapat yang kedua ini umumnya datang dari ulama-ulama Islam yang cenderung kepada akhlak. Ibnu Maskawaih, Ibnu Sina, al-Ghazali dan lain-lain termasuk pada kelompok yang mengatakan bahwa akhlak adalah hasil usaha (*muktasabah*).

Imam Al-Ghazali misalnya mengatakan bahwa: “Seandainya akhlak itu tidak dapat menerima perubahan, maka gugurlah fungsi wasiat, nasihat dan pendidikan. Dan tidak ada

pula fungsinya hadits nabi yang mengatakan “perbaikilah akhlak kamu sekalian”. Pada kenyataannya di lapangan usaha-usaha pembinaan akhlak melalui berbagai lembaga pendidikan dan melalui berbagai macam metode terus dikembangkan. Ini menunjukkan bahwa akhlak memang perlu dibina dan pembinaan ini ternyata membawa hasil berupa terbentuknya pribadi-pribadi muslim yang berakhlak mulia, taat kepada Allah dan Rasul-NYA, hormat kepada ibu bapak, sayang kepada makhluk Tuhan dan seterusnya.

Akan tetapi keadaan sebaliknya juga menyatakan bahwa anak-anak yang tidak dibina akhlaknya atau dibiarkan tanpa bimbingan, arahan, dan pendidikan, ternyata menjadi anak-anak yang nakal, mengganggu masyarakat, melakukan berbagai perbuatan tercela, dan seterusnya. Ini semua menunjukkan bahwa akhlak memang perlu dibina agar akhlak generasi penerus kedepan menjadi lebih baik dan terhindar dari perbuatan yang tidak diinginkan.

Keadaan pembinaan ini semakin terasa diperlukan terutama pada saat dimana semakin banyak tantangan dan godaan sebagai dampak dari kemajuan teknologi. Saat ini misalnya orang akan dengan mudah berkomunikasi dengan apapun yang ada di dunia ini, baik itu berupa yang baik atau pun yang buruk, karena adanya alat telekomunikasi. Peristiwa yang baik atau yang buruk dengan mudah dapat dilihat melalui pesawat televisi, internet, *faximile*, dan seterusnya. Film, buku-buku, tempat-tempat hiburan yang menyuguhkan adegan maksiat juga banyak. Demikian pula dengan obat-obat terlarang, minuman keras, dan pola hidup materialistik dan hedonistik semakin menggejala. Semua itu jelas membutuhkan pembinaan akhlak (Nata 2002).

Jadi untuk membina agar anak mempunyai sifat-sifat terpuji, tidaklah mungkin dengan penjelasan pengertian saja, akan tetapi memerlukan membiasakannya melakukan perbuatan yang baik, dan diharapkan nantinya dia

mempunyai sifat-sifat tersebut dan menjauhi sifat-sifat tercela. Kebiasaan latihan itulah yang membuat ia cenderung kepada melakukan yang baik dan meninggalkan yang buruk.

Pembinaan moral, pembentukan sikap dan pribadi pada umumnya terjadi melalui pengalaman sejak kecil. Pendidik atau Pembina pertama adalah orang tua, kemudian guru. Semua pengalaman yang dilalui anak sewaktu kecilnya, akan merupakan unsur penting dalam pribadinya. Sikap anak terhadap agamanya dibentuk pertama kali oleh orang tuanya, kemudian disempurnakan atau diperbaiki oleh guru di sekolah.

Latihan-latihan keagamaan yang menyangkut ibadah seperti sembahyang, doa, membaca al-quran, sembahyang berjamaah di sekolah, masjid atau langgar, harus dibiasakan sejak kecil, sehingga akan tumbuh rasa senang melakukan ibadah tersebut. Latihan keagamaan, yang menyangkut akhlak dan ibadah sosial atau hubungan dengan sesama manusia sesuai dengan ajaran agama jauh lebih penting daripada hanya sekedar kata-kata.

Untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan akhlak pada khususnya dan pendidikan pada umumnya, ada 3 (tiga) aliran yang sangat populer, yaitu aliran nativisme, aliran empirisme, dan aliran konvergensi (Abudin Nata, 2002). Menurut aliran nativisme bahwa faktor yang paling berperan terhadap pembentukan diri seseorang adalah faktor pembawaan dari dalam yang bentuknya dapat berupa kecenderungan kepada yang baik, maka dengan sendirinya orang tersebut akan menjadi baik. Aliran nativisme ini nampaknya begitu yakin terhadap potensi batin yang ada dalam diri manusia dan aliran ini erat kaitannya dengan aliran intuisisme dalam penentuan baik dan buruk sebagaimana telah diuraikan di atas. Aliran ini tampak kurang menghargai atau kurang memperhitungkan peran pembinaan dan pendidikan.

Selanjutnya menurut aliran empirisme bahwa faktor yang paling berperan terhadap

pembentukan diri seseorang adalah faktor dari luar, yaitu lingkungan sosial termasuk pembinaan dan pendidikan yang diberikan. Jika pembinaan dan pendidikan yang diberikan kepada anak itu baik, maka baiklah anak itu. Demikian juga sebaliknya. Aliran ini tampak lebih percaya kepada peranan yang dilakukan oleh dunia pendidikan dan pengajaran.

Sementara aliran konvergensi berpendapat bahwa pembentukan akhlak dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor pembawaan anak dan faktor dari luar yaitu pendidikan dan pembinaan yang dibuat secara khusus, atau melalui berbagai metode (Arifin, 1991:13).

Aliran ketiga ini sesuai dengan ajaran Islam. Sebagaimana firman Allah dalam al-quran yang berbunyi: "Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberikan kamu pendengaran, penglihatan, dan hati agar kamu bersyukur". Ayat tersebut memberi petunjuk bahwa manusia memiliki potensi untuk dididik, yaitu penglihatan, pendengaran, dan hati sanubari. Potensi tersebut harus disyukuri dengan cara mengisinya dengan ajaran dan pendidikan. Hal ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Luqmanul Hakim terhadap anak-anaknya, sebagaimana tersebut dalam firman Allah yang berbunyi:

Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anak-anaknya di waktu ia memberika pelajaran kepadanya. `hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, sesungguhnya mempersekutukan Allah adalah benar-benar kezaliman yang besar. Dan kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada kedua orang ibu bapaknya: ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah lemah dan menyapihnya dalam dua tahun, bersyukurlah kepadaKU dan kepada kedua ibu bapakmu, hanya kepada-KUlah kembalimu (QS : Luqman :13-14).

Ayat tersebut selain menggambarkan tentang pelaksanaan pendidikan yang dilakukan Lukman Hakim, juga berisi materi pelajaran

yang utama diantaranya adalah pendidikan tauhid atau keimanan, karena keimananlah yang menjadi salah satu dasar yang kokoh bagi pembentukan akhlak.

Kesesuaian teori konvergensi di atas, juga sejalan dengan hadits Nabi yang berbunyi: "Setiap anak dilahirkan dalam keadaan membawa fitrah (rasa ketuhanan dan kecenderungan kepada kebenaran), maka kedua orang tuanyalah yang membentuk anak itu menjadi yahudi, nasrani atau majusi" (HR. Bukhari).

Dari ayat dan hadits tersebut di atas jelas sekali bahwa pelaksanaan utama dalam pendidikan adalah kedua orang tua. Itulah sebabnya orang tua terutama ibu mendapat gelar sebagai madrasah, yakni tempat berlangsung kegiatan pendidikan.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa faktor yang paling dominan terhadap pembentukan akhlak anak didik adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu potensi fisik, intelektual dan hati (rohaniah) yang dibawa anak dari sejak lahir, sementara faktor eksternal yang dalam hal ini adalah dipengaruhi kedua orang tua, guru di sekolah, tokoh-tokoh masyarakat. Melalui kerja sama yang baik antara 3 lembaga pendidikan tersebut, maka aspek kognitif (pengetahuan), apektif (penghayatan), dan psikomotorik (pengalaman) ajaran yang diajarkan akan terbentuk pada diri anak.

Dari berbagai penjelasan di atas, pada dasarnya tujuan pendidikan akhlak sejalan dengan tujuan pendidikan seperti yang disinggung dalam al-Qur'an yaitu membina manusia baik secara pribadi kelompok agar mampu menjalankan fungsinya sebagai khalifah Allah maupun sebagai hamba Allah. Tugas khalifah sendiri harus memenuhi empat sisi yang saling berkaitan yaitu pemberi tugas (Allah), penerima tugas (manusia), tempat atau lingkungan di mana manusia berada, dan materi-materi penugasan yang harus mereka laksanakan. Dan keempat hal ini saling berkaitan, itulah sebabnya sering terjadi

perbedaan dan tujuan pendidikan antara masyarakat yang satu dengan yang lainnya, karena mereka harus memperhatikan faktor lingkungan di mana manusia itu berada (Mahmudah, tt., hlm. 56).

Berdasarkan penjelasan di atas, wajar kiranya Omar Muhammad al-Toumy al-Syai-bany menyatakan bahwa dasar pendidikan Islam identik dengan dasar tujuan Islam. Keduanya berasal dari sumber yang sama yaitu al-Qur'an dan Hadits, pemikiran yang serupa juga dianut oleh para pemikir pendidikan Islam, atas dasar pemikiran tersebut maka para ahli pendidikan dan pemuka pendidikan Muslim mengembangkan pemikiran mengenai pendidikan Islam dengan merujuk kedua sumber utama ini (Jalaluddin 2001, hlm. 8).

Secara teoritis pendidikan akhlak pada dasarnya bertitik tolak dari urgensi akhlak dalam kehidupan. Tokoh yang menganggap pentingnya pendidikan akhlak adalah Oemar Bakry, menurutnya "ilmu akhlak akan menjadikan seseorang lebih sadar lagi dalam tindak tanduknya. Mengerti dan memaklumi dengan sempurna faedah berlaku baik dan bahaya berbuat salah" (Bakry 1993, hlm. 13-14). Mempelajari akhlak setidaknya dapat menjadikan orang baik. Kemudian dapat berjuang di jalan Allah demi agama, bangsa dan negara. Berbudi pekerti yang mulia dan terhindar dari sifat-sifat tercela dan berbahaya.

Tokoh lain yang menganggap pentingnya pendidikan akhlak adalah Syed Muhammad Nauquib al-Attas dengan menggunakan kata *adab* atau *ta'dib*. Al-Attas mengatakan bahwa kebenaran metafisis sentralitas Tuhan sebagai Realitas Tertinggi sepenuhnya selaras dengan tujuan dan makna *adab* dan pendidikan sebagai *ta'dib*. Al-Attas menganggap bahwa proses pendidikan sebagai penanaman *adab* ke dalam diri, sebuah proses yang tidak dapat diperoleh melalui suatu metode khusus. (Daud, 2003:77-79). Penjelasan al-Attas ini menggambarkan bahwa potensi akhlak berada pada Realitas Tertinggi yang merupakan titik sentral dalam

kehidupan manusia.

Berdasarkan kepentingan akhlak dalam kehidupan manusia itulah, maka mengatakan Ibn Miskawaih bahwa tujuan pendidikan akhlak adalah terwujudnya sikap batin yang mampu mendorong secara spontan untuk melahirkan semua perbuatan atau bernilai baik (Badaw, 1963:478)., sehingga mencapai kesempurnaan dan memperoleh *sa'adat* (kebahagiaan sejati/kebahagiaan yang sempurna). Pendapat ini beralasan bahwa kebaikan itu merupakan tujuan setiap orang, faktor anugerah Allah yang dapat mencapai kebaikan, disamping adanya kesungguhan berusaha dan berkelakuan baik (Miskawaih, 1982:41-45). Seperti yang disimpulkan oleh Suwito bahwa tujuan pendidikan akhlak menurut pemikiran Ibn Miskawaih adalah terciptanya manusia berperilaku ketuhanan. Perilaku seperti ini muncul dari akal ketuhanan yang ada dalam diri manusia secara spontan (Suwito, 1992:157).

Rumusan tujuan pendidikan akhlak seperti ini hakekatnya dapat dilakukan melalui membangun motivasi pribadi dan orang lain untuk mencontoh akhlak Nabi. Artinya, bahwa berbagai aktivitas kehidupannya selalu melakukan sesuatu dengan mengikuti akhlak nabi, baik dalam rangka pembentukan sebagai seorang pribadi maupun terhadap orang lain. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa tujuan pendidikan akhlak adalah terciptanya manusia yang beriman perilaku lahir dan batin yang seimbang (seperti Nabi) berdasarkan pemahaman Bediuzzaman Said Nursi".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana pembentukan akhlak siswa di MA Annida Al Islamy ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus di

atas. Adapun tujuan penelitian adalah: untuk mengetahui pembentukan akhlak siswa di MA Annida Al Islamy.

METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini adalah MA Annida Al-Islamy Kecamatan Cengkareng pemilihan tempat ini adalah karena sekolah ini memenuhi karakteristik penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus yang merupakan salah satu penelitian deskriptif, dengan studi ini diharapkan dapat diungkap secara mendalam mengenai akhlak siswa di MA Annida Al-Islamy.

Data yang digunakan adalah menggunakan data primer dan data skunder. Data primer yang berupa wawancara sedangkan dari data sekunder berupa daftar nama guru dan siswa beserta identitasnya dan data tentang keadaan umum objek penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi, studi pustaka, dokumentasi. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 3 orang guru dan kepala sekolah pada MA Annida Al-Islamy yang mengetahui materi dalam penelitian ini.

Data dan informasi yang diperoleh dari lapangan dianalisis dengan berpedoman kepada kerangka landasan analisis pada pendekatan masalah, yaitu untuk mengetahui perkembangan akhlak siswa di MA Annida Al-Islamy.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah MA Annida Al-Islamy

Pada bulan Juli 1982 didirikanlah Perguruan Annida Al Islamy Jakarta dibawah naungan yayasan Sirotul Al Rahim yang didirikan pertama kali oleh 8 orang pendiri yaitu:

- | | |
|--------------------|--------------|
| a. Kh. Ma'mun | Rawabuaya |
| b. Kh. Abdul Mubin | Duri Kosambi |
| c. H. Matsani | Rawabuaya |
| d. H. Deran | Cengkareng |

- | | |
|---------------------|---------------|
| e. H. Moh. Soleh | Pondok Randu |
| f. H. Muhammad Arif | Cengkareng |
| g. H. Hadromi | Rawabuaya Pos |
| h. H. Sofyan | Basmol |
| a. Kh. Mahfudz | Rawabuaya |
| b. H. Juaini | Cengkareng |
| c. H. Hasan Ya'Kub | Semanan |

Perguruan Annida Al Islamy berawal dari tingkat Tsanawiyah yang dipimpin oleh Kh. Abdul Mubin pada tahun 1982 hingga 1983, ketika itu perguruan Annida Al Islamy berada di Rawabuaya tepatnya belakang Masjid Baiturrahman dengan jumlah murid 7 orang siswa, kemudian pada tahun 1983 siswa Mts Annida Al Islamy bertambah menjadi 20 siswa.

Pada tahun 1984 Mts Annida Al Islamy pindah dari Rawabuaya ke Duri Kosambi begitu pula kepemimpinan Mts Annida Al Islamy beralih dari Kh. Abdul Mubin kepada generasi penerusnya yaitu Ust. H. Jamhari. Tahun 1984 adalah tahun pertama kalinya Mts Annida Al Islamy mengadakan ujian Negara yang diikuti oleh 20 siswa.

Pada bulan Juli 1987 perguruan Annida Al Islamy mengembangkan sayapnya dengan membuka tingkat lanjutan yaitu Madrasah Aliyah Annida Al Islamy yang dipercayakan kepemimpinan kepada Ust. H. Abdul Rozak S, BA, beliau memimpin Aliyah selama 12 tahun (1987 - 1999), kemudia dipimpin oleh Drs. H. Harun Rasyid selama 3 tahun (1999 - 2002). Pada tahun 2002 beliau digantikan oleh Drs. Kh Sofyan Hadi selama 2 tahun (2002 - 2004), setelah itu estafet kepemimpinan dilanjutkan oleh Drs. H. Masykur Syah selama 8 tahun (2004 - 2012).

Pada bulan Juli 2012 kepemimpinan Madrasah Aliyah dipegang oleh Drs. M. Haidar. Pada periode ini terjadi reformasi disegala bidang mulai dari sarana dan prasarana, peserta didik dan tenaga pengajar. Dibidang sarana dan prasarana, seluruh ruang MA Annida Al Islamy baik ruang kelas, ruang TU, ruang kepala

sekolah sudah menggunakan Ac, seluruh kelas menggunakan infocus dan ruangan guru yang bersifat klasikal. Dibiarkan peserta didik dan tenaga pengajar, para siswa diwajibkan mengenakan dasi dan peci. Dibukanya Eskul tata boga, *service* komputer, kursus bahasa Arab dan Inggris serta muhadoroh (latihan ceramah) untuk memberi bekal kepada siswa siswi MA Annida AL Islamy setelah mereka menjadi alumni.

Visi dan Misi MA Annida Al Islamy

a. Visi Madrasah:

Membentuk Masyarakat yang beragama, berakhlak mulia, berbudaya, berpendidikan serta sejahtera lahir dan bathin.

b. Misi Madrasah Akademis:

Mencerdaskan kehidupan masyarakat dengan pendidikan ilmu Pengetahuan agama dan ilmu pengetahuan umum.

Non Akademis:

Membentuk generasi bangsa yang bertanggung jawab dan mandiri meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (UU No. 14 tahun 2005:2).

Dalam proses pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan yang strategis dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Berikut jumlah staf pengajar dan karyawan. Berikut jumlah pengajar dan karyawan pada MA Annida AL Islamy:

Guru / Pengajar

Berikut data guru / pengajar pada MA Annida Al Islamy yang terdiri dari guru PNS dan guru honorer:

Tabel 1

Data Jumlah Guru /
Pengajar MA Annida Al Islamy

No.	Jumlah		Jumlah
	Guru PNS	Guru Honorer	
1.	9	13	22

Sumber: Tata Usaha MA Annida Al Islamy.

Tata Usaha / Karyawan Pesuruh

Berikut tata usaha / karyawan pesuruh pada MA Annida Al Islamy yang terdiri dari karyawan tata usaha, staff tata usaha, keamanan dan penjaga/pesuruh:

Tabel 2

Data Jumlah Tata Usaha / Karyawan Pesuruh

No	Jabatan	Honorer	Jumlah
1.	Tata Usaha	1	1
2.	Staff Tata Usaha	2	2
3.	Keamanan	1	1
4.	Penjaga/Pesuruh	2	2
	Jumlah	6	6

Sumber: Tata Usaha MA Annida Al Islamy

Data Pendidik Madrasah Aliyah Annida AL Islamy Tahun 2012 - 2013

Berikut data pendidik pada Madrasah Aliyah Al Islamy Tahun 2012 - 2013 berdasarkan nama pendidik dan mata pelajaran yang diajarkan terhadap siswa.

Tabel 3
Data Pendidik Madrasah Aliyah Annida AL Islamy

No	Nama Pendidik	NIP	Mata Pelajaran
1.	Drs. M. Haidar	-	Bahasa Arab
2.	Muzakir, SE	197403142007101001	Ekonomi
3.	Saifullah. S. Ag	197812062007101004	Aqidah Akhlak
4.	Drs. H. Jamat Makmun	-	Fiqh, Ushul Fiqh, I. Faroid
5.	Drs Alwani	-	Matematika
6.	Abdul Ajid. S. Pd	-	Bahasa Inggris & Jerman
7.	Drs. H. Ahyadi	-	Qur'an Hadits & Tajwid
8.	Drs. H. Masykur Syah	-	Bahasa Indonesia
9	Drs. H. Zainudin	196806092007101001	I Hadits, SKI, & I Kalam
10.	Ahmad Rifa'i, S. Ag	197312312007101017	TIK, Komputer
11.	Anas S.Ag	197402242007101001	Ilmu Tafsir & Nahwu
12.	H.A. Fulaih, M.A	-	Ilmu Falaq & Ushul Fiqh
13.	Abu Said Al Hudri, S.Ag	-	Kesenian & Keterampilan
14.	Jamaluddin, ST	197403252007101003	Mtk, Fisika, Kimia dan Biologi
15.	Ahmad Baijuri. S. Ag	1977807072007101003	PKn & Sejarah
16.	Sahril, S. Pd	-	Penjaskes
17.	M. Arip, S. Pd	-	Bahasa Inggris
18.	Karjono, M. Pd	-	Sosiologi & Sejarah
19.	Rojali, WS, M.Pd	-	Geografi
20	Listiawati	-	Bimbingan/BK

Sumber: Tata Usaha MA Annida Al Islamy Hasil Analisa

Data Tenaga Kependidikan MA Annida Al Islamy

Berikut data tenaga kependidikan MA Annida Al Islamy, yang dijelaskan mengenai nama, nomor pokok pegawai (NIP) dan uraian tugas, yaitu:

Tabel 4
Data Pendidik Madrasah Aliyah Annida AL Islamy Tahun 2012 - 2013

No	Nama Pendidik	NIP	Uraian Tugas
1.	Drs. M. Haidar	-	Kepala Madrasah
2.	Muzakir, SE	197403142007101001	Wkl. Bid. Kurikulum
3.	Saifullah. S. Ag	197812062007101004	Wkl. Bid. Kesiswaan
4.	Taufik Subekti, SE. I	-	Bendahara
5.	Ahmad Firdaus, S. Ag	-	Ka. Tata Usaha
6.	Ahmad Bisryri, S. Kom	-	Staf Tata Usaha
7.	Ahmad Baijuri. S.Ag	197807072007101003	Pustakawan

Sumber: Tata Usaha MA Annida Al Islamy

Siswa

Jumlah keseluruhan siswa dari kelas X sampai kelas XII semuanya berjumlah 133 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 5
Data Keseluruhan Siswa pada MA Annida Al Islamy

No	Wali Kelas	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Jamaludin, ST	X-1	15	12	27
2.	Ahmad Baijuri, S. Ag	X-2	9	19	28
3.	M. Arip, S.Pd	XI-IPS	13	11	24
4.	A. Rifai, S. Ag	XI-MAPK	11	8	19
5.	Karjono, Mpd	XII-IPS	6	10	16
6.	Anas, S. Ag	XII-MAPK	7	12	19
	Jumlah		61	82	133

Sumber: Tata Usaha MA Annida Al Islamy

Keadaan Bangunan dan Ruang

Bangunan Gedung	: 2 Gedung
Keadaan Bangunan	: Permanen
Lokasi	: Strategis
Keadaan Bangunan	
Ruang belajar	: 6 ruang
Ruang guru	: 1 ruang
Ruang kepala sekolah	: 1 ruang
Ruang BK	: 1 ruang
Ruang Perpustakaan	: 1 ruang
Laboratorium Komputer	: 1 ruang
Ruang Tata Boga	: 1 ruang
Ruang Ibadah / Mushallah	: 1 ruang
Ruang Osis	: 1 ruang
Ruang UKS	: 1 ruang
Gudang	: 1 ruang
Kantin	: 1 ruang
Dapur	: 1 ruang
WC	: 2 ruang (guru), 8 ruang (siswa)
Lapangan Olahraga	: 1 (satu) Tempat Lapangan

Identitas Sekolah

Nama Sekolah	: MA Annida Al Islamy
Alamat Sekolah	: Jl. Raya Duri Kosambi No.33 A, Duri Kosambi, Cengkareng Jakarta Barat. Telp. (021) 5410310, 54394974
Status Sekolah	: Swasta
Waktu Belajar	
Senin	
Masuk	: 06.30
Istirahat	: 09.55-10.20
Keluar	: 12.30
Selasa S.D Kamis	
Masuk	: 06.30
Istirahat	: 09.55-10.20
Keluar	: 12.30
Jum'at	
Masuk	: 06.30

Istirahat : 09.55-10.20

Keluar : 11.00

Sabtu (Ekstra Kurikuler)

Masuk : 06.30

Istirahat : 09.55-10.20

Keluar : 11.00

Hasil Analisa

Analisa Fasilitas Sekolah dalam Peningkatan Akhlak Siswa di MA Annida Al-Islamy.

Fasilitas yang tersedia di MA Annida Al-Islamy dirasa sudah cukup baik dalam pengembangan akhlak siswa. Sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan keinginan siswa dalam mengikuti pendidikan akhlak. Sarana dan prasarana adalah unsur yang sangat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, hal ini disebabkan karena fungsinya sebagai alat yang digunakan untuk memperlancar proses kegiatan tersebut. Ditinjau dari pengertian secara umum sarana adalah sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan (media), sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses, usaha atau kegiatan.

Sarana dan Prasarana Kegiatan Belajar Mengajar Perpustakaan

Perpustakaan adalah tempat yang dibutuhkan siswa untuk mencari informasi tentang sesuatu atau menambah ilmu pengetahuan dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah. Kegiatan siswa diperpustakaan umumnya adalah: Membaca buku-buku ditempat tersebut

waktu istirahat atau jam kosong dan meminjam buku-buku yang diperlukan. koleksi buku-buku perpustakaan MA Annida Al Islamy adalah:

- a. Buku Paket Depdikbud/Nas
- b. Buku Bacaan Fiksi
- c. Buku Bacaan Non Fiksi
- d. Dan Lain-Lain

Sarana dan Prasarana Olah Raga

Sarana dan prasarana Olah Raga adalah alat yang menunjang mata pelajaran Olah Raga MA Annida Al Islamy, adapun alat yang ada di MA Annida Al Islamy adalah lapangan Foot Sal, Bola, dan Basket.

Proses Pembentukan Akhlak di MA Annida Al-Islamy

Pembentukan akhlak yang baik merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan perilaku serta prestasi dari siswa dari suatu sekolah. Perubahan akhlak seseorang dapat dilihat berdasarkan beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat merubah menjadi lebih baik adalah peran guru pendidikan agama (PAI) di sekolah, kepala sekolah dan guru bimbingan konseling (BK). Peran ketiganya menjadi faktor baik atau tidaknya akhlak siswa di sekolah. Kepala sekolah sebagai pembuat aturan untuk peningkatan akhlak, guru pendidikan agama sebagai pembimbing dan menambah pengetahuan bagi siswa dan guru bimbingan konseling sebagai guru yang mengatasi permasalahan siswa dalam menangani psikologi siswa.

Dalam penelitian ini penulis menentukan 6 (enam) faktor dalam pembentukan akhlak pada siswa. Ke enam peran tersebut adalah akhlak terhadap diri sendiri, akhlak terhadap keluarga (orang tua, adik, kakak), akhlak terhadap teman/sahabat, akhlak terhadap guru dan akhlak terhadap orang yang lebih tua dan lebih muda. Penjabaran lebih lanjut mengenai pembentukan akhlak siswa di sekolah MA Annida Al-Islamy dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Akhlak terhadap Diri Sendiri

Akhlak terhadap diri sendiri mengandung arti bagaimana memperlakukan diri sendiri, sebagai amanah dari Allah. Karena pada dasarnya semua yang dimiliki oleh manusia berupa panca indera atau jasmani maupun rohani, harus diperlakukan dengan baik, adil dan sesuai dengan kemampuan. Terdapat beberapa langkah untuk meningkatkan akhlak terhadap diri sendiri salah satunya adalah dengan melakukan langkah untuk menanamkan sikap religi pada siswa, pada MA Annida Al-Islamy langkah yang dilakukan guru dan kepala sekolah sudah cukup baik. Langkah pembentukan akhlak akan berhasil jika siswa dapat berubah ke sikap yang lebih baik, berdasarkan pantauan guru dan kepala sekolah siswa pada MA Annida Al-Islamy sudah cukup baik. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap HD:

"Insyaa Allah saya rasa sudah, karena kita lihat ketika mereka datang ke sekolah mereka sudah berwudhu tanpa guru mengingatkan lagi. Karena sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai diadakan shalat dhuha berjamaah. Dan tidak ada kegaduhan yang ditimbulkan oleh siswa-siswa, tertib membuang sampah pada tempatnya dan ketika bertemu dengan guru atau dengan siswa lainnya saling bertegur sapa bahkan mencium tangan guru ini menunjukkan bahwanya akhlak yang guru berikan atau tanamkan sudah terealisasi dalam kehidupan mereka".

Pendapat HD sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh IS dan SF, terlihat siswa pada MA Annida Al-Islamy selalu mengucapkan salam terhadap guru, hal ini sesuai dengan ungkapan dari IS. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

"Ya sudah baik, hal ini terlihat dari siswa selalu mengucapkan salam sebelum guru masuk dan selalu cium tangan bila bertemu guru".

Pendapat lain juga diutarakan oleh SF mengenai pembentukan akhlak oleh siswa yang sudah baik. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

"ya sudah baik, namun sebagian siswa ada saja yang masih belum mematuhi aturan. Perlu adanya

pembentukan akhlak yang lebih baik lagi. Tetapi siswa sudah mulai ada yang cium tangan oleh guru, hal ini menunjukkan akhlaknya mulai membaik”.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pembentukan akhlak yang baik, oleh kepala sekolah (HD), guru BK (IS) dan guru PAI (SF) menyatakan langkah pembentukan akhlak yang dilakukan MA Annida Al-Islamy. Langkah MA Annida Al-Islamy untuk membentuk akhlak dengan baik, bahkan hasil dari langkah yang dilakukan oleh MA Annida Al-Islamy membuahkan hasil dengan semakin baiknya akhlak siswanya.

b. Akhlak terhadap keluarga (Orang tua, kakak/adik)

Islam mengatur tata cara berakhlak terhadap keluarga (orang tua, kakak/adik). Bagaimana kondisi orang tua seorang anak tidak diperbolehkan membentak, menyakiti, atau memperlakukannya secara tidak terhormat. Islam telah mengatur pola hubungan akhlak orang tua, berbeda agama atau keyakinan, seorang anak harus berakhlak baik terhadap orang tua.

Dalam pembentukan akhlak pada siswa MA Annida Al-Islamy tidak hanya dalam pemberian materi saja, namun dilakukan pemantauan oleh guru dan melakukan diskusi terhadap orang tua serta melakukan pengawasan. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap HD:

“Memberikan materi mengenai pentingnya orang tua bagi siswa dan mengadakan acara ceramah agama dengan memberikan topik mengenai cara menghormati orang tua”.

Pendapat yang diungkapkan HD tidak sesuai dengan pendapat IS, namun pendapat IS merupakan langkah yang diperintahkan HD dalam pembentukan akhlak siswa di MA Annida Al-Islamy. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

“Mengadakan diskusi dengan orang tua untuk meningkatkan akhlak siswa”.

Pendapat HD dan IS diperkuat dengan pendapat SF yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan akhlak siswa perlu adanya ceramah agama dan perlu memantau siswa dengan

melakukan diskusi dengan orang tua. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

“Melakukan kegiatan ceramah mengenai hormat terhadap orang tua dan melakukan pengawasan dengan menghubungi orang tua siswa dan sesekali mengadakan diskusi dengan orang tua”.

Hasil wawancara terhadap HD, IS dan SF membuktikan bahwa langkah yang dilakukan pihak MA Annida Al-Islamy sudah cukup baik dan aturan yang dibuat telah membuat siswa memiliki akhlak yang baik ditambah peran orang tua sebagai faktor yang dapat dijadikan langkah dalam perbaikan akhlak siswa, karena orang tua merupakan pihak yang dapat merubah seorang anak, dan guru hanya orang tua kedua dalam kehidupan seorang anak. Maka dibutuhkan orang tua sebagai pendukung bagi siswa.

c. Akhlak terhadap teman/sahabat

Kepala sekolah dan guru pada MA Annida Al-Islamy sudah melakukan langkah dalam memupuk rasa kerja sama terhadap siswanya. Upaya yang dilakukan adalah dengan mengadakan ekstrakurikuler bahkan mewajibkan siswanya untuk mengikutinya. Tujuannya adalah untuk memupuk rasa kerja sama antar siswa dan saling mengenal. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap HD mengenai langkah sekolah dalam meningkatkan sikap menolong antar sesama:

“Langkah yang kami lakukan untuk meningkatkan kerjasama antar siswa dan memupuk rasa kebersamaan diwajibkan bagi siswa mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan hobinya”.

Pernyataan HD sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh IS yang menyatakan bahwa mewajibkan siswa untuk mengikuti ekstrakurikuler. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

“Sekolah mewajibkan siswa mengikuti ekstrakurikuler”.

Pendapat HD dan IS sesuai dengan pendapat SF yang menyatakan bahwa ekstrakurikuler dapat meningkatkan pengetahuan siswa

mengenai organisasi yang akan menumbuhkan rasa kerja sama antar siswa. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap SF:

“Untuk memupuk rasa kerja sama kami mengadakan ekstrakurikuler, yang bermanfaat agar siswa mampu mengetahui organisasi yang akan memupuk rasa kerja sama”.

Salah satu akhlak yang diajarkan Islam dalam hubungan dengan sahabat/teman adalah silaturahmi, dengan silaturahmi akan menambah rezeki bagi manusia. Pada MA Annida Al-Islamy silaturahmi selalu ditanamkan agar para siswa dapat mengetahui pentingnya silaturahmi. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap HD:

“Ya, kami selalu mengajarkan bagi siswa mengenai silaturahmi, saya juga selalu memberikan pencerahan mengenai arti pentingnya silaturahmi dalam kehidupan ketika upacara bendera”.

Pernyataan yang diungkapkan HD sesuai dengan pendapat IS yang menyatakan bahwa guru pada MA Annida Al-Islamy mengajarkan mengenai silaturahmi. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

“Saya mengajarkan arti pentingnya silaturahmi terhadap teman”.

SF berpendapat bahwa silaturahmi sangat penting bagi manusia sebagai pembentukan akhlak bagi siswa. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap SF:

“Saya selalu mengajarkan bagi siswa saya untuk selalu bersilaturahmi karena memiliki manfaat yang besar jika kita bersilaturahmi”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tersebut membuktikan bahwa MA Annida Al-Islamy telah melakukan pembentukan akhlak terhadap diri siswa, sehingga siswa akan menjadi lebih baik akhlaknya dapat mempergunakannya dalam kehidupan pergaulan setelah mereka terjun ke masyarakat.

d. Akhlak terhadap guru

Seorang guru harusnya menjadi teladan (uswatun hasanah) contoh yang baik untuk

muridnya. Dan jika ada salah satu murid akhlaknya tidak baik terhadap guru, maka yang dilakukan adalah introfeksi diri karena bisa jadi guru belum atau tidak menjadi teladan muridnya. Pembentukan akhlak terhadap guru yang semakin baik dapat terlihat dari sikap siswa hormat siswa terhadap guru. Siswa pada MA Annida Al-Islamy telah sesuai dengan harapan dalam akhlak terhadap guru. Untuk lebih menumbuhkan akhlak terhadap guru perlu adanya aturan yang dapat memaksakan siswa untuk menghormati guru dan menghukum siswa yang melawan guru. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap HD:

“Kami memberikan sanksi bagi siswa yang terlambat sekolah dan kami menghimbau bagi guru untuk berdiri di gerbang sekolah untuk memeriksa siswa yang terlambat dan selalu mencium tangan guru jika baru datang ke sekolah”.

Pendapat IS sesuai dengan kepala sekolah. Yang menyatakan bahwa siswa harus disiplin dan selalu menghormati guru. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

“Menerapkan kedisiplinan dengan datang tepat waktu dan selalu menghormati guru”.

Pendapat SF sesuai dengan pendapat HD dan IS yang menyatakan bahwa perlu adanya peningkatan disiplin dan selalu menghormati guru. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap SF:

“Kedisiplinan perlu diterapkan dan selalu menghormati guru juga perlu ditingkatkan”.

Berdasarkan wawancara terlihat bahwa pembentukan akhlak siswa terhadap guru perlu ditingkatkan dengan langkah-langkah yang lebih baik, karena dengan akhlak yang baik siswa akan menghormati guru. Perlu adanya peraturan yang melatih siswa untuk selalu menghormati guru.

e. Akhlak terhadap Orang Yang Lebih Tua Dan Lebih Muda

Sikap saling menghormati, menyayangi dan memuliakan sesama, selain merupakan perintah agama, tetapi juga di dalamnya ter-

kandung nilai-nilai kemanusiaan. Sikap inilah yang semakin terkikis dalam masyarakat kita saat ini. Berbagai faktor penyebab antara lain adalah modernisasi yang menyebabkan masyarakat semakin individualis sehingga mudah sekali masyarakat kita terpropokasi dan mudah marah. Untuk membentuk akhlak pada orang yang lebih tua dan muda diperlukan materi yang cocok. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap HD:

"Ya, kami mengajarkannya melalui guru BK (bimbingan konseling)".

Langkah lain diungkapkan oleh IS yang menyatakan bahwa IS melakukan diskusi dengan siswa. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS:

"Memantau siswa melalui orang tua, jika ada siswa yang tidak menghormati maka saya akan melakukan diskusi dengan siswa".

Pendapat lain diungkapkan oleh SF yang menyatakan bahwa selalu memberi nasehat ketika dalam proses belajar mengajar. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap SF:

"Saya menggunakan cara dengan memberi materi mengenai hormat terhadap orang yang lebih tua".

Berdasarkan wawancara terlihat bahwa dari pernyataan ketiga informan menyatakan bahwa MA Annida Al-Islamy telah mendidik siswanya untuk selalu menghormati orang yang lebih tua.

Maka perlu adanya tindakan guru yang lebih baik lagi sehingga akhlak siswa semakin baik.

f. Akhlak terhadap Lingkungan Hidup / Lingkungan Sekitar

Tanpa adanya keseimbangan antara lingkungan hidup dengan manusia maka yang terjadi adalah ketidakharmonisan atau disharmoni dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu setiap manusia harus memiliki akhlak yang baik terhadap lingkungan dengan cara menjaga kelestariannya. Salah satu akhlak terhadap lingkungan adalah mengenai kebersihan. MA Annida Al-Islamy telah membuat aturan mengenai menjaga kebersihan.

Untuk memaksa siswa dalam menjaga kebersihan dalam upaya membentuk akhlak terhadap lingkungan dibuatlah suatu aturan. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap HD: *"Kami akan memberikan sanksi sesuai dengan aturan yang dibuat sekolah".*

Pernyataan HD sependapat dengan pendapat dari IS yang menyatakan akan memberi sanksi jika siswa tidak menjaga kebersihan. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap IS: *"Menegur dan memberikan sanksi".*

Pendapat SF juga sama, namun SF hanya menegur saja tidak memberikan sanksi tapi SF akan melaporkan pada guru BK. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan terhadap SF:

"Saya akan mencoba untuk menegurnya dan melaporkan kepada guru BK, karena itu merupakan tugas dari guru BK".

Berdasarkan wawancara dengan HD, IS dan SF terbukti bahwa MA Annida Al-Islamy memiliki langkah yang baik dalam pembentukan akhlak di sekolah. Hal ini membuktikan bahwa dalam pembentukan akhlak perlu dilakukan secara baik dan perlu adanya pemantauan terhadap siswa serta diperlukan suatu diskusi antara guru, orang tua, siswa dan kepala sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan tentang pembentukan akhlak siswa di sekolah MA Annida Al-Islamy, berikut kesimpulan mengenai pembentukan akhlak siswa di sekolah MA Annida Al-Islamy:

- Pembentukan akhlak pada siswa di MA Annida Al-Islamy sudah baik, hal ini diketahui berdasarkan jawaban nara sumber yang menyatakan bahwa telah banyak langkah-langkah yang dilakukan sekolah untuk memperbaiki akhlak pada siswa.
- Pembentukan akhlak pada siswa sudah berhasil dilakukan oleh pihak sekolah, hal ini dilakukan dengan cara melakukan koordinasi terhadap orang tua dalam mengembangkan akhlak siswa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pembentukan akhlak siswa di sekolah MA Annida Al-Islamy sudah baik. Oleh karena itu, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Hendaknya setiap guru dapat meningkatkan kegiatan yang dapat meningkatkan akhlak terhadap siswa seperti mewajibkan membaca Alqur'an dan melakukan Sholat berjamaah sehingga akan meningkatkan akhlak bagi siswa.
- Hendaknya dalam meningkatkan akhlak terhadap siswa perlu didukung dengan fasilitas yang lebih baik, sehingga siswa akan lebih semangat meningkatkan akhlaknya.
- Hendaknya bagi sekolah MA Annida Al-Islamy melakukan koordinasi kepada orang tua untuk bekerja sama dalam peningkatan akhlak siswa dengan cara melakukan monitoring kegiatan siswa sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardani, Moh. 2005. *Akhlak Tasawuf: Nilai-nilai Akhlak/Budi Pekerti dalam Ibadat dan Tasawuf*. Cet.
- Ke II. Karya Mulia. Jakarta.
- Ardhani, Moh, 2005. *Akhlak Tasawuf; Nilai-nilai Akhlak/ Budipekerti dalam Ibadat dan Tasawuf*.
- Karya Mulia. Jakarta.
- Arifin, M. 1993. *Ilmu Pendidikan Islam Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis Berdasarkan Pendekatan Interdisipliner*; Bumi Aksara. Jakarta.
- Athiyah, Al-Abrasy Muhammad. 1974. *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*. cet. II. : Bulan Bintang. Jakarta.
- Baha'udin, 2001. "Konsepsi Abdulloh Nashih Ulwan tentang Metode Pendidikan Moral Anak Dalam Keluarga: Telaah Kitab *Tarbiyatul Aulad fil Islam*". Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo. Semarang.
- Barry, M. Dahlan Yacub. 2001. *Kamus Besar bahasa Indonesia Kontemporer*, PT. Arkola. Surabaya.
- Darajat, Zakiah. 1986. *Dasar-dasar Agama Islam*. CV. Kuning Mas. Jakarta.
- Elmubarak, Zaim. 2011. *Islam Rahmatan lil 'alamin*, Pusat Pengembangan MKU dan MKDK LP3 Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Elmubarak, Zaim. 2011. *Islam Rahmatan lil alamin*, (Semarang : Pusat Pengembangan MKU dan MKDK LP3 Universitas Negeri Semarang.
- Ghazali, Muhammad, *Akhlak Seorang Muslim*, (terj.) Moh. Rifa'I, dari judul asli *Khuluq al-Muslim*, (Wicaksana, 1993), cet. IV. Semarang.
- Hamka, *Tafsir al-Azhar*. 1990. Jilid 10, Pustaka Nasional. Singapura.
- <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/index.php>
- Jalaluddin, *Teologi Pendidikan*. 2003. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Joesoef, Soelaiman. 1992. *Konsep dasar Pendidikan Luar Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Koran Harian Seputar Indonesia 18 Februari 2012
- Majhuddin, 2009. *Akhlak Tasawuf I ; Mukjizat Nabi, Karomah Wali dan Ma'rifah Sufi*. Kalam Mulia. Jakarta.
- Mansur, *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam*. 2009. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Najib, Muhammad Arifa'i. 2000. *Kemudahan dari Allah ; Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Gema Insani Press. Jakarta.
- Nata, Abuddin. 2006. *Akhlak Tasawuf*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Partini, 2010. *Pengantar Pendidikan Usia Dini*. Grafindo Litera Media. Yogyakarta.
- Rajab, Mansur Ali, 1961. *Ta'ammulat fi Falsafah Al-Akhlaq*, Maktabah Al-Anjali Al-Mishriyah. Mesir:
- Ramayulis. 2004. *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia. Jakarta.
- Riduwan, 2011. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta. Bandung.
- Sobri, Alisuf. 1999. *Ilmu Pendidikan*. Pedoman Ilmu Jaya. Jakarta.

- Suharyadi dan Purwanto, 2009. *Statistika*. Salemba Empat. Jakarta.
- Surakhmad, Winarno. 2004. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Tarsito. Bandung.
- Suwito. 1996. *Konsep Pendidikan Akhlak Menurut Ibn Miskawih* Disertai (Perpustakaan Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Syah, Muhibbin. 2005. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Cet. 11. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Toha, Chabib. 1996. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Pustaka Belajar Offset. Yogyakarta.
- Yusrina, 2006. *Pengaruh Pendidikan Agama Islam Terhadap Pembentukan Akhlak Siswa di SMP YPI Cempaka Putih Bintaro*. Fakultas Tarbiyah UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Zainudin, 2009. *Pendidikan Islam dari Paradigma Klasik hingga Kontemporer*. UIN Malang Press. Malang.

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (87 - 107)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



ANALISIS PEREKONOMIAN DAN POTENSI EKONOMI KREATIF TANGERANG SELATAN

Nefo Indra Nizar

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
nefoindra@gmail.com

Abstrak

Tangerang Selatan sebagai kota yang relatif baru, terus melakukan proses pembangunan ekonomi secara berkelanjutan. Untuk itu perlu diperhatikan dan dikembangkan apa saja yang menjadi sektor unggulan. Disamping potensi ekonomi kreatif yang sangat besar, pada gilirannya akan menambah pendapatan dan meningkatkan perekonomian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perekonomian, struktur perekonomian, sektor unggulan, potensi ekonomi kreatif, serta bagaimana strategi pengembangan ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan. Metode penelitian menggunakan data sekunder dengan analisis pertumbuhan ekonomi, struktur ekonomi dan kontribusi sektoral terhadap PDRB, analisis LQ, dan analisis Shift Share. Untuk mengetahui potensi ekonomi kreatif dan pengembangan strategi ke depan, digunakan analisis SWOT dengan pendekatan tujuh dimensi ekonomi kreatif. Hasil penelitian menunjukkan pertumbuhan Tangerang Selatan paling tinggi dibandingkan dengan kota/kabupaten se Banten. Struktur ekonomi paling besar di sektor tersier. Berdasarkan analisis LQ terdapat sembilan lapangan usaha yang menjadi sektor unggulan, atau sektor basis dengan nilai $LQ > 1$. Dari analisis Shift Share (SS) kota Tangerang Selatan terhadap provinsi Banten periode tahun 2012-2016, menunjukkan nilai pertumbuhan aktual (PR) > Regional Share (RS), secara keseluruhan pertumbuhan kota Tangerang Selatan relatif lebih tinggi dibandingkan dengan provinsi Banten. Nilai Differential Shift (DS) positif, menunjukkan keunggulan komparatif yang cukup tinggi. Nilai Proportional Shift (PS), juga menunjukkan secara proporsional komposisi sektor-sektor industri tumbuh lebih cepat dibandingkan dengan provinsi Banten. Berdasarkan tujuh dimensi ekonomi kreatif yang digunakan, melalui analisis SWOT, perlu dikembangkan secara keseluruhan. Dari tujuh dimensi tersebut, ada dua dimensi yang menjadi prioritas dan perhatian. Pertama adalah masalah pengembangan sumber daya manusia dan kedua adalah masalah pembiayaan atau permodalan.

Kata Kunci : Analisis LQ, Analisis Shift Share, Differential Shift, Proportional Shift, Analisis SWOT, Sektor Unggulan, Ekonomi Kreatif

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tangerang Selatan adalah kota yang relatif baru terbentuk, sebagai daerah otonom bagian dari propinsi Banten. Sesuai UU No. 51 Tahun 2008 mengenai keputusan pembentukan kota Tangerang Selatan, adalah bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, serta dapat memberikan kemampuan dalam pemanfaatan potensi daerah.

Salah satu indikator perekonomian untuk dapat melihat proses pembangunan yang berkelanjutan adalah laju pertumbuhan ekonomi. Kota Tangerang Selatan berdasarkan data BPS Banten menunjukkan tingkat laju pertumbuhan yang paling tinggi dibandingkan dengan kabupaten/kota se propinsi Banten, yaitu sebesar 7,2% pada tahun 2015 dan 6,98% pada tahun 2016.

Tabel-1
Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota
se Banten 2015 – 2016

Kabupaten/Kota	Pertumbuhan Ekonomi ADH Konstan 2010	
	2015	2016
Kabupaten Pandeglang	5,96	5,49
Kabupaten Lebak	5,8	5,7
Kabupaten Tangerang	5,36	5,32
Kabupaten Serang	5,02	5
Kota Tangerang	5,37	5,3
Kota Cilegon	4,78	5,05
Kota Serang	6,29	6,22
Kota Tangerang Selatan	7,2	6,98

Sumber : BPS, PDRB Provinsi Banten (2015 – 2016)

Sementara dilihat dari struktur perekonomian kota Tangerang Selatan didominasi oleh pedagang besar dan eceran, dan reparasi mobil dan sepeda motor sekitar 17,56% dengan nilai nominal 8,977 triliun rupiah. Kategori penyumbang kedua adalah real estate sebesar 16,21% atau senilai 8,302 triliun rupiah. Kategori penyumbang ketiga adalah konstruksi

sebesar 15,02% atau sebesar 7,690 triliun rupiah.

Tabel-2
Struktur Perekonomian Kota Tangerang
Selatan Menurut Kategori, 2012 – 2014

	Lapangan Usaha (1)	Share		
		2012 (2)	2013 (3)	2014 (4)
A	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	0,30	0,29	0,32
B	Pertambangan dan Penggalian	0,00	0,00	0,00
C	Industri Pengolahan	11,84	11,62	11,45
D	Pengadaan Listrik dan Gas	0,11	0,12	0,12
E	Pengadaan Air, Pengelolaan sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,05	0,05	0,04
F	Konstruksi	13,55	14,39	15,01
G	Perdagangan Besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	18,63	17,95	17,56
H	Transportasi dan pergudangan	2,70	2,91	3,07
I	Penyediaan akomodasi dan Makan Minum	3,14	3,22	3,36
J	Informasi dan Komunikasi	11,94	10,91	10,86
K	Jasa Keuangan dan Asuransi	1,22	1,22	1,21
L	Real Estate	16,46	16,65	16,21
M, N	Jasa Perusahaan	3,12	3,28	3,42
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	1,21	1,20	1,25
P	Jasa Pendidikan	8,19	8,73	8,96
Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	4,58	4,35	4,05
R,S,T,U	Jasa lainnya	2,95	3,12	3,14
PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO		100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS, Indikator Ekonomi Tangerang Selatan 2015

Pembangunan kota Tangerang Selatan, sebagai kota baru harus terus dilakukan secara berkelanjutan. Heri Apriyanto (2015: 261) menyebutkan agar pembangunan kota dapat berkelanjutan maka diperlukan kebijakan yang mengharmoniskan tatanan ekonomi, tatanan ekologis, dan tatanan sosial. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjamin adanya

keberlanjutan dalam pemanfaatan sumberdaya alam yang tersedia, tanpa mengurangi peluang generasi yang akan datang untuk menikmati kondisi yang lebih baik.

Pratama Rahardja (2014: 377) menyebutkan pengertian pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan yang memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

Selain tetap memperhatikan dan mengembangkan sektor unggulan, pemerintah kota tangerang selatan perlu memperhatikan potensi ekonomi daerah. Salah satu potensi ekonomi daerah adalah mengembangkan potensi ekonomi kreatif.

Ekonomi kreatif telah menjadi sektor yang menjanjikan dalam perekonomian nasional dan diharapkan mampu menjadi kekuatan baru ekonomi nasional di masa yang akan datang. Berdasarkan data survey dan hasil statistik Badan Ekonomi Kreatif dan BPS (2016), menunjukkan bahwa PDB Ekonomi kreatif tumbuh sebesar 4,38% pada tahun 2015, yaitu dari 784,82 Triliun pada tahun 2014 menjadi sebesar 852,24 Triliun pada tahun 2015.

Tangerang Selatan memiliki potensi ekonomi kreatif di segala bidang. Tangerang Selatan memiliki real estate, perumahan dan apartment yang tersebar, disamping juga dikenal sebagai pusat kuliner. Selain itu juga memiliki seni dan budaya, serta memiliki talenta-talenta kreatif yang diwakili oleh rakyat urban (Kreatif ed2, 2015). Untuk itu perlu adanya pemetaan potensi ekonomi kreatif, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada PDRB dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Penelitian ini mencoba melakukan analisis perekonomian Tangerang Selatan dan posisinya sebagai salah satu kabupaten/kota provinsi Banten, dan juga mencoba menggali potensi ekonomi kreatif yang bisa dikembangkan dan secara nyata dapat memberikan nilai tambah kepada Pendapatan

Daerah yang tidak saja memberikan tingkat laju pertumbuhan daerah, tetapi juga memberikan kesejahteraan kepada penduduk dan masyarakat Tangerang Selatan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang hendak diteliti adalah sebagai berikut :

- Bagaimana struktur perekonomian Tangerang Selatan dan sektor-sektor apa saja yang termasuk unggulan kota Tangerang Selatan?
- Bagaimana potensi dan pemetaan ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan?
- Bagaimana pengembangan potensi ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan dan strategi apa yang dapat dijalankan?

Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini diberikan pembatasan pokok masalah, yaitu sebagai berikut :

- Data analisis perekonomian dan sektor unggulan, digunakan adalah data BPS periode 2012 – 2016.
- Data sekunder digunakan adalah data PDRB kota Tangerang Selatan dan PDRB provinsi Banten selama periode waktu 2012 – 2016.
- Pemetaan potensi ekonomi kreatif dilakukan dengan menggunakan data sekunder, pendekatan studi literatur terkait ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui struktur perekonomian dan sektor-sektor apa saja yang menjadi sektor unggulan kota Tangerang Selatan.
- Untuk mengetahui potensi dan pemetaan ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan.
- Untuk mengetahui pengembangan potensi ekonomi kreatif dan strategi ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan ke depannya.

TINJAUAN LITERATUR

Pembangunan, Pertumbuhan dan Struktur Ekonomi

Menurut Prathama (2014, hal 346), pembangunan ekonomi (*economic development*) mempunyai arti yang lebih luas maknanya dari pertumbuhan ekonomi (*economic growth*). Jika konsep pertumbuhan ekonomi lebih mengacu kepada perubahan-perubahan kuantitatif, maka pembangunan ekonomi juga mencakup dimensi kualitatif. Pertumbuhan ekonomi hanya merupakan salah satu unsur pembangunan ekonomi.

Pembangunan Ekonomi = Pertumbuhan Ekonomi + Perubahan-perubahan.

Sadono Sukirno (2006, 423), menyebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi menerangkan atau mengukur prestasi dari perkembangan sesuatu ekonomi. Dalam perekonomian yang sebenarnya pertumbuhan ekonomi berarti perkembangan fisik produksi barang dan jasa yang berlaku di suatu negara, seperti pertambahan dan jumlah produksi barang industri, perkembangan infrastruktur, pertambahan jumlah sekolah, pertambahan produksi sektor jasa dan produksi barang modal. Untuk memberikan gambaran kasar mengenai pertumbuhan ekonomi yang dicapai oleh suatu negara, ukuran yang selalu digunakan adalah tingkat pertumbuhan pendapatan riil yang dicapai.

Pembangunan ekonomi biasanya dikaitkan dengan perkembangan ekonomi di negara-negara berkembang. Pembangunan ekonomi bukan saja tertarik kepada masalah pendapatan nasional riil, tetapi juga kepada modernisasi kegiatan ekonomi, misalnya kepada usaha merombak sektor pertanian yang tradisional, masalah mempercepat pertumbuhan ekonomi, dan juga bagaimana meningkatkan tingkat pendapatan per kapita yang terus menerus (Sadono Sukirno, 2006:243).

Salah satu pelaksanaan pembangunan ekonomi adalah pembangunan wilayah. Indonesia yang memiliki wilayah yang cukup besar dan memiliki karakteristik kepulauan memerlukan

pembangunan wilayah alternatif pelaksanaan pembangunan (Bagdja Muljarijadi, 2011).

Menurut Todaro, yang dikutip dari Bagdja Muljarijadi (2011), menyebutkan bahwa pembangunan wilayah merupakan suatu proses yang bersifat multidimensi, yang di dalamnya tercakup berbagai tindakan yang mengarah kepada terjadinya reorganisasi maupun reorientasi yang menyeluruh terhadap sistem ekonomi dan sosial masyarakat.

Peran masing-masing sektor perekonomian dapat dilihat dari struktur ekonomi suatu negara atau wilayah. Struktur ekonomi di Indonesia dikelompokkan ke dalam 3 sektor, yaitu sektor primer, sekunder dan tersier. Ada kecenderungan bahwa semakin tinggi laju pertumbuhan ekonomi yang membuat semakin tinggi pendapatan masyarakat per kapita, semakin cepat perubahan struktur ekonomi (Amir Mahmud, 2016:43)

Hollis Chenery mengemukakan teori tentang perubahan struktur ekonomi, dikutip dari Amir Mahmud (2016: 43), menjelaskan bahwa perubahan struktur ekonomi di negara berkembang yang mengalami transformasi dari pertanian tradisional ke sektor industri sebagai penggerak utama pertumbuhan. Penelitian Chenery menunjukkan pendapatan per kapita telah mengubah pola konsumsi dari makanan dan kebutuhan pokok ke produk manufaktur dan jasa, akumulasi modal secara fisik dan SDM, perkembangan kota dan industri, penurunan laju pertumbuhan penduduk, ukuran keluarga yang kecil, sektor ekonomi yang di dominasi oleh sektor nonprimer terutama industri (Amir Mahmud, 2016:43).

Ekonomi Kreatif

Ekonomi kreatif dapat diartikan sebagai sektor ekonomi yang mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif, sehingga sektor ekonomi ini sangat berkaitan dengan pemanfaatan Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI) yang meliputi HAKI milik privat, HAKI milik publik, dan HAKI milik komunitas (Serfiyani, 2016:48).

Menurut John Howkins, yang dikutip dari Serfiyani (2016:49) mendefinisikan ekonomi kreatif sebagai kegiatan ekonomi yang menjadikan kreativitas, budaya, warisan budaya dan lingkungan sebagai tumpuan masa depan.

Nurmilah (2016:98) menyebutkan ekonomi kreatif merupakan sebuah konsep ekonomi yang mengintensifkan informasi dan kreativitas. Ekonomi kreatif mengandalkan ide dan stock of knowledge dari sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor produksi utama dalam kegiatan ekonominya.

Makna kreativitas dapat dilihat sebagai kapasitas atau daya upaya untuk menghasilkan sesuatu yang unik, menciptakan solusi dari suatu masalah. Kreativitas merupakan faktor pendorong munculnya inovasi dengan memanfaatkan penemuan yang sudah ada. Kreativitas tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi dapat juga meningkatkan nilai tambah. Kreativitas dapat berasal dari budaya (Markusen, 2008). Ekonomi kreatif dapat menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan karena ide dan kreativitas adalah sumber daya yang senantiasa dapat diperbaharui (Nurmilah, 2016:98).

Ruang lingkup industri kreatif terdiri dari 16 subsektor ekonomi kreatif (BEKRAF, 2016), yaitu : Aplikasi & Game; Arsitektur; Desain Interior; Desain Komunikasi Visual; Desain Produk; Fashion; Film, Animasi dan Video; Fotografi; Kriya; Kuliner; Musik; Penerbitan; Periklanan; Seni Pertunjukan; Seni Rupa; dan Televisi dan Radio.

Analisis LQ

Analisis LQ pada industri/sektor tertentu membandingkan sumbangan (share) industri/sektor tertentu terhadap total tenaga kerja/output pada tingkat wilayah/lokal dengan sumbangan industri/sektor yang sama terhadap total tenaga kerja/output pada tingkat nasional (wilayah yang lebih luas, yang disebut wilayah referensi) Dimana jika sumbangan industri/sektor wilayah lebih besar daripada sumbangan

industri/sektor nasional maka porsi kelebihan dari *output*/tenaga kerja tersebut dapat menjelaskan tentang besarnya ekspor yang terjadi (Bagdja Muljarijadi, 2016:56). Pernyataan ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Dimana :

- ⇒ LQ_i menyatakan besarnya nilai *location quotient* sektor i di suatu wilayah
- ⇒ vi menyatakan jumlah *output*/tenaga kerja dari industri i di suatu wilayah
- ⇒ vt menyatakan jumlah total *output*/tenaga kerja yang ada di suatu wilayah
- ⇒ Vi menyatakan jumlah *output*/tenaga kerja dari industri i di wilayah referensi
- ⇒ Vt menyatakan jumlah total *output*/tenaga kerja yang ada di wilayah referensi.

Nilai yang ditunjukkan pada rumusan LQ ini akan memiliki arti seperti pada aturan di bawah ini :

- ⇒ Jika nilai $LQ_i > 1$ maka sektor i di wilayah tersebut lebih terspesialisasi dibandingkan dengan sektor yang sama pada wilayah referensi atau dengan kata lain sektor tersebut merupakan sektor yang mampu mengeksport produknya/tenaga kerjanya (sektor basis)
- ⇒ Jika nilai $LQ_i < 1$ maka sektor i di wilayah tersebut kurang terspesialisasi dibandingkan dengan sektor yang sama pada wilayah referensi atau dengan kata lain sektor tersebut merupakan sektor yang tidak mampu untuk mengeksport produknya/tenaga kerjanya (sektor nonbasis)
- ⇒ Jika nilai $LQ_i = 1$ maka sektor i di wilayah tersebut memiliki tingkat spesialisasi yang sama dibandingkan dengan sektor yang sama pada wilayah referensi atau dengan kata lain sektor tersebut merupakan sektor mampu memenuhi kebutuhan wilayahnya sendiri.

Analisis Shift Share

Analisis *shift-share* merupakan teknik yang sangat berguna dalam menganalisis perubahan ekonomi wilayah dibandingkan

dengan perekonomian wilayah yang lebih luas (wilayah referensi) selama selang waktu tertentu. Tujuan dari analisis *Shift Share* ini adalah untuk menentukan kinerja atau produktivitas kerja perekonomian wilayah dengan membandingkannya dengan wilayah yang lebih luas (Bagdja Muljarijadi, 2016:59).

Selanjutnya masih dari Bagdja Muljarijadi (2016: 59-60), menyebutkan bahwa analisis ini memberikan data tentang kinerja perekonomian ke dalam tiga bidang yang berhubungan satu sama lainnya, yaitu :

- Pertumbuhan ekonomi (*economic growth*) yang diukur dengan cara menganalisis perubahan pengerjaan agregat secara sektoral dibandingkan dengan perubahan pada sektor yang sama di perekonomian yang menjadi acuan/referensi.
- Pergeseran proporsional (*Proportional shift*), yang mengukur perubahan relatif, tumbuh lebih cepat atau lebih lambat, suatu sektor di wilayah dibandingkan dengan perekonomian yang lebih besar yang dijadikan acuan (nasional).
- Pergeseran differential (*Differential shift*), digunakan dalam menentukan seberapa jauh daya saing sektoral suatu wilayah dibandingkan dengan perekonomian yang dijadikan acuan.

Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, perencanaan strategic (*strategic planner*) harus menganalisis faktor-faktor strategi perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam

kondisi yang ada saat ini (Rangkuti, 2017: 19-20).

Selanjutnya Rangkuti (2017: 20), menyebutkan bahwa analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal Peluang (*opportunities*) dan Ancaman (*threats*) dengan faktor internal Kekuatan (*strengths*), dan kelemahan (*weaknesses*).



Sumber : Rangkuti (2017: 201)

Gambar-1
ANALISIS SWOT

Kuadran-1 : Ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus dikembangkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).

Kuadran-2 : meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi (produk/pasar)

Kuadran-3 : Perusahaan menghadapi

peluang pasar yang sangat besar, tetapi di lain pihak, ia menghadapi beberapa kendala/kelemahan internal.

Kuadran-4 : Ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, perusahaan tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.

Chang (2015) di dalam penelitiannya, menggunakan analisis SWOT berdasarkan *European Creativity Index's* (ECI) enam pilar kreativitas untuk mengukur propek kota Penang sebagai kota kreatif. Keenam pilar tersebut adalah : *opennes diversity, human capital, technology, Institutional enviroentment, social & cultural*, dan pilar terakhir adalah *creative output*. Dari enam pilar tersebut sebagai indikator kreativitas, kemudian dijabarkan dengan menggunakan SWOT ke dalam analisis kekuatan internal (*strenghts*), kelemahan internal (*weaknesses*), peluang eksternal (*opportunities*), dan ancaman eksternal (*threats*).

BEKRAF (2016) menerbitkan buku panduan pemeringkatan kabupaten/kota kreatif, menyebutkan ada tujuh dimensi yang dapat digunakan sebagai indikator pemeringkatan ekonomi kreatif kabupaten/kota. Hamdan (2016), juga menyebutkan tujuh dimensi untuk mengetahui daya saing ekonomi kreatif. Ketujuh dimensi tersebut adalah : sumber daya manusia, sumber daya alam & budaya, daya saing industri, pembiayaan, pemasaran, infrastruktur dan teknologi, regulasi dan kelembagaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan data sekunder untuk melihat data perekonomian tangerang selatan dengan menggunakan data PDRB kota Tangerang Selatan dan provinsi Banten. Data BPS dan dokumen lain yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Produk Domestik Regional Bruto Kota Tangerang Selatan Menurut Lapangan Usaha 2012 – 2016
2. Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Banten Menurut Lapangan Usaha 2012 –

2017

3. Indikator Ekonomi Kota Tangerang Selatan 2015 – 2016
4. Buku Saku PDRB Provinsi Banten, PDRB Kabupaten/Kota se Banten, PDRB Provinsi se Jawa, dan PDRB Indonesia, 2015-2016.
5. Rencana Strategis (RENSTRA) 2016 – 2021, Pemerintah Kota Tangerang Selatan.
6. Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tangerang Selatan, 2017
7. Sumber dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis LQ (*Location Quotient*)

Untuk menganalisis perekonomian dan sektor unggulan, selain menggunakan data BPS, dilakukan juga perhitungan LQ dan *Shift Share*. Rumus yang digunakan untuk analisis LQ adalah sebagai berikut :

Dimana :

vi : PDRB sektor (i) kota Tangerang Selatan

vt : PDRB total sektor (i) kota Tangerang Selatan

Vi : PDRB sektor (i) provinsi Banten

Vt : PDRB total sektor (i) provinsi Banten

Analisis *Shift Share*

Perhitungan *Shift Share* yang digunakan oleh BPS (BPS, Indikator Kota Tangerang Selatan 2015/2016), adalah sebagai berikut :

$$\Delta Y_{r,i,t} = (P_{si} + S_{p,r,i} + S_{d,r,i})$$

Dimana :

ΔY = Perubahan Nilai Tambah Bruto (NTB tahun t – NTB tahun t – n)

P = Provincial atau wilayah yang lebih luas

r = region atau wilayah analisis

i = sektor PDRB

t = tahun

PS = Provincial Share

P = Proportional Shift

D = Differential Shift

Komponen Analisis Shift Share :**1. Provincial Share**

Yaitu seandainya pertambahan Nilai Tambah Bruto Regional sektor (i) sama dengan proporsi pertambahan nilai bruto secara rata-rata.

$$P_{s,i,t} = Y_{r,i,t-n} \times (Y_{N,t} / Y_{N,t-n}) - Y_{r,i,t-n}$$

2. Proportional Shift

Yaitu melihat sektor (i) secara nasional terhadap pertumbuhan Nilai Tambah Bruto sektor (i) secara region yang di analisis.

$$P_{r,i,t} = \{ (Y_{N,i,t} / Y_{N,i,t-n}) - (Y_{N,t} / Y_{N,t-n}) \} \times Y_{r,i,t-n}$$

3. Differential Shift

Menggambarkan penyimpangan antara pertumbuhan sektor (i) di wilayah analisis terhadap pertumbuhan sektor i secara nasional (pengaruh keunggulan komparatif).

$$D_{r,i,t} = Y_{r,i,t} - (Y_{N,i,t} / Y_{N,i,t-n}) \times Y_{r,i,t-n}$$

Perhitungan *Shift Share* yang digunakan di dalam penelitian ini mengadopsi model perhitungan *Shift Share* yang dilakukan Widyaningsih (2010) pada penelitiannya, karena penggunaan simbol rumus yang lebih sederhana. Model persamaan tersebut dengan simbol formulasi yang berbeda bisa dituliskan sebagai berikut :

$$PR = RS + S$$

Dimana : PR = Pertumbuhan Nasional/Regional

$$RS = \text{National/Regional Share}$$

$$S = \text{Share}$$

Persamaan tersebut dapat ditulis :

$$S = PR - RS$$

$$PR = (\epsilon_{rt}^i - \epsilon_{r0}^i)$$

$$RS = \epsilon_{r0}^i (\epsilon_{nt}^i / \epsilon_{n0}^i) - \epsilon_{r0}^i$$

Dimana :

ϵ_{r0}^i = PDRB Tangerang Selatan sektor i tahun awal observasi

ϵ_{rt}^i = PDRB Tangerang Selatan sektor i tahun akhir observasi

ϵ_{n0}^i = PDB Banten tahun awal observasi

ϵ_{nt}^i = PDB Banten tahun akhir observasi

Persamaan Differential Shift (DS) :

$$DS = \sum \left\{ \left(\frac{\epsilon_{rt}^i}{\epsilon_{r0}^i} \right) - \left(\frac{\epsilon_{nt}^i}{\epsilon_{n0}^i} \right) \right\} \epsilon_{r0}^i$$

Persamaan Proportional Shift (PS) :

$$PS = \sum \left\{ \left(\frac{\epsilon_{nt}^i}{\epsilon_{n0}^i} \right) - \left(\frac{\epsilon_{nt}}{\epsilon_{n0}} \right) \right\} \epsilon_{r0}^i$$

Analisis SWOT

Analisis SWOT Analisis SWOT merupakan salah satu metode untuk menggambarkan kondisi dan mengevaluasi suatu masalah, proyek atau konsep bisnis berdasarkan faktor internal dan eksternal. Analisis SWOT juga dapat dikatakan sebagai instrumen analisis yang digunakan dalam pendekatan manajemen strategis untuk mencari strategi terpilih dan juga tepat yang akan digunakan oleh seseorang atau suatu badan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan dalam jangka waktu (Widyaningsih, 2010).

Rangkuti (2017) menyebutkan di dalam penyusunan perencanaan strategis dengan menggunakan analisis SWOT, ada 3 tahapan analisis yang dilakukan, yaitu :

- 1. Tahap pengumpulan data.** Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data, pengklasifikasian dan pra-analisis. Pada tahap ini dilakukan evaluasi faktor eksternal dan evaluasi faktor internal.
- 2. Tahap analisis.** Setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi ke dalam model matriks SWOT agar dapat memperoleh analisis yang lebih lengkap dan akurat.
- 3. Tahap pengambilan keputusan.** Pada tahap ini adalah merumuskan strategi apa yang paling tepat dari grand strategi faktor-faktor internal maupun eksternal yang sudah ditetapkan (SO, WO, ST, WT).

IFAS	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
EFAS	Tentukan faktor-faktor kekuatan internal	Tentukan faktor-faktor kelemahan internal
OPPORTUNITIES (O)	STRATEGI (SO)	STRATEGI (WO)
Tentukan faktor peluang eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
THREATS (T)	STRATEGI (ST)	STRATEGI (WT)
Tentukan faktor ancaman eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Sumber : Rangkuti (2017)

Gambar-2
Matriks SWOT

Analisis SWOT ini digunakan untuk mengetahui potensi ekonomi kreatif dan pengembangan serta strategi ekonomi kreatif Tangerang Selatan. Data yang digunakan adalah data sekunder dari berbagai dokumen dan literatur, seperti publikasi data BPS/ Statistik, dokumen laporan ekonomi kreatif, artikel, sumber berita dari website terkait, dan dokumen lainnya yang relevan terkait ekonomi kreatif.

Pada penelitian ini digunakan tujuh dimensi indikator ekonomi kreatif yang kemudian di analisis dengan menggunakan SWOT untuk menganalisis kekuatan faktor internal, (*strenghts*), kelemahan faktor internal (*weaknesses*), peluang faktor eksternal (*opportunities*), dan ancaman faktor eksternal (*threats*). Berdasarkan analisis ini agar dapat diketahui potensi, pengembangan dan strategi ke depan ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan. Ketujuh dimensi tersebut adalah : sumber daya manusia, sumber daya alam & budaya, daya saing industri, pembiayaan, pemasaran, infrastruktur dan teknologi, regulasi dan kelembagaan.

PEMBAHASAN

Pertumbuhan Ekonomi

Laju pertumbuhan ekonomi Tangerang Selatan menunjukkan tren menurun dari tahun 2012 – tahun 2016. Pada tahun 2012 laju pertumbuhan sempat mencatat di angka 8,66 persen, kemudian mencapai angka yang paling rendah di tahun 2016 menjadi 6,98 persen (angka sangat sementara). Pertumbuhan tertinggi di tahun 2016 berdasarkan lapangan usaha adalah di sektor pengolahan listrik dan Gas, yaitu mencapai 13,21 persen. Sementara di sektor industri pengolahan mengalami penurunan yang drastis, yaitu (0,33) persen di tahun 2016.

Pertumbuhan yang tinggi di sektor pengolahan listrik dan gas menunjukkan adanya pembangunan perumahan yang meningkat di daerah kota tangerang selatan, sehingga adanya permintaan terhadap listrik dan gas. Sejalan dengan hal ini ditunjang dengan adanya peningkatan pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang yang menunjukkan pertumbuhan yang meningkat.

Jika dibandingkan dengan pertumbuhan

provinsi Banten, pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan menurut lapangan usaha, pertumbuhan ekonomi Tangerang Selatan relatif lebih tinggi dibandingkan dengan provinsi Banten untuk tahun 2012 – 2016. Laju pertumbuhan ekonomi provinsi Banten 2012 – 2016 menunjukkan tren yang sama, menurun dari 6,83 persen di tahun 2012, menjadi 5,26 persen di tahun 2016.

Tabel-3
Laju Pertumbuhan Ekonomi Kota Tangerang Selatan dan Provinsi Banten
Tahun 2012 – 2016 Berdasarkan Harga Konstan 2010

NO	LAPANGAN USAHA	Tangsel	Banten	Tangsel	Banten	Tangsel	Banten	Tangsel	Banten	Tangsel	Banten
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A	Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan	-2,59	3,20	-1,65	6,73	3,04	2,45	2,1	6,53	0,1	7,05
B	Pertambangan dan Penggalian	-	-0,04	-	-6,21	-	3,69	-	3,66	-	3,43
C	Industri pengolahan	0,72	4,75	8,34	7,81	6,95	1,7	3,82	3,44	-0,33	3,05
D	Pengadaan Listrik dan Gas	12,00	3,46	10,37	-3,43	5,63	8,26	1,29	-1,39	13,21	-4,14
	Pengadaan Air, Pengelolaan sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,85	0,53	5,59	3,44	6,35	7,15	5,03	5,16	6,21	6,83
F	Konstruksi	12,66	10,81	12,52	9,99	7,14	11,46	6,63	8,47	9,2	6,09
G	Perdagangan Besar, Eceran, Reparasi	9,50	9,33	6,35	5,4	4,42	6,04	5,76	4,75	4,75	3,82
H	Transportasi dan pergudangan	9,42	9,49	10,93	4,15	12,44	5,42	8,36	6,32	8,13	7,6
I	Penyediaan akomodasi dan Makan Minum	5,10	5,54	6,13	3,89	7,75	8,83	6,47	6,41	7,61	7,55
J	Informasi dan Komunikasi	18,26	14,47	10,98	8,03	16,42	18,71	10,15	9,81	9,12	8,52
K	Jasa Keuangan dan Asuransi	6,74	10,82	7,81	8,65	8,43	4,75	8,58	8,4	7,77	14,16
L	Real Estate	9,41	8,11	11,62	7,32	8,19	8,42	8,54	6,68	8,71	7,48
MN	Jasa perusahaan Administrasi Pemerintahan, dan Jaminan sosial wajib	9,03	7,21	9,83	7,64	11,2	8,78	10,36	7,97	9,57	7,49
O		4,57	6,20	2,22	1,03	10,09	8,18	8,72	6,55	8,41	7,11
P	Jasa Pendidikan	3,54	4,17	4,69	3,94	5,71	7,57	8,18	6,35	7,9	6,8
Q	Jasa kesehatan dan Kegiatan Sosial	4,18	5,30	1,51	1,65	2,72	6,34	4,12	5,24	7,47	7,14
R,S,T,U	Jasa lainnya	1,75	2,55	6,61	6,88	4,16	7,49	5,78	6,54	7,84	7,39
	PERTUMBUHAN EKONOMI - PDRB TANGSEL, ADHK 2010	8,66	6,83	8,75	6,67	8,05	5,51	7,20	5,4	6,98	5,26

Sumber : BPS, PDRB Tangerang Selatan dan Provinsi Banten 2012 - 2016, ADHK 2010

Struktur Ekonomi

Untuk dapat melihat struktur ekonomi suatu daerah, dapat dilihat dari berapa besar kontribusi berdasarkan lapangan usaha ter-

hadap PDRB. BPS menyebutkan bahwa perekonomian suatu daerah dapat dibagi menjadi 3 kelompok lapangan usaha, yaitu kelompok usaha primer, sekunder dan jasa. Kelompok

lapangan usaha primer terdiri dari lapangan usaha pertanian, kehutanan dan perikanan; Pertambangan dan Penggalian. Kelompok lapangan usaha sekunder terdiri dari lapangan usaha industri pengolahan; pengadaan listrik dan gas; pengadaan air; Konstruksi. Kelompok lapangan usaha tersier terdiri dari lapangan usaha perdagangan besar dan reparasi mobil dan sepeda motor; transportasi dan pergudangan; penyediaan akomodasi makan dan minum; informasi dan komunikasi; jasa keuangan; real estate; jasa perusahaan.

Sektor primer memberikan kontribusi paling kecil. Untuk sektor pertanian, kehutanan

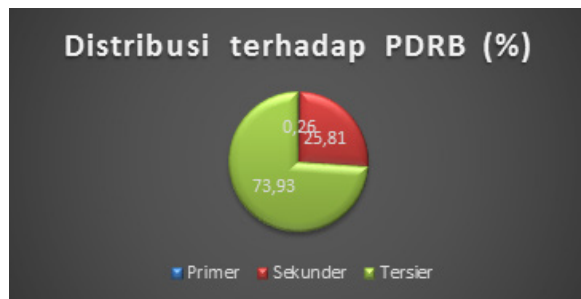
dan perikanan hanya memberikan kontribusi rata-rata selama periode 2012 – 2016 sebesar 0,26 persen. Sementara kota tangerang selatan tidak memiliki sektor pertambangan dan penggalian. Di sektor sekunder, kontribusi terbesar masing-masing diberikan oleh sektor konstruksi dan industri pengolahan dengan kontribusi terhadap PDRB masing-masing sebesar 13,09 persen dan 11,13 persen. Untuk sektor tersier, kontribusi terbesar adalah di sektor lapangan kerja di sektor perdagangan besar, eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, dan real estate masing-masing rata-rata sebesar 17,67 persen dan 17,64 persen.

Tabel-4
PDRB Tangerang Selatan 2012 – 2016

NO	LAPANGAN USAHA	Share Lapangan Usaha terhadap PDRB					
		2012	2013	2014	2015	2016	Rata-rata
A	Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan	0,30%	0,27%	0,26%	0,24%	0,23%	0,26%
B	Pertambangan dan Penggalian	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
C	Industri pengolahan	11,53%	11,49%	11,37%	11,01%	10,26%	11,13%
D	Pengadaan Listrik dan Gas	0,10%	0,11%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
	Pengadaan Air, Pengelolaan sampah,						
E	Limbah dan Daur Ulang	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%
F	Konstruksi	12,78%	13,22%	13,11%	13,04%	13,31%	13,09%
G	Perdagangan Besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	18,53%	18,12%	17,51%	17,27%	16,92%	17,67%
H	Transportasi dan pergudangan	2,70%	2,75%	2,87%	2,90%	2,93%	2,83%
I	Penyediaan akomodasi dan Makan Minum	3,04%	2,97%	2,96%	2,94%	2,96%	2,98%
J	Informasi dan Komunikasi	13,82%	14,11%	15,19%	15,60%	15,92%	14,93%
K	Jasa Keuangan dan Asuransi	1,17%	1,16%	1,16%	1,18%	1,19%	1,17%
L	Real Estate	17,12%	17,57%	17,60%	17,82%	18,11%	17,64%
MN	Jasa perusahaan	3,03%	3,06%	3,15%	3,24%	3,32%	3,16%
	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan	1,02%	0,96%	0,98%	1,00%	1,01%	0,99%
O	dan Jaminan sosial wajib						
P	Jasa Pendidikan	7,40%	7,12%	6,97%	7,03%	7,09%	7,12%
Q	Jasa kesehatan dan Kegiatan Sosial	4,54%	4,24%	4,03%	3,91%	3,93%	4,13%
R,S,T,U	Jasa lainnya	2,86%	2,80%	2,70%	2,67%	2,69%	2,74%

Sumber : BPS, PDRB Tangerang Selatan 2012 - 2016

Berdasarkan kelompok usaha, kontribusi terbesar terhadap PDRB kota Tangerang selatan adalah kelompok usaha sektor tersier atau jasa. Tahun 2016, kelompok usaha sektor tersier menyumbang 73,93 persen, sementara sektor sekunder sebesar 25,81 persen dan paling kecil adalah sektor primer, yaitu hanya sebesar 0,26 persen saja.



Sumber : BPS – PDRB Tangerang Selatan 2016

Gambar-3

Distribusi PDRB Tangerang Selatan 2016

Analisis LQ (*Location Quotient*)

Analisis LQ adalah salah satu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi tahap awal terhadap keunggulan komparatif suatu daerah. Berdasarkan perhitungan LQ akan diketahui sektor apa saja yang memiliki peranan besar dalam menunjang pembangunan perekonomian suatu daerah melalui indentifikasi sektor basis dan non-basis (Widyaningsih, 2010).

Berdasarkan data LQ kota Tangerang selatan berdasarkan PDRB 2012 – 2016, ada sembilan lapangan usaha yang menjadi sektor unggulan, atau sektor basis dengan nilai LQ > 1. Sembilan sektor unggulan tersebut adalah Konstruksi; Perdagangan besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Motor; Penyediaan akomodasi makan dan minum; Informasi dan Komunikasi; Real Estate; Jasa Perusahaan; Jasa Pendidikan; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial; dan Jasa Lainnya.

Analisis *Shift Share*

Berdasarkan perhitungan Shift Share kota Tangerang Selatan terhadap provinsi Banten kurun waktu 2012 – 2016, di dapat pertumbuhan aktual (PR), atau total perubahan Nilai Tambah Bruto sebesar Rp. 12.545.576,04 juta. Sementara nilai Regional Share (RS) antara perekonomian kota Tangerang Selatan dengan provinsi Banten secara total adalah sebesar Rp. 11.308.256,10 juta. Angka ini menunjukkan bertambahnya Nilai Tambah Bruto atau laju pertumbuhan yang dicapai kota Tangerang selatan sama dengan pertumbuhan Nilai Tambah Bruto, atau laju pertumbuhan provinsi Banten. Nilai Regional Share lebih besar dari nilai pertumbuhan kota Tangerang Selatan, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pertumbuhan kota Tangerang Selatan relatif lebih cepat dibandingkan pertumbuhan provinsi Banten.

Tabel-5

Kontribusi per sektor Lapangan usaha dan Nilai LQ 2012 – 2016

NO	LAPANGAN USAHA	2012		2013		2014		2015		2016	
		Kontribusi	Nilai LQ	Kontribusi	Nilai LQ	Kontribusi	Nilai LQ	Kontribusi	Nilai LQ	Kontribusi	Nilai LQ
A	Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan	0,30%	0,05	0,27%	0,05	0,26%	0,05	0,24%	0,04	0,23%	0,01
B	Pertambangan dan Penggalian	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
C	Industri pengolahan	11,53%	0,30	11,49%	0,30	11,37%	0,30	11,01%	0,30	10,26%	0,01
D	Pengadaan Listrik dan Gas	0,10%	0,01	0,11%	0,09	0,10%	0,08	0,10%	0,08	0,10%	0,10
E	Pengadaan Air, Pengolahan sampah,										
F	Limbah dan Daur Ulang	0,05%	0,54	0,05%	0,54	0,05%	0,01	0,05%	0,01	0,05%	0,01
G	Konstruksi	12,78%	1,54	13,22%	1,54	13,11%	1,45	13,04%	1,40	13,31%	1,42
H	Perdagangan Besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	18,53%	1,36	18,12%	1,35	17,51%	1,29	17,27%	1,29	16,92%	1,28
I	Transportasi dan pergudangan	2,70%	0,42	2,75%	0,44	2,87%	0,46	2,90%	0,46	2,93%	0,45
J	Penyediaan akomodasi dan Makan Minum	3,04%	1,33	2,97%	1,34	2,96%	1,29	2,94%	0,47	2,96%	1,25
K	Informasi dan Komunikasi	13,82%	3,04	14,11%	3,06	15,19%	2,93	15,60%	2,89	15,92%	2,86
L	Jasa Keuangan dan Asuransi	1,17%	0,44	1,16%	0,43	1,16%	0,43	1,18%	0,43	1,19%	0,40
M	Real Estate	17,12%	2,23	17,57%	2,28	17,60%	2,22	17,82%	2,22	18,11%	2,21
N	Jasa perusahaan	3,03%	3,29	3,06%	3,29	3,15%	3,29	3,24%	3,30	3,32%	3,31
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan	1,02%	0,58	0,96%	0,58	0,98%	0,57	1,00%	0,58	1,01%	0,57
P	dan Jaminan sosial wajib										
Q	Jasa Pendidikan	7,40%	2,57	7,12%	2,54	6,97%	2,44	7,03%	2,44	7,09%	2,42
R	Jasa kesehatan dan Kegiatan Sosial	4,54%	3,79	4,24%	3,71	4,03%	3,50	3,91%	3,41	3,93%	2,30
S	Jasa lainnya	2,86%	2,08	2,80%	2,04	2,70%	1,93	2,67%	1,88	2,69%	1,86

Sumber : BPS, diolah

Nilai $S > DS$, menunjukkan kota Tangerang Selatan berspesialisasi pada sektor-sektor yang pertumbuhannya pada tingkat provinsi tinggi.

Nilai *Differential Shift* (DS) kota Tangerang Selatan terhadap Banten adalah sebesar Rp. 1.607.192,14 juta, mempunyai nilai positif. Hal ini merupakan akibat keunggulan komparatif beberapa sektor yang cukup tinggi dari kota Tangerang Selatan atau tumbuh lebih cepat dibandingkan pertumbuhan provinsi Banten. Keunggulan komparatif kota Tangerang Selatan dibandingkan dengan provinsi Banten, terlihat hampir pada semua sektor, kecuali untuk sektor Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan; Konstruksi; Jasa Keuangan dan Asuransi; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial; dan Jasa Lainnya.

Nilai *Proportional Shift* (PS) kota Tangerang Selatan secara keseluruhan adalah sebesar Rp. 1.960.387,83 juta. Hal ini menunjukkan bahwa kota Tangerang Selatan hampir di semua kategori memiliki komposisi sektor-sektor industri secara proporsional tumbuh lebih cepat dibandingkan dengan provinsi Banten. Nilai PS yang negatif ada pada Industri Pengolahan; Pengadaan Listrik dan Gas; Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang; Perdagangan Besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor; Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial. Nilai PS negatif menunjukkan proporsi pertambahan Nilai Tambah Bruto kategori sektor tersebut dari Tangerang Selatan terhadap PDRB Banten rendah.

Tabel-6
Nilai Shift Share PDRB Tangerang Selatan terhadap PDRB Banten

NO	LAPANGAN USAHA	PR	RS	S	DS	PS
A	Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan	3.845,42	26.538,02	-22692,59889	-22692,60	-189,19
B	Pertambangan dan Penggalian	-	0	0	-	0,00
C	Industri pengolahan	828.778,45	702454,1576	126324,2924	126.324,29	-332853,76
D	Pengadaan Listrik dan Gas	12.762,67	-441,0347725	13203,70477	13.203,70	-9865,60
	Pengadaan Air, Pengelolaan sampah,			0	-	0,00
E	Limbah dan Daur Ulang	4.740,79	4599,068644	141,7213561	141,72	-67,88
F	Konstruksi	1.861.903,21	1894476,468	-32573,25842	32.573,26	747112,51
G	Perdagangan Besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	1.540.354,13	1440651,121	99703,00896	99.703,01	-222737,77
H	Transportasi dan pergudangan	449.522,42	249456,7241	200065,6959	200.065,70	7091,83
I	Penyediaan akomodasi dan Makan Minum	340.730,23	323135,1278	17595,10222	17.595,10	49881,21
J	Informasi dan Komunikasi	2.752.010,14	2634997,307	117012,8326	117.012,83	1394019,01
K	Jasa Keuangan dan Asuransi	155.294,54	172403,9972	-17109,45722	17.109,46	67391,44
L	Real Estate	2.626.541,38	2064234,04	562307,3401	562.307,34	527067,38
MN	Jasa perusahaan	521.123,72	392280,2795	128843,4405	128.843,44	120366,75
	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan sosial wajib	120.706,43	0	120706,43	490.578,63	-461879,54
O	Jasa Pendidikan	778.843,57	720705,0025	58138,56746	58.138,57	56655,72
Q	Jasa kesehatan dan Kegiatan Sosial	273.163,04	358386,1791	-85223,13912	85.223,14	-49245,76
R,S,T,U	Jasa lainnya	275.255,90	324379,6457	-49123,74569	49.123,75	67641,47
	TOTAL	12.545.576,04	11.308.256,10	1.237.319,94	1.607.192,14	1.960.387,83

Sumber : BPS, diolah

Potensi Ekonomi Kreatif

Potensi ekonomi kreatif Tangerang Selatan cukup besar. Berdasarkan analisis sektor unggulan, sub-sektor ekonomi kreatif masuk ke dalam sembilan sektor unggulan Tangerang Selatan, yaitu Konstruksi; Perdagangan besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Motor; Penyediaan akomodasi makan dan minum; Informasi dan

Komunikasi; Real Estate; Jasa Perusahaan; Jasa Pendidikan; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial; dan Jasa Lainnya.

Berdasarkan data IKM 2017 Tangerang Selatan, bidang kuliner merupakan bidang dengan tingkat perkembangan yang tertinggi, yaitu sebanyak 884 (51,8%), kemudian diikuti masing-masing sebanyak 276 (16,2%) di bidang

konveksi/fashion, sebanyak 209 (12,2%) di bidang furniture, dan sebanyak 112 (6,6%) di bidang jasa (Disperindag, Tangsel, 2017).

Berdasarkan data dinas pariwisata Tangerang Selatan yang disajikan secara kreatif melalui video oleh Febriani (2017), prosentasi pelaku ekonomi kreatif di daerah Tangerang Selatan, terbesar berada di Kecamatan Serpong, yaitu sebesar 26,6 persen, kemudian berturut-turut berada pada Kecamatan Pamulang sebesar 25,9 persen, Pondok Aren (18,2 persen), Ciputat dan Serpong Utara masing-masing sebesar 9,8 persen, Ciputat Timur sebesar 7 persen dan Kecamatan Setu sebesar 2,8 persen. Sementara dari 16 sub-sektor ekonomi kreatif, bidang kuliner menempati urutan pertama,

yaitu sebesar 39,2 persen, kemudian diikuti oleh Kriya (16,1 persen), Fashion (9,1 %), televisi dan radio (6,3%), penerbitan dan desain interior masing-masing sebesar 4,9%, musik 3,5%, seni pertunjukan (2,8%), fotografi, aplikasi & game developer, dan arsitektur masing-masing sebesar 2,1%, dan untuk sub-sektor desain produk, desain komunikasi visual, periklanan, dan seni rupa masing-masing sebesar 1,4%.

Analisis SWOT

Berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan dari berbagai dokumen, berikut adalah analisis *Strength*, *Weaknesses*, *Opportunities*, dan *Threats* potensi ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan.

Tabel-7
Analisis SWOT Potensi Ekonomi Kreatif Tangerang Selatan

Dimensi	Strength	Weakness
Sumber Daya Manusia	Indeks Pembangunan Manusia Tangerang Selatan tertinggi dibandingkan dengan kabupaten/kota se Banten, yaitu sebesar 79,38% (BPS, 2015)	Belum banyak tersedia pendidikan yang mengajarkan mata kuliah, modul ketrampilan terkait ekonomi kreatif, seperti fashion, teknologi informasi, animasi, film dan video, dan lainnya terkait ekonomi kreatif
	Kelompok Jumlah Penduduk usia produktif terbesar, yaitu 1.109.920 jiwa, atau 71,92% (BPS, 2015)	Tingkat kompetensi dan skill yang masih rendah, terutama di bidang teknologi dan informasi, entrepreneurship, manajemen, proses produksi dan keahlian lain di bidang ekonomi kreatif
	Kelompok penduduk usia 15 tahun ke atas menamatkan pendidikan SMA/ Sederajat ke atas atau sebesar 60,54% merupakan modal utama menjalankan pembangunan (BPS, 2015)	
	Memiliki banyak talenta-talenta kreatif masyarakat urban yang berdomisi di Tangerang Selatan (iKreatif, 2015)	
Sumber Daya Alam dan Budaya	Memiliki potensi di bidang seni dan budaya, seperti Sanggar seni puspo budoyo, Kandang Jurang Doang sebagai rumah kreativitas, Budaya Betawi, dan pengadaan even secara	Tangerang selatan minim akan sumber daya alam
	Potensi warisan budaya seperti makanan khas/kuliner asli Tangerang Selatan, batik tangsel yang sudah mulai dikenal	Warisan budaya asli Tangerang Selatan perlu dijaga dan dilestarikan, termasuk fasilitas dan penggiat seni budaya asli tangerang selatan

Daya Saing Industri	Tangerang Selatan mempunyai daya saing daerah dengan luas zona industri seluas 2218,31 hektar dengan 2386 unit industri yang termanfaatkan, infrastruktur jalan dan transportasi, Fasilitas perdagangan dan jasa, serta kualitas sumber daya manusia yang baik (RPJMD 2016 -2021)	Ekonomi kreatif tangerang selatan masih relatif baru, sehingga daya saing di bidang kelembagaan, pemasaran, pembiayaan, infrastruktur dan teknologi, industri, bahan baku, sumber daya kreatif masih rendah
	memiliki jumlah IKM/UKM yang cukup besar, yaitu sebanyak +/- 1708 industri. Dan sebanyak 51% adalah industri makanan (disperindag tangsel)	
	Beberapa produk ekonomi kreatif sudah diikuti sertakan di dalam pameran produk ekonomi kreatif di Luar negeri, seperti Cina, Meksiko, Jerman (diolah dari berbagai sumber)	
Pembiayaan	Peran pemerintah kota tangerang selatan di dalam membantu pembiayaan UKM/UMKM, bekerja sama dengan Bank-bank yang ada di wilayah Tangerang Selatan	Belum banyak tersedia sumber pembiayaan dan tidak semua sub-sektor ekonomi kreatif mendapatkan fasilitas pembiayaan
	Tangerang Selatan mendapatkan penghargaan sebagai kota terbaik dan kota potensial untuk kategori INVESTASI, Attractiveness Award 2017.	
Pemasaran	Sering diselenggarakan festival dan pameran industri kreatif baik di dalam negeri maupun di luar negeri, khususnya untuk produk IKM/UKM ekonomi kreatif	Belum banyak tersedia informasi dan akses pasar yang diketahui oleh pelaku ekonomi kreatif
	Peran aktif pemkot tangerang selatan membantu pemasaran hasil IKM/UKM dan produk ekonomi kreatif lainnya	Proses pemasaran hasil ekonomi kreatif IKM/UKM masih dilakukan secara konvensional
Infrastruktur dan Teknologi	Tangerang Selatan sebagai kota yang mencanangkan smart city, memiliki potensi pengembangan teknologi informasi dan teknologi untuk mengakomodasi pertumbuhan ekonomi kreatif.	Ketrampilan dan pengetahuan Sumber Daya Manusia masih belum optimal di dalam penggunaan Informasi, Teknologi dan Komunikasi
	Fasilitas infrastruktur yang memadai untuk pelaku ekonomi kreatif melakukan meeting, konferensi dan ajang pameran produk ekonomi kreatif	
	Tangerang selatan bekerja sama dengan TELKOM membangun kampung digital untuk membantu pemasaran secara online.	
Regulasi dan Kelembagaan	Sudah dibentuknya SKPD bidang ekonomi kreatif kota tangerang selatan pada tahun bulan Januari 2017, di bawah Dinas Pariwisata Tangsel	Bidang Ekonomi Kreatif di bawah Dinas Pariwisata relatif masih baru dibentuk (2018)
	Dibentuknya kelembagaan ekonomi kreatif, yaitu MAKET (Masyarakat Kreatif Tangsel) yang bertugas untuk mengembangkan potensi ekonomi kreatif tangsel	Kelembagaan ekonomi kreatif MAKET relatif masih baru dibentuk, yaitu pada bulan Desember 2017
	Tangerang Selatan mendapatkan penghargaan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE-AKIP)	Pelaku usaha ekonomi kreatif banyak belum berbadan hukum

Tabel-8
Analisis SWOT Potensi Ekonomi Kreatif Tangerang Selatan

Dimensi	Opportunities	Threats
Sumber Daya Manusia	Peran aktif dari Pemerintah melalui Bekraf, Universitas di dalam memberikan pelatihan ekonomi kreatif melalui kewirausahaan, bidang manajemen, bidang produksi, pengembangan produk, pemasaran dan promosi, serta penggunaan teknologi informasi dan komunikasi	Salah satu masalah besar yang dihadapi di dalam ekonomi kreatif adalah keterbatasan sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi kreatif, baik dari sisi jumlah, pengetahuan, keahlian, kemampuan proses produksi, desain, kemampuan manajerial, dan pengetahuan teknologi informasi
	Peran Universitas di lingkungan wilayah Tangerang Selatan di dalam mengkader dan melakukan pembimbingan calon-calon pebisnis melalui inkubator bisnis dan inkubator teknologi, serta pusat-pusat inovasi yang dipelopori oleh BPPT Serpong Tangerang Selatan	
	Adanya potensi bonus demografis berdasarkan sensus penduduk 2010, dimana sebesar 60% dari total jumlah penduduk adalah usia produktif (15 - 55 tahun) dan 27% adalah anak muda (16-30 tahun)	
Sumber Daya Alam dan Budaya	Peran aktif pemerintah kota, universitas, pengusaha dan komunitas memperkenalkan, mempromosikan produk asli, warisan budaya sub sektor ekonomi kreatif Tangerang Selatan baik di dalam negeri maupun ke luar negeri	Masyarakat Tangerang Selatan terdiri dari masyarakat asli dan masyarakat urban, pendatang yang menetap, bisa berdampak kepada hilangnya budaya asli kota Tangerang Selatan
Daya Saing Industri	Secara nasional industri kreatif masih rendah pada 7 dimensi ekonomi kreatif, sumber daya kreatif, bahan baku, industri, pembiayaan, pemasaran, infrastruktur dan teknologi, kelembagaan. Skor tertinggi dicapai pada pengembangan industri. Dan sektor terendah pada dimensi pembiayaan (Hamdan, 2016)	Mahalnya biaya bahan baku dan biaya produksi sehingga mengurangi daya saing produk
	Posisi Global Creativity Index Negara Indonesia masih pada urutan ke 115 (Hamdan, 2016)	masuknya produk dan barang-barang murah dari Luar Negeri, seperti negara Cina dan Korea Selatan yang dapat menurunkan daya saing produk lokal
Pembiayaan	Peran aktif Badan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) dan pemerintah kota membantu memfasilitasi pembiayaan ekonomi kreatif	Kesulitan pelaku ekonomi kreatif untuk mendapatkan pembiayaan, terutama buat start up dari Bank, karena produk dari ekonomi kreatif yang tak berwujud.
Pemasaran	Potensi penggunaan ICT, internet, dan e-Commerce sebagai media pemasaran hasil ekonomi kreatif Tangsel	Tingkat persaingan dari wilayah lain dan kurangnya promosi yang dilakukan
	Peran aktif BEKRAF melalui aplikasi yang dimiliki, antara lain BISMA membantu pelaku ekonomi kreatif melakukan pemasaran produknya	Kurangnya dukungan melakukan riset pasar atau inovasi produk, sertifikasi dan bantuan teknologi tepat guna bagi pengusaha IKM/UKM ekonomi kreatif untuk meningkatkan produk dan kapasitas produk-nya
Infrastruktur dan Teknologi	Peran aktif pemerintah melalui BEKRAF secara terus menerus melakukan pelatihan di bidang penggunaan teknologi dan penyediaan fasilitas infrastruktur fisik ruang bagi pelaku ekonomi kreatif	Ketersediaan SDM pelaku ekonomi kreatif belum memanfaatkan infrastruktur dan teknologi secara optimal
Regulasi dan Kelembagaan	Dukungan pemerintah melalui Regulasi terkait Ekonomi terkait (paket kebijakan dan UU lain yang mendukung)	Masalah perlindungan terhadap pembajakan HAKI untuk industri dan pelaku ekonomi kreatif

Berdasarkan analisis SWOT di atas, dapat dilakukan strategi pengembangan ekonomi kreatif di Tangerang Selatan dengan pendekatan *Strength-Opportunities*, *Weaknesses-Opportunities*, *Strength-Threats*, dan *Weaknesses-*

Threats untuk masing-masing dimensi.

Pada tabel-9, menunjukkan matrik Strategi *Strength-Opportunities*, Strategi *Weaknesses-Opportunities* pada tujuh dimensi ekonomi kreatif Tangerang Selatan.

Tabel-9
Matrik Strategi *Strength-Opportunities*, Strategi *Weaknesses-Opportunities*
Tujuh Dimensi Ekonomi Kreatif Tangerang Selatan

Dimensi	Strategi S-O	Strategi W-O
Sumber Daya Manusia	Memberdayakan SDM dengan kelompok usia produktif, memiliki IPM relatif tinggi serta talenta-talenta kreatif untuk mendapatkan pelatihan kewirausahaan, manajemen, bidang produksi, pemasaran dan promosi serta penggunaan ICT, serta melalui pusat inovasi dan inkubator bisnis untuk dapat melahirkan calon-calon pebisnis dan aktor ekonomi kreatif yang tangguh di Tangerang Selatan	Menyediakan dan memfasilitasi pusat-pusat pelatihan dan kurikulum pendidikan terkait ekonomi kreatif, seperti fashion, teknologi informasi, animasi, film dan video dan lain-lain terkait ekonomi kreatif
Sumber Daya Alam dan Budaya	Memperbanyak even dan promosi untuk memperkenalkan budaya asli Tangerang Selatan baik lokal, nasional maupun internasional	Warisan budaya asli Tangerang Selatan harus dijaga dan dilestarikan dengan memberikan fasilitas serta insentif. Memperbanyak even, dan promosi
Daya Saing Industri	Meningkatkan daya saing dan tingkat kreativitas pada tujuh dimensi ekonomi kreatif, terutama kepada SDM dan dimensi pembiayaan, terutama pada sektor IKM/UKM	meningkatkan daya saing pada tujuh dimensi ekonomi kreatif, dengan menyediakan infrastruktur dan fasilitas, serta pelatihan SDM dan akses permodalan kepada pelaku ekonomi kreatif
Pembiayaan	Peran aktif pemerintah pusat dan daerah membantu pembiayaan dan meningkatkan investasi ekonomi kreatif, terutama kepada IKM/UKM ekonomi kreatif	Memperbanyak akses modal, tidak saja bersumber dari bank tetapi juga dari lembaga keuangan non bank
Pemasaran	Meningkatkan pemasaran tidak saja melalui promosi fisik melalui pameran dan festival, tetapi juga pemanfaatan ICT, e-Marketing melalui internet, e-Commerce dan aplikasi lainnya	Memperbanyak informasi dan akses pasar ekonomi kreatif dengan memanfaatkan penggunaan informasi Teknologi dan Informasi, internet, e-Commerce dan saluran informasi lainnya
Infrastruktur dan Teknologi	Memanfaatkan infrastuktur dan teknologi yang sudah ada untuk pengembangan ekonomi kreatif, serta meningkatkan kerja sama untuk membangun kampung-kampung digital	Meningkatkan kualitas SDM terhadap penggunaan Teknologi Informasi dan Teknologi
Regulasi dan Kelembagaan	Memberdayakan kelembagaan ekonomi kreatif serta komunitas kreatif secara optimal untuk melakukan terobosan pada tujuh dimensi ekonomi kreatif, yaitu dimensi SDM, budaya, daya saing industri, pemasaran, pembiayaan, infrastruktur dan teknologi, serta regulasi dan kelembagaan yang didukung penuh oleh pemerintah	Mempercepat akselerasi program kerja kelembagaan dan komunitas ekonomi kreatif di tingkat daerah yang mendukung program kerja pemerintah pusat terkait ekonomi kreatif. Mendorong IKM/UKM untuk memiliki badan hukum

Pada tabel-10, menunjukkan matrik Strategi *Strength-Threats*, Strategi *Weaknesses-*

Threats pada tujuh dimensi ekonomi kreatif Tangerang Selatan.

Tabel-10
Matrik Strategi *Strength-Threats*, Strategi *Weaknesses-Threats*
Tujuh Dimensi Ekonomi Kreatif Tangerang Selatan

Dimensi	Strategi S-T	Strategi W-T
Sumber Daya Manusia	Mengajak dan mempromosikan, memberikan pelatihan dan memfasilitasi kegiatan ekonomi kreatif kepada SDM dengan usia produktif, serta talenta-talenta kreatif agar dapat menjadi pelaku-pelaku ekonomi kreatif	Menyediakan program pelatihan yang terencana, sistematis dan berkesinambungan serta menambah kurikulum pelajaran ekonomi kreatif di lembaga pendidikan formal maupun informal, memperbanyak even dan promosi, serta membuat database pelaku ekonomi kreatif, terutama IKM/UKM Ekonomi kreatif
Sumber Daya Alam dan Budaya	Kolaborasi antara masyarakat asli dan masyarakat urban yang memiliki potensi talenta-talenta kreatif untuk meningkatkan kreativitas di bidang budaya, dengan tetap	Menyediakan fasilitas dan pelatihan serta memperkenalkan warisan budaya dengan mengikutsertakan masyarakat urban tangerang selatan
Daya Saing Industri	Menyediakan dan menyiapkan fasilitas dan infrastruktur, terutama di dalam proses produksi. Mulai dari penyediaan bahan baku sampai dengan proses produksi menjadi barang akhir	Secara terus menerus meningkatkan daya saing pada tujuh dimensi ekonomi kreatif, sementara daya saing masih lemah, perlu proteksi melalui UU, atau peraturan yang berpihak terhadap produk barang dan jasa lokal
Pembiayaan	Peran aktif pemerintah pusat dan daerah membantu mempermudah akses modal ke Bank, terutama kepada start up IKM/UKM ekonomi kreatif	Mempermudah akses terhadap modal dan pembiayaan serta memperbanyak saluran modal dan pembiayaan ekonomi kreatif
Pemasaran	peran aktif pemerintah kota Tangerang Selatan untuk mendorong IKM/UKM ekonomi kreatif untuk melakukan promosi, melakukan riset pasar dan inovasi produk	membuka akses informasi pasar, pelatihan pemasaran dan promosi serta penggunaan saluran pemasaran secara online
Infrastruktur dan Teknologi	Mendorong pelaku ekonomi kreatif memanfaatkan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi	Meningkatkan ketrampilan pelaku ekonomi kreatif di dalam penggunaan TIK dan memanfaatkan infrastruktur secara optimal
Regulasi dan Kelembagaan	Memperkuat regulasi masalah perlindungan terhadap HAKI untuk industri dan pelaku ekonomi kreatif	Melakukan sosialisasi masalah HAKI kepada kelembagaan, komunitas, industri dan pelaku ekonomi kreatif

Dari analisis strategi SWOT di atas terhadap tujuh dimensi ekonomi kreatif, penulis berpendapat, prioritas utama yang perlu dilakukan adalah pengembangan SDM.

Tangerang Selatan memiliki kekuatan potensi SDM yang berkualitas. Program pelatihan yang terencana, terstruktur, serta berkelanjutan perlu disusun untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pelaku ekonomi kreatif, terutama di bidang kewirausahaan, manajemen, proses produksi, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Lembaga perguruan tinggi perlu meningkatkan lagi fungsi inkubator bisnis untuk melahirkan calon-calon pebisnis. Untuk mengatasi adanya hambatan SDM baik secara kualitas maupun kuantitas di sektor ekonomi kreatif, maka perlu diperbanyak modul ketrampilan terkait ekonomi kreatif, seperti fashion, teknologi informasi, animasi, film dan video, dan lainnya terkait ekonomi kreatif.

Prioritas kedua adalah masalah pembiayaan. Pemerintah kota Tangerang Selatan cukup aktif membantu IKM/UKM ekonomi kreatif di

dalam masalah permodalan. Selain itu potensi kota Tangerang Selatan yang mendapatkan penghargaan kota potensial untuk kategori investasi, merupakan kekuatan kota Tangerang Selatan, di dukung dengan peran aktif pemerintah melalui BEKRAF untuk mencari terobosan mengatasi masalah dan hambatan pembiayaan ekonomi kreatif. Hamdan (2016), menyebutkan bahwa daya saing pada tujuh dimensi ekosistem ekonomi kreatif secara keseluruhan masih lemah, dan nilai terendah berada pada dimensi pembiayaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis perekonomian, pertumbuhan ekonomi kota Tangerang Selatan untuk periode 2012 – 2016 menunjukkan tren menurun, tetapi jika dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi provinsi Banten, pertumbuhan ekonomi Tangerang Selatan relatif lebih tinggi, yaitu sebesar 6,98% di tahun 2016, dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi Banten yang hanya sebesar 5,26%.

Struktur ekonomi Tangerang Selatan paling besar dikuasai kelompok usaha di bidang jasa (tersier), yang terdiri lapangan usaha perdagangan besar dan reparasi mobil dan sepeda motor; transportasi dan pergudangan; penyediaan akomodasi makan dan minum; informasi dan komunikasi; jasa keuangan; real estate; jasa perusahaan. Kontribusi sektor tersier ini menyumbang 73,93% terhadap PDRB Tangerang Selatan, sementara sektor sekunder sebesar 25,81% dan paling kecil adalah sektor primer, yaitu hanya sebesar 0,26% saja.

Berdasarkan analisis LQ (*Location Quotient*) terhadap data PDRB 2012-2016 kota Tangerang Selatan ada sembilan lapangan usaha yang menjadi sektor unggulan, atau sektor basis dengan nilai $LQ > 1$. Sembilan sektor unggulan tersebut adalah Konstruksi; Perdagangan besar, Eceran, Reparasi Mobil dan Motor; Penyediaan akomodasi makan dan minum; Informasi dan Komunikasi; Real Estate; Jasa Perusahaan;

Jasa Pendidikan; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial; dan Jasa Lainnya.

Dari analisis *Shift Share* kota Tangerang Selatan terhadap provinsi Banten periode tahun 2012-2016, menunjukkan secara keseluruhan pertumbuhan kota Tangerang Selatan relatif lebih tinggi dibandingkan dengan provinsi Banten. Hal ini ditunjukkan dari nilai pertumbuhan aktual (PA) yang lebih besar dari nilai *Regional Share* (RS). Sementara nilai *Differential Shift* (DS) positif, menunjukkan keunggulan komparatif beberapa sektor cukup tinggi, kecuali untuk sektor Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan; Konstruksi; Jasa Keuangan dan Asuransi; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial; dan Jasa Lainnya. Dari nilai *Proporsional Shift* (PS), juga menunjukkan secara proporsional komposisi sektor-sektor industri tumbuh lebih cepat dibandingkan dengan provinsi Banten.

Potensi ekonomi kreatif Tangerang Selatan cukup besar. Berdasarkan analisis sektor unggulan, sub-sektor ekonomi kreatif bisa dikatakan masuk ke dalam sembilan sektor unggulan perekonomian. Kuliner adalah bidang sub-sektor ekonomi kreatif dengan tingkat perkembangan yang tertinggi, kemudian diikuti oleh sub-sektor konveksi/fashion, furniture dan jasa. Sementara pelaku ekonomi kreatif paling besar berada di tiga kecamatan Serpong, Pamulang dan Pondok Aren.

Dari analisis SWOT dapat dikembangkan lebih lanjut strategi pengembangan ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan. Dukungan terhadap pengembangan ekonomi kreatif sangat kuat baik dari pemerintah kota maupun pemerintah pusat melalui BEKRAF. Berdasarkan tujuh dimensi pengukuran ekonomi kreatif yang digunakan untuk mengukur ekonomi kreatif secara kualitatif melalui analisis SWOT, perlu dikembangkan secara keseluruhan. Dari tujuh dimensi tersebut, ada dua dimensi yang menjadi prioritas dan perhatian. Pertama adalah masalah pengembangan sumber daya manusia dan kedua adalah masalah pembiayaan atau permodalan.

Saran

Peran pemerintah kota melalui dinas pariwisata bidang ekonomi kreatif, peran komunitas seperti MAKET, lembaga perguruan tinggi dan pelaku ekonomi kreatif menjadi sangat penting dalam pengembangan potensi ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan ke depan. Untuk itu perlu adanya kerja sama, koordinasi, komunikasi dan program yang terencana dan sistematis, serta formulasi strategi yang tepat baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Penelitian ini merupakan penelitian awal, dan jauh dari sempurna. Untuk itu perlu penelitian lebih lanjut. Untuk penelitian lebih lanjut, dapat di gali lebih dalam lagi, terutama di bidang SDM dan pembiayaan ekonomi kreatif. Dapat juga dilakukan penelitian mengenai model bisnis apa yang tepat digunakan terhadap sub-sektor ekonomi kreatif kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Mahmud, 2016, *Perekonomian Indonesia Pasca Reformasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- AR RT Hidayat, A Y Asmara, 2017, *Creative industry in supporting economy growth in Indonesia: Perspective of regional innovation system*, IOP Conf: Earth and Environment Science, Vol 70, 2017
- Bagdja Muljarijadi, 2011, *Pembangunan Ekonomi Wilayah Pendekatan Analisis Tabel Input Output*, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Bappeda, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan 2016 – 2021*, BAPPEDA Tangerang Selatan
- BEKRAF, 2016, *Sistem Ekonomi Kreatif Nasional Panduan Pemeringkatan Kabupaten/ Kota Kreatif*, Deputi Infrastruktur Badan Ekonomi Kreatif, Jakarta
- BEKRAF, 2017, *Data Statistik dan Hasil Survey Ekonomi Kreatif*, Kerja sama Badan Ekonomi Kreatif dan Badan Pusat Statistik, Badan Ekonomi Kreatif, Jakarta
- BEKRAF, 2017, *Rencana Strategis Badan Ekonomi Kreatif 2015 - 2019*, Badan Ekonomi Kreatif, Jakarta
- BPS, 2017, *Produk Domestik Regional Bruto Kota Tangerang Selatan Menurut Lapangan Usaha 2012 – 2016*, Badan Pusat Statistik, Tangerang Selatan
- BPS, 2017, *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Banten Menurut Lapangan Usaha 2012 – 2016*, Badan Pusat Statistik, Banten
- BPS, 2016, *Indikator Ekonomi Kota Tangerang Selatan Tahun 2015/2016*, Badan Pusat Statistik, Tangerang Selatan
- BPS, 2017, *Buku Saku PDRB Provinsi Banten, PDRB Kabupaten/Kota se-Banten, PDRB Provinsi se-Jawa dan PDB Indonesia 2015 - 2016*, Badan Pusat Statistik, Banten
- Cita Yustisia Serfiyanti, R. Serfianto D. Purnomo, Iswi Hariyani, 2016, *Crative Top Secret Ramuan Sukses Bisnis Kreatif Sepanjang Masa*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Departement Perdagangan Republik Indonesia, 2009, *Studi Industri Kreatif Indonesia 2009*, Jakarta
- DPMPTSP, *Rencana Strategis 2016 -2021*, Pemerintah Kota Tangerang Selatan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Freddy Rangkuti, 2017, *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hamdan, 2016, *Kebijakan Dan Strategi Pengembangan Ekonomi Kreatif*, Disampaikan dalam kegiatan Study Excursie Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Malang, Jakarta
- Herie Saksono, 2012, *Talenta Baru Pemacu Daya Saing Daerah*, Jurnal Bina Praja, Vol 4 No. 2, 2012
- <http://wartakota.tribunnews.com/2018/01/25/pemkot-tangerang-dan-tangsel-raih-penghargaan>, diakses tgl 04 Maret 2018
- <http://wartakota.tribunnews.com/2017/09/30/dua-penghargaan-iaa-untuk-kota-tangerang-selatan>, diakses tgl 04 Maret 2018
- <http://indonesiakreatif.bekraf.go.id/ikpro/>

- infographics/pemetaan-daya-saing-industri-kreatif/, diakses tgl 04 Maret 2018
<http://disperindag.tangerangselatankota.go.id/ikm-tangerang-selatan-2017-2/>, diakses tgl 05 Maret 2018
<https://www.kampungukmdigital.com/directory/read/kampung-ukm-digital-keranggan/tangerang-selatan-punya-kampung-ukm-digital>, diakses tgl 05 Maret 2018
<http://lisensiujkt.com/ekonomi-kreatif-di-indonesia-peluang-dan-tantangan/>, diakses tgl 05 Maret 2018
<http://www.lpminstitut.com/2014/09/kebudayaan-tangsel-perlu-perhatian.html>, diakses tgl 05 Maret 2018
<https://tangerangonline.id/2016/04/11/produk-ekonomi-kreatif-tangsel-go-to-german/>, diakses tgl 05 Maret 2018
<http://blog.indonetwork.co.id/kurangnya-keberpihakan-produk-lokal-kendala-kewirausahaan-mandiri/>, diakses tgl 06 Maret 2018
<https://bisniskini.com/2017/12/23/bekraf-fasilitasi-pelaku-industri-kreatif/>, diakses tgl 06 Maret 2018
<http://disperindag.tangerangselatankota.go.id/ikm-tangerang-selatan-2017/>, diakses tgl 06 Maret 2018
iKreatif, 2015, *Tangerang Selatan Pelopor Sentra Kuliner Modern*, Penerbit PT. Prima Indonesia Kreatif, Vol 2, 2015, Jakarta
Indra Suhendra, Erwin Indrianto, 2014, *Kajian Analisis Strategi Pemasaran Produk Unggulan Kota Tangsel*, Laporan Akhir, Bagian Perekonomian Sekda Kota Tangerang Selatan
Kusnaeni Widyarningsih, 2010, *Analisis Perekonomian Dan Kebijakan Pengembangan Potensi Unggulan Di Kota Bekasi*, thesis, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
Mandra Lazuardi, Mochamad Sandy Triady, 2015, *Rencana Pengembangan Kuliner Nasional 2015 – 2019*, PT Republik Solusi, Jakarta
Nicole Chang, Suet Leng Khoo, Nurwati Badarulzaman, *Prospect of Penang as a Creative City: A Conceptual Discussion*, International Journal of Cultural and Creative Industries, Volume 3, Issue 1, November 2015
Nuraini dan Rifzaldi Nasri, *Strategi Pengembangan Industri Kreatif Dengan Pendekatan Triple Helix (Studi Kasus Pada Industri Kreatif Di Tangerang Selatan)*, Prosiding Seminar Nasional Riset Manajemen & Bisnis 2017 “Perkembangan Konsep dan Riset E-Business di Indonesia, ISBN: 978-602-361-067-9
Pemda Banten, 2016, *Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) 2017*, Bappeda Kota Tangerang Selatan Tahun Anggaran 2016
Prathama Rahardja, Mandala Manurung, 2014, *Teori Ekonomi Makro*, Edisi 5, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
Sadono Sukirno, 2006, *Makro Ekonomi Teori Pengantar*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
Siti Aisah Febriani, *Video Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata Kota Tangerang Selatan*, Youtube, diakses tgl 04 Maret 2018
Tatang A. Taufik, BPPT, 2013, *Mendorong Budaya Inovasi Dan Pengembangan Teknopreneur*, Bahan Presentasi Pada Semiloka Penguatan Sistem Inovasi, Mengembangkan Bisnis dan Masyarakat Inovasi, Bandung, 23 November, 2013
Yohanes Agatha Engel, Heru Susanto, 2017, *Pahlawan Ekonomi Kreatif*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta

Jurnal
 MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (109 - 124)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

Jurnal
MANDIRI[®]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EKA BOGAINTI (HOKBEN)

Wahadi Siamto

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01458@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara simultan, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan secara parsial. Data yang dikumpulkan berasal dari 98 karyawan di PT. Eka Bogainti (Hokben). Pengambilan sampel ini menggunakan metode sample random sampling method. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi dan pengujian statistik dengan uji F dan uji t. Berdasarkan pada analisis data diketahui bahwa Variabel pelatihan dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 98,0 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai F persamaan simultan adalah sebesar 64,524 dengan signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 93,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 37,436 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 7,592 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Komitmen, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan usaha atau bisnis sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut sebagai karyawan memiliki peran sangat strategis untuk mengembangkan usaha tersebut. Peran

karyawan pertama adalah sebagai seorang konseptor, perumus dan penyusun strategi perusahaan dalam mengembangkan bisnis. Peran ini biasanya dipegang oleh para manajer dan pimpinan perusahaan. Peran kedua adalah sebagai pelaksana dari program yang telah disusun. Peran ini dimiliki oleh karyawan yang ditempatkan pada bagian operasional

perusahaan. kedua peran tersebut harus berjalan sinergis dan berkesinambungan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik dan diprediksi dapat amencapai tujuan organisasi jika karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang baik. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2000). Ambar Teguh Sulistiyani (2003) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Gibson (1987- 2005) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, pelatihan dan sistem penghargaan. Dari pernyataan Gibson tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti motivasi, akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan SDM merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Keusangan terjadi jika SDM tidak lagi memiliki pengetahuan atau kemampuan yang diperlukan untuk bekerja secara baik. Dalam bidang tertentu yang mengalami perubahan cepat dan kemajuan teknologi yang tinggi seperti pada bidang *engineering*, dan kesehatan maka keusangan dapat terjadi secara cepat. Disamping itu trend dan persaingan bisnis global dan diversifikasi tenaga kerja juga merupakan tantangan bagi pelatihan SDM. Beberapa hal lain yang perlu diperhatikan dalam pelatihan SDM adalah perubahan teknologi dan pelatihan tindakan tegas (Rivai, 2004).

Faktor internal lain yang dapat dilihat adalah komitmen organisasi menurut Meyer et al, dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana ke terlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan -tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Sementara Robbins (2001) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Perusahaan yang bergerak dalam bisnis sangat beragam diantaranya adalah PT. Eka Bogainti (Hokben). Perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 18 April 1985 di Kebon Kacang di bawah naungan PT. Eka Bogainti dengan *brand* Hokben.

Dalam perkembangannya pada tanggal pada tanggal 15 Oktober 2013 Hokben telah mengalami *rebranding*. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menyesuaikan kebutuhan yang diinginkan oleh pelanggan sehingga Hoben akan terus bertahan dalam industri *japanese food restaurant*. Untuk dapat merealisasikan dan mengembangkan tujuan perusahaan agar mampu bersaing maka perlu sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan pada hal tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul Analisa pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben).

Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan pada PT. Eka Bogainti (Hokben). Sasaran Kepada karyawan di semua divisi yang ada di PT. Eka Bogainti (Hokben) kantor pusat. Dimana kantor tersebut beralamatkan di jalan Poncol Raya No. 20 Ciracas Jakarta Timur.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben) ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben) ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben) ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben)
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben)

Tinjauan Teoritik

1. Pelatihan

Definisi pelatihan adalah proses bagaimana SDM mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Pelatihan menyangkut kegiatan di masa mendatang. Dalam kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan mengerjakan pekerjaan saat ini. Keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu meningkatkan karirnya di masa yang akan datang.

Kegiatan pelatihan memberikan manfaat kepada karyawan dan perusahaan berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya

menjadi aset berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan lain juga diperlukan. Kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang besar kalau dikerjakan secara benar.

Sasaran dari pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku antara lain :

- a. Katagori piskomotorik meliputi pengontrolan otot otot sehingga orang dapat melakukan gerakan yang tepat dan sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu
- b. Katagori afektif meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam katagori ini adalah untuk membantu orang mempunyai sikap tertentu.
- c. Katagori kognitif yaitu meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis, sasaran pada pelatihan ini adalah agar orang memiliki keterampilan dan pengetahun untuk berfikir.

2. Komitmen

Stephen P. Robbins (2010) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Komitmen organisasi menurut Meyer et al , dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana ke terlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3)

Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Sementara Robbins (2001) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan karyawan dan organisasi secara aktif.

3. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil pekerjaan atau kegiatan seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja karyawan Menurut Agus Dharma (2003:355) yang dikutip dari mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan Hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik

penyelesaiannya

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2005:306) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan dikomitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka bogainti

(Hokben).

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka bogainti (Hokben).

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka bogainti (Hokben).

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Eka Bogainti (Hokben). Sasaran Kepada karyawan di semua divisi yang ada di PT. Eka Bogainti (Hokben) kantor pusat. Dimana kantor tersebut ber-alamatkan di jalan Poncol Raya No. 20 Ciracas Jakarta Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Sampel adalah penarik sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi, (Winarno Surakhmad, 1990). Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben).

Jumlah seluruh karyawan di kantor pusat sebanyak 4.236 orang. Dengan menggunakan metode slovin maka jumlah 4.236 karyawan tersebut diambil sampel dengan menggunakan rumus slovin. Rumus untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N$$

$$(Nd^2+1)$$

dalam hal ini

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

d = Tingkat Presisi yang digunakan 10%

1 = Angka konstanta

Dalam hal ini N=4.326

d=10%

maka n = 4.326

$$(4.326(0,1)^2 + 1)$$

= 98 karyawan

Teknik pengambilan sampel ini disebut juga dengan metode pengambilan sampel random (*random sampling method*). Dalam metode pengambilan sampel ini populasi dilibatkan dalam pengambilan sampel dan diambil secara acak.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data

Kusioner yang akan digunakan pada penelitian, untuk menghasilkan instrumen yang valid dan reliabel terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Menurut Sugiyono (2007 : 219) "Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur". Sedangkan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Riduwan, 2003 : 86). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid (syah) dan reliabel (dapat dipercaya).

1. Uji Validitas Data

Pengujian validitas instrumen menggunakan analisis item, yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment*.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum .x) - (\sum .x)(\sum .y)}{\sqrt{\{n.\sum .x^2 - (\sum .x)^2\}\{n.\sum .y^2 - (\sum .y)^2\}}}$$

(Sumber : Sugiyono 2004 : 125)

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

x = Nilai skor satu item pertanyaan seluruh responden

y = Total skor item pertanyaan tiap responden

2. Uji Reliabilitas Data

Mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5, atau 1-7, dan seterusnya dapat menggunakan koefisien alpha (α) dari *Cronbach*.

Rumusnya adalah seperti berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Sumber : Husein Umar, 2003 : 96)

Di mana

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

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

Setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas terhadap butir-butir kuesioner, langkah selanjutnya adalah merubah data / peningkatan data ordinal (Skala Likert) ke data interval melalui *Methode Of Successive Interval* (MSI). Caranya adalah melalui langkah-langkah berikut:

- Mengadakan tabulasi data kuesioner dari item jawaban yang menggunakan skala likerts (likert scale).
- Mengadakan perengkingan dari setiap item jawaban
- Menghitung nilai proporsi dan proporsi kumulatifnya

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji kelayakan data atau asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Tahapan pengolahan data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dengan regresi seperti uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan autokorelasi serta pencarian statistik deskriptif yaitu nilai rata-rata, median modus, standar deviasi dan range (jangkauan).

a. Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter Kolmogorov Smirnov Test dilakukan dengan cara : membandingkan nilai Asymp. Sig dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$

- Jika nilai Asymp. Sig $< \alpha = 5\%$, berarti pada model berasal dari data yang berdistribusi tidak normal.
- Jika nilai Asymp. Sig $> \alpha = 5\%$, berarti pada model berasal dari data yang berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

- Melalui parameter grafik, gambaran plot Residual atau Deviasi urut waktu adalah apabila beberapa urutan waktu residunya positif dan beberapa urutan waktu yang lain residunya negatif, maka model yang terbentuk autokorelasi.
- Melalui Uji Durbin Watson

$$DW = \frac{\sum (1_n - 1_{n-1})}{\sum 1_n^2}$$

Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji DW dengan melihat koefisien korelasi DW test (Algifari, 1997).

Tabel 1. koefisien korelasi DW

TINGKAT AUTOKORELASI (DURBIN WATSON) DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada autokorelasi
1,10 – 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47 – 2,90	Tidak ada kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada autokorelasi

c. Multikolinieritas

Menganalisis Koefisien korelasi antara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi yang relatif rendah atau $< 40\%$ maka pada model teridentifikasi tidak terdapat masalah

multikolinieritas atau sebaliknya akan dapat diamati melalui penduga R (Rho).

$$R = \frac{n \sum X_1 X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2]}} < 40\%$$

dan didukung perolehan t-hitung masing-masing variabel independent yang tidak signifikan (dijumlahkan)

d. Heteroskedasitas

Untuk melihat apakah model regresi linier terdapat bias atau tidak, melalui parameter koefisien Spearman yaitu dengan membandingkan t_0 dengan $\alpha = 5\%$ dengan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

- Jika $t_0 > \alpha = 5\%$, maka pada model regresi berganda terdapat hubungan linier antara variabel independent dengan variabel dependen, yang berarti tidak terdapat heteroskedasitas pada models yang terbentuk.
- Jika $t_0 < \alpha = 5\%$, maka pada model regresi berganda tidak terdapat hubungan linier antara variabel independent dengan variabel dependen, yang berarti terdapat heteroskedasitas pada models yang terbentuk.

Uji Statistik

Dalam penelitian ini uji statistik di maksudkan untuk mengetahui pengaruh atau keterhubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Uji ini meliputi, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Regresi Berganda

Dalam pengujian hipotesa secara serempak dirumuskan hipotesanya yaitu hipotesa nol dan ipotesa alternatif sebagai berikut :

$$H_0 : B_1 = B_2 \dots\dots\dots = B_n = 0$$

$$H_a : B_1 \neq B_2 \dots\dots\dots = B_n \neq 0$$

Pengujian hipotesa dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 , mampu secara simultan menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y yang masing-masing diamati melalui Uji – F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Berdasarkan formulasi perhitungan di atas, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Kemudian dibandingkan dengan F signifikan dengan menggunakan batasan One Tail Test dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

- Jika F hitung $>$ F signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel X_1 , X_2 X_n secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika F hitung $<$ F signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel X_1 , X_2 X_n secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

2. Uji t-Statistik

a. Regresi Linier (Parsial)

Secara umum, data hasil pengamatan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X dalam model populasi dari regresi linier sederhana ialah :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Model persamaan tersebut setelah *diminimize* melalui metode OLS diperoleh model persamaan dugaan sampelnya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan :

Hal yang sama penduga b, dan a dapat diselesaikan melalui Metode OLS sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - n\bar{X}\bar{Y}}{\sum X^2 - n\bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

b. Korelasi Linier (Parsial)

Untuk mengukur dan mengamati validitas masing-masing variabel X terhadap variabel Y digunakan rumus korelasi product moment by Person sebagai berikut :

c. Pendugaan dari pengujian koefisien regresi parsial

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum X}{n - 2}}$$

Untuk melihat ketepatan dugaan ($\hat{Y}$), berdasarkan nilai X yang diketahui dengan nilai pengamatan (Y), nilai dugaan untuk regresi parsial digunakan rumus sebagai berikut :

1. J
2. Kemudian untuk mencari Koefisien Regresi (Penduga a) Kesalahan bakunya dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$S_a = \sqrt{\frac{\sum X^2 (S)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}}$$

3. Sedangkan Untuk Koefisien Regresi (Penduga - b)

$$S_b = \sqrt{\frac{S_e}{\sum X^2 - \left(\frac{\sum X}{n}\right)^2}}$$

Pengujian Hipotesis Regresi Parsial

Dalam pengujian hipotesa secara parsial, masing-masing dirumuskan hipotesanya yaitu hipotesa nol dan hipotesa alternatif sebagai berikut

$$H_o : B_1 = 0 \quad H_a : B_1 \neq 0$$

$$H_o : B_2 = 0 \quad H_a : B_2 \neq 0$$

Pengujian hipotesa tersebut diamati melalui Uji - T dengan rumus sebagai berikut :

$$t_1 = \frac{\alpha - H_o}{S\alpha}, \quad t_1 = \frac{\beta - H_o}{S\beta}$$

Berdasarkan formulasi perhitungan di atas, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ kemudian dibandingkan dengan T signifikan dengan menggunakan batasan *One Tail Test* dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

- Jika T hitung > T signifikan, maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.
- Jika T hitung < T signifikan, maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Untuk menguji dominasi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka akan dilakukan dengan cara melihat pada korelasi parsial R^2 , jika nantinya koefisien korelasi parsial variabel bebas (X) yang paling tinggi akan menunjukkan tingkat hubungan dan pengaruh yang dominan terhadap variabel Y.

Untuk menguji kontribusi kemampuan menjelaskan variabel terikat, dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2), jika nantinya nilai koefisiennya antara 0 & 1, hal ini berarti bahwa R^2 yang semakin besar mendekati 1 (satu), merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Analisis Hasil Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan meliputi 9 pertanyaan yang disusun dari nomor 1 sampai dengan 9. Pertanyaan tersebut kemudian diajukan kepada 98 karyawan di PT. Eka Bogainti (Hokben). Sebelum dianalisis lebih jauh maka hasil kuisioner tersebut dilihat validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil validitas pertanyaan pada variabel pelatihan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	28,8469	30,791	,422	,886
2	28,6939	31,349	,690	,881
3	28,8469	30,791	,622	,886
4	28,6939	31,349	,690	,881
5	28,8469	30,791	,622	,886
6	28,6939	31,349	,490	,881
7	28,6939	31,349	,690	,881
8	28,8469	30,791	,522	,886
9	28,6939	31,349	,690	,881

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi antra item dengan total lebih besar dari nilai 0,1986. Nilai tersebut diambil dari tabel r dengan tingkat $df=98-2=96$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut bersifat reliable. Hal perhitungan Cronbach alpha menggunakan program SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil perhitungan Cronbach Alpha variabel pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	9

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,895. nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel pelatihan bersifat reliabel.

2. Analisis Hasil Variabel Komitmen

Variabel komitmen meliputi 7 pertanyaan yang disusun dari nomor 10 sampai dengan 16. Pertanyaan tersebut kemudian diajukan kepada 98 karyawan. Sebelum dianalisis lebih jauh maka hasil kuisioner tersebut dilihat validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil validitas pertanyaan pada variabel komitmen

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10	22,4082	13,440	,417	,660
11	21,7143	12,784	,401	,637
12	22,4286	11,340	,404	,573
13	22,1939	10,715	,558	,523
14	21,7143	12,784	,501	,637
15	22,4286	11,340	,404	,573
16	22,1939	10,715	,558	,523

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi antra item dengan total lebih besar dari nilai 0,1986. Nilai tersebut diambil dari tabel r dengan tingkat $df=98-2=96$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut bersifat reliable. Hal perhitungan Cronbach alpha menggunakan program SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil perhitungan Cronbach Alpha variabel komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,630	7

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,625. nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel komitmen bersifat reliabel.

Kuisisioner yang disebarkan perlu diketahui proporsi jawaban pada masing-masing opsi yang terdiri dari 5=sangat setuju, 4=setuju, 3=ragu-ragu, 2=tidak setuju dan 1=tidak setuju. Pertanyaan pertama atau kesepuluh pada variabel ini adalah Karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap organisasi.

3. Analisis Hasil Variabel Kinerja

Variabel kinerja karyawan meliputi 14 pertanyaan yang disusun dari nomor 17 sampai dengan 30. Pertanyaan tersebut kemudian diajukan kepada 98 karyawan. Sebelum dianalisis lebih jauh maka hasil kuisisioner tersebut dilihat validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil validitas pertanyaan pada variabel Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17	43,2041	54,762	,566	,855
18	43,3571	51,242	,725	,845
19	43,2041	54,762	,566	,855
20	43,3571	51,242	,725	,845
21	43,2041	54,762	,566	,855
22	43,4388	51,383	,661	,848
23	42,8571	60,701	,036	,891
24	43,4490	56,188	,360	,867
25	43,2143	56,768	,348	,867
26	43,3571	51,242	,725	,845
27	43,2041	54,762	,566	,855
28	43,3571	51,242	,725	,845
29	43,2041	54,762	,566	,855
30	43,2041	54,762	,566	,855

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi antara item dengan total lebih besar dari nilai 0,1986. Nilai tersebut diambil dari tabel r dengan tingkat $df=98-2=96$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut bersifat reliabel. Hal perhitungan Cronbach alpha menggunakan program SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil perhitungan Cronbach Alpha variabel kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	13

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,866. nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel kinerja bersifat reliabel.

Kuisisioner yang disebarkan perlu diketahui proporsi jawaban pada masing-masing opsi yang terdiri dari 5=sangat setuju, 4=setuju, 3=ragu-ragu, 2=tidak setuju dan 1=tidak setuju.

Pertanyaan ketujuh belas pada variabel kinerja adalah Karyawan dalam bekerja memiliki kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 harus diuji kualitasnya dengan menggunakan asumsi klasik sehingga memenuhi syarat Best

Linear Unbiased Estimated (BLUE). Beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menarik kesimpulan apakah data yang diteliti terdistribusi secara normal sehingga jika digambarkan akan membentuk kurva normal. Uji normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan hasil dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov

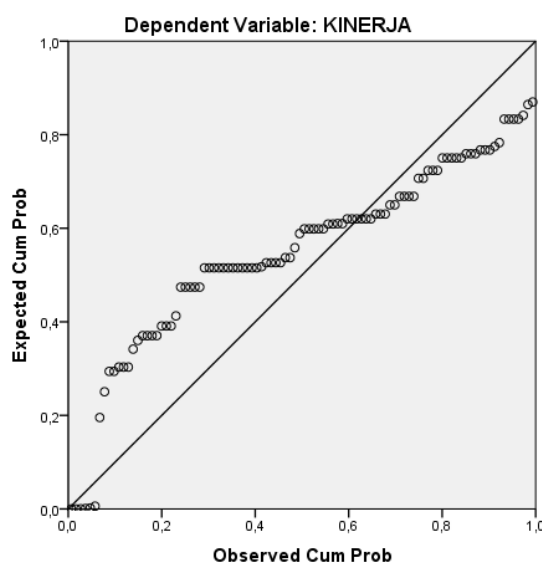
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		PELATIHAN	KOMITMEN	KINERJA
N		98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,3571	25,8469	50,4592
	Std. Deviation	6,23302	3,90176	8,60133
Most Extreme Differences	Absolute	,185	,132	,160
	Positive	,177	,106	,129
	Negative	-,185	-,132	-,160
Test Statistic		,185	,132	,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,500 ^c	,060 ^c	,300 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa data memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi memiliki angka yang lebih besar dari 0,05. Data pada tabel di atas menggambarkan bahwa data memiliki angka signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada hasil kuisioner memiliki distribusi normal. Persamaan yang dibentuk jika digambarkan juga membentuk kurva yang linear. Kurva ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Kurva linear

2. Uji Autokorelasi Data

Uji ini meliputi pengujian apakah data pada satu variabel memiliki korelasi yang signifikan atau tidak. Pengujian autokorelasi dapat dilihat dengan menggunakan nilai Durbin Watson sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil perhitungan Durbin Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,990 ^a	,980	,980	1,21968	2,093

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas nilai Durbin Watson berada pada penerimaan tidak terjadi autokorelasi data.

3. Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas data merupakan pengujian untuk melihat apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Jika nilai VIF lebih kecil dari 5 maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan VIF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil perhitungan VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	,809	1,236
	KOMITMEN	,809	1,236

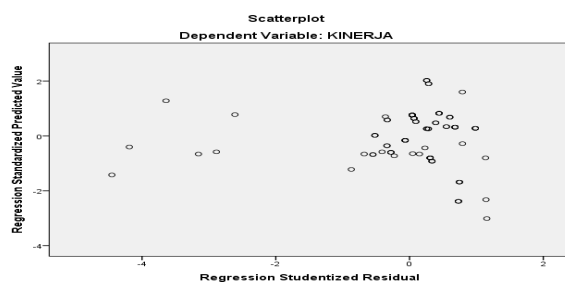
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 5 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak saling berkorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas data merupakan pengujian untuk menilai apakah nilai prediksi data berkorelasi dengan nilai variabel independennya. Jika terjadi maka persamaan yang dihasilkan juga tidak bersifat sebagai estimator yang baik. Pengujian ini dapat menggunakan model kurva yang dihasilkan dari persamaan antara X Pred pada variabel Y dan D Resid pada variabel X pada program SPSS. Gambar yang dihasilkan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Model pengujian heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu artinya bahwa tidak terdapat korelasi antara prediksi data pada variabel Y dengan nilai variabel independen pada variabel X sehingga pada data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Pengaruh pelatihan dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan

Analisis ini untuk menjawab apakah hipotesis pertama dapat diterima. Analisis ini menggunakan persamaan regresi linear berganda. Pehitungan koefisien regresi untuk membentuk model regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil analisis data persamaan regresi berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,515	,888		-1,707
	PELATIHAN	1,194	,022	,865	54,031
	KOMITMEN	,517	,035	,234	14,638

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Untuk membentuk persamaan regresi berganda maka perlu diketahui besarnya koefisien masing-masing variabel dan nilai dari konstanta a. Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa persamaan regresi berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = -1,515 + 1,194X_1 + 0,517X_2$$

dalam hal ini

Y=kinerja

a=-1,515

 $b_1=1,194$ $b_2=0,517$ X_1 =pelatihan X_2 =komitmen

Y=kinerja karyawan

Nilai koefisien b_1 dan b_2 bernilai positif artinya semakin besar pelatihan dan komitmen maka kinerja karyawan juga akan semakin besar.

Apakah kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan pengujian terhadap F hitung dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil perhitungan F pada persamaan simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7035,013	2	517,507	64,524	,000 ^b
	Residual	141,324	95	1,488		
	Total	7176,337	97			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PELATIHAN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai F hitung sebesar 64,524 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel pelatihan, komitmen dan kinerja organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan r kuadrat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil perhitungan r kuadrat persamaan simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 ^a	,980	,980	1,21968

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PELATIHAN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai r kuadrat sebesar 0,980. Hal ini berarti variabel pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,0 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

2. Analisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Model untuk menggambarkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat digambarkan dari hasil perhitungan persamaan dari SPSS seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil perhitungan koefisien model parsial 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,263	1,175		6,182	,000
	PELATIHAN	1,335	,036	,967	37,436	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Persamaan parsial dapat dibuat sebagai berikut

$$Y = 7,263 + 1,335X_1$$

dalam hal ini

Y = kinerja karyawan

X_1 = Pelatihan

$a = 7,263$

Nilai koefisien X_1 bertanda positif hal ini berarti semakin besar pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin besar.

Apakah variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan t sebagai berikut. Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa signifikansi t hitung 37,436 dan signifikansi kurang dari 5 % dan hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan r kuadrat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil r kuadrat persamaan parsial pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,936	,935	2,18916

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai kuadrat sebesar 93,6 % artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan

Model persamaan regresi sederhana kedua dapat digambarkan sebagai berikut.

Tabel 16. Model regresi kedua

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,560	4,648		3,347	,001
KOMITMEN	1,350	,178	,612	7,592	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

sumber: data dianalisis

Model regresi kedua dapat ditulis sebagai berikut

$$Y = 15,560 + 1,350X_2$$

dalam hal ini

Y = kinerja karyawan

X_2 = komitmen

a = konstanta

b_2 = koefisien variabel X_2

Berdasarkan pada tabel di atas koefisien variabel komitmen bertanda positif hal ini berarti semakin tinggi komitmen maka kinerja karyawan semakin tinggi juga.

Apakah variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maka dilakukan analisis terhadap t dengan hasil sebagai berikut. Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai hitung 7,592 dengan signifikansi sebesar 0,00 atau kurang dari 5 %. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja dapat dilihat dengan menggunakan nilai r kuadrat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 17. Nilai r kuadra dari model persamaan parsial kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,369	6,83445

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dike-

tahui bahwa nilai r kuadrat sebesar 61,2 % artinya variabel komitmen mempengaruhi kinerja sebesar 37,5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisa pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 98,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai F persamaan simultan adalah sebesar 64,524 dengan signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 93,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 37,436 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 7,592 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan yang sudah didapatkan maka penulis dapat memberikan saran kepada departemen Sumber Daya Manusia untuk dapat mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan

- maka perlu dipertimbangkan kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan diharapkan dapat dilakukan dengan frekuensi yang ditambah sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Materi pelatihan juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
2. Karena cukup besarnya pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam menentukan kualitas pelatihan perlu dimaksimalkan.
 3. Pelatihan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan setiap bagian dalam organisasi, dengan kata lain bahwa kebutuhan pelatihan untuk karyawan harus menjurus pada kebutuhan kerja dan menuntut terpenuhinya kemampuan kerja, perbaikan sikap, dan pengetahuan.
 4. Dalam penyusunan kebutuhan pelatihan perlu mendiskusikan dengan setiap *user* atau atasan di setiap bagian divisi yang ada di perusahaan, agar setiap pelatihan yang dimunculkan dapat menjawab kebutuhan secara maksimal dan tepat sasaran. Hal ini untuk memperkecil tingkat efektifitas pelatihan yang kecil dan tidak berdampak.
 5. Hal lain yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
 6. Kepercayaan karyawan perlu ditingkatkan dengan cara sering mengadakan pertemuan dalam bentuk rapat resmi seperti, rapat pembahasan kinerja, rapat kerja bersama, rapat strategi lingkup kecil dan lain sebagainya. Hal ini guna menumbuhkan betapa dibutuhkannya mereka didalam organisasi tersebut.
 7. Dapat pula membuat pertemuan tidak resmi diluar jam kerja guna menunjang kebersamaan antar keluarga karyawan dengan mengadakan kegiatan kebersamaan (*Family gathering*).
 8. Pada kegiatan tersebut perlu ditingkatkan tingkat kepercayaan terhadap organisasi artinya karyawan mempercayai bahwa perusahaan atau organisasi yang dia terjuni sekarang adalah pilihan utamanya hidupnya untuk mencari nafkah bagi diri dan keluarganya.
 9. Memunculkan kegiatan-kegiatan pendukung yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan seperti, membuat perkumpulan olah raga, membuat kelompok pecinta fotografi, mencangkan kegiatan-kegiatan keagamaan dan lain sebagainya.
 10. Karyawan perlu juga meningkatkan hubungan dengan karyawan lain dalam melakukan kegiatan sehingga dapat membantu melaksanakan tugas sehari-hari.
 11. Selain itu menciptakan lingkungan organisasi dengan sistem kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat pula meningkatkan komitmen kerja karyawan.
- Jika memang setiap saran yang ada dapat dimungkinkan untuk dilaksanakan maka secara terus menerus variabel pelatihan dan komitmen maka kinerja karyawan akan meningkat dan organisasi akan berjaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Robert, and Jerald Greenberg, 2003, *Organizational Behavior*, 6th Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Davis, Keith and John W. Stroom, 1997, *Organizational behavior, Human Behavior at Work*, 10th Edition, International Edition, McGraw-Hill, New York.
- Dessler, Gary, 2000, *Human Resources Management*, 8th Edition, Prentice Hall, International Inc.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, 1996, *Organization Behavior-Structure-Process*, 7th Edition, Erwin homewood, Boston.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

- Hamid. 2006. *Motivasi Kerja Karyawan*, Armico, Bandung
- Handoko, T. Hani . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Joko Pitoyo. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multindo Auto Finance Yogyakarta, *Jurnal SDM*, Vol. 3 No.5, 005
- Luthans, Fred, 2002, *Organizational Behavior*, 7th Edition, McGraw- Hill.Inc, New York.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Pamudji. 2003. *Studi Organisasi* , Penerbit Andi, Yogyakarta
- Robbins, P.Stephen, 1998, *Organizational Behavior*, 8th Edition, Prentice Hall, International.Inc., New Jersey.
- Sentanu. K, 2003. *Komunikasi Dalam Organisasi*, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi* , Edisi - 2, Alfabeta, Bandung
- Suryadhana, NA. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. Artikel tidak dipublikasikan
- Susilo, 2004. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada Kantor Bappeda Kab.Pati”, *Tesis* , MM-Undip, Semarang
- Suyuti Z. 2003. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Pada DPU Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, *Tesis*, MM-Undip, Semarang
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja* ., Refika Aditama, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. PPSDM. Bandung : Refika Aditama
- Esposito, Jean E. 2003. Seni Komunikasi : Membangun Pengertian di tempat kerja. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Handoko TH,. 2001. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (125 - 138)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



**PENGARUH EFEKTIVITAS MODAL KERJA, LEVERAGE, LIKUIDITAS,
DAN GROWTH TERHADAP PROFITABILITAS
(STUDI EMPIRIS BANK LISTED DI BURSA EFEK INDONESIA)**

Jamaluddin

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01038@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Modal Kerja (Working Capital Turnover), Leverage (Debt to Equity Ratio), Likuiditas (Current Ratio) dan Growth (Sales) terhadap Profitabilitas (Return On Equity) pada Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel penelitian ini diambil dari 10 Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2006 sampai dengan 2015. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data panel menggunakan evIEWS 7. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial (Uji t) variabel WCT tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ROE, Variabel DER tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap ROE, variabel CR berpengaruh secara signifikan terhadap ROE, dan variabel Growth tidak berpengaruh signifikan terhadap ROE. Sedangkan secara simultan WCT, DER, CR, dan Growth secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ROE. Adjusted koefisien determinasi atau Adjusted R² nilai 0.8047, ini menunjukkan semua variabel dependen (ROE) dapat dijelaskan dengan WCT, DER, CR, dan Growth sebesar 80,47 %. Sedangkan sisanya 19,53 % merupakan kontribusi variabel independen lain di luar model ini.

Kata Kunci : *Working Capital Turnover, Leverage, Current Ratio, Growth, Return On Equity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdirinya suatu perusahaan memiliki visi yang jelas untuk mencapai tujuan yang diharapkan, khususnya pada sektor perbankan di Indonesia. Sejalan dengan berkembangnya lembaga keuangan atau perbankan saat ini, suatu lembaga keuangan atau perbankan akan menghadapi berbagai persaingan yang kerap kali bisa melemahkan bagi sektor bank lainnya yang tidak mampu atau mengalami

kebangkrutan. Keberadaan suatu bank selayaknya mampu memberikan kontribusi yang besar bagi pemilik saham atau masyarakat luas, dalam hal ini suatu bank dapat memenuhi kewajiban-kewajibannya atas operasional kegiatan sehari-hari.

Berkembangnya sektor perbankan di Indonesia disesuaikan dengan kebutuhan akan pelayanan yang prima terhadap nasabah tersebut. Dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank, maka suatu bank mem-

butuhkan manajemen bank yang baik sehingga manfaat akan pelayanan dirasakan oleh nasabah dapat tercapai serta tujuan yang diharapkan untuk memaksimalkan nilai aset bank terpenuhi dengan baik pula. Menjalankan manajemen bank yang baik merupakan tugas penting suatu bank bagaimana informasi-informasi dapat sampai kepada nasabah dengan efisien dan efektif.

Dalam menjalankan manajemen bank yang baik suatu bank mampu memiliki jumlah modal kerja yang cukup agar operasional kegiatan bank secara kontinu dan tepat sasaran. Manajemen modal kerja bank yang efektif dan efisien merupakan harapan bagi semua bank yang dewasa ini menjadi eksistensi suatu bank dalam sektor perbankan yang mengalami banyak persaingan satu dengan yang lainnya. Dalam menghadapi persaingan ini suatu bank membutuhkan pengelolaan dan kecukupan dalam modal kerja.

Menurut Kasmir (2010:210) modal kerja didefinisikan sebagai modal yang digunakan untuk membiayai operasional perusahaan sehari-hari, terutama yang memiliki jangka waktu pendek. Modal kerja juga diartikan seluruh aktiva lancar yang dimiliki suatu perusahaan atau setelah aktiva lancar dikurangi utang lancar. Atau dengan kata lain modal merupakan investasi dalam aktiva lancar atau aktiva jangka pendek, seperti kas, bank, surat berharga, piutang, persediaan, dan jenis-jenis aktiva lancar lainnya.

Diperjelas Mamduh Hanafi (2010:519) modal kerja kotor mengacu pada aktiva lancar yang biasanya meliputi kas, piutang dagang, dan persediaan. Sedangkan modal kerja bersih diartikan sebagai aktiva lancar dikurangi hutang lancar. Menurut Ghosh et.al. (2000) struktur modal adalah perbandingan antara hutang perusahaan (*total debt*) dengan total aktiva (*total assets*).

Kebijakan pada bank dalam mengelola jumlah modal kerja diperlukan manajemen modal kerja yang baik dalam mendapatkan dan

menyediakan dana yang dibutuhkan, serta usaha untuk menggunakan dana tersebut secara efektif dan efisien sehingga dapat mempertahankan arus pendapatan guna kelangsungan perusahaan dan perluasan kegiatan perusahaan. Kesalahan dan kekeliruan dalam mengelola modal kerja akan berdampak buruk bagi kondisi financial perusahaan sehingga menghambat laju pertumbuhan perusahaan.

Dalam upaya mewujudkan kegiatan operasi bank yang efektif dan efisien, keberhasilan suatu bank belum cukup ditinjau dari berapa besar keuntungan yang diperoleh, tetapi harus diarahkan pada tingkat profitabilitas, karena efektif dan efisien dapat diketahui dengan membandingkan besarnya pendapatan usaha (penjualan) yang diperoleh dengan modal kerja (aktiva lancar-kewajiban lancar) tersebut. Serta ketersediaan modal kerja yang cukup akan meningkatkan profitabilitas yang baik.

Selain pengelolaan modal kerja yang efisien suatu bank dalam menjalankan operasinya membutuhkan rasio *leverage*. Rasio *leverage* bertujuan untuk melihat kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban totalnya. Semakin tinggi angka rasio total utang (*total debt*) terhadap total asset (*total assets*), maka suatu perusahaan mengalami risiko yang tidak baik.

Menurut Earl K. Stice (2009:145) tingkat utang (*leverage*) keseluruhan adalah perbandingan jumlah kewajiban terhadap jumlah aset yang ada pada sebuah perusahaan memberikan indikasi sejauh mana dana yang dipinjam digunakan untuk mendanai (*leverage*) investasi pemilik dan meningkatkan ukuran perusahaan. Menurut Mamduh Hanafi (2010:40) rasio *leverage* mengukur kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka panjangnya. Perusahaan yang tidak dapat memenuhi kewajiban jangka panjangnya adalah perusahaan yang total hutangnya lebih besar dibandingkan total asetnya. Untuk menghitung seberapa besar rasio *leverage* menggunakan rasio hutang terhadap total asset, *total debt to equity ratio*, *long term debt to equity ratio*.

Dari definisi mengenai *leverage* disimpulkan bahwa kegunaan dari rasio tersebut adalah untuk mengukur sejauh mana kemampuan bank dalam memenuhi kewajiban-kewajibannya dengan menggunakan sejumlah aset dalam membiayainya. Manakala suatu bank tersebut tidak mampu memenuhi kewajiban tersebut maka artinya bank tersebut tidak solvabel.

Likuiditas merupakan kemampuan suatu perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya secara tepat waktu. Misalkan membayar listrik, telepon, air PDAM, gaji karyawan, tagihan dan sebagainya (Irham Fahmi:2010). Rasio likuiditas sangat penting karena kegagalan dalam membayar kewajiban dapat menyebabkan kebangkrutan perusahaan. Rasio likuiditas mengukur pada kemampuan likuiditas jangka pendek perusahaan dengan melihat aktiva lancar perusahaan relatif terhadap hutang lancar. Sedangkan likuiditas dalam dunia perbankan berbeda dengan perusahaan pada umumnya. (Taswan:2010) likuiditas bank adalah kemampuan bank untuk memenuhi kemungkinan penarikan simpanan dan kewajiban lainnya dan atau memenuhi kebutuhan masyarakat berupa kredit dan penempatan dana lainnya.

Pertumbuhan (*growth*) adalah seberapa jauh perusahaan menempatkan diri dalam sistem ekonomi secara keseluruhan atau sistem ekonomi untuk industri yang sama. Menurut Dewa Kadek (2011:220) *growth* adalah pertumbuhan total aset dimana pertumbuhan aset masa lalu akan menggambarkan profitabilitas yang akan datang dan pertumbuhan yang datang. atau bisa dikatakan *growth* menggambarkan persentasi pertumbuhan pos-pos perusahaan dari tahun ke tahun (Sofyan Syafri Harahap: 2011). Perubahan kenaikan atau penurunan aktiva perusahaan yang akan mempengaruhi profitabilitas perusahaan yang meyakini bahwa persentase perubahan total aktiva merupakan indikator yang lebih baik dalam mengukur *growth* perusahaan.

Menurut Sofyan Syafri Harahap (2011:304)

Profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan mendapatkan laba melalui semua kemampuan, dan sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang, dan sebagainya. Rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan menghasilkan laba disebut juga *operating ratio*. Profitabilitas diukur dengan kesuksesan perusahaan dan kemampuan menggunakan aktiva secara produktif, dengan demikian profitabilitas dari suatu perusahaan dapat diketahui dengan membandingkan antara laba yang diperoleh dalam satu periode tertentu dengan jumlah aktiva atau jumlah modal perusahaan tersebut.

Rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio profitabilitas memberikan tingkat efektivitas suatu perusahaan hal ini ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan dari penjualan dan pendapatan investasi dalam periode tertentu. Penggunaan rasio profitabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan laporan keuangan perusahaan dalam periode yang ditentukan. Tujuan dari rasio ini adalah untuk melihat perkembangan perusahaan dalam rentang waktu tertentu baik penurunan atau kenaikan serta mencari penyebab perubahan tersebut.

Rasio keuangan suatu perusahaan dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu. Demikian pula yg terjadi pada sektor perbankan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai rata-rata perubahan rasio keuangan pada Bank yang terdaftar di BEI.

Tabel 1.0 Rata-rata rasio keuangan perbankan yang terdaftar di BEI Periode 2006-2015

No.	Tahun	Rasio Keuangan Bank				
		WCT (%)	DER (%)	CR (%)	GROWTH (%)	ROE (%)
1	2015	49.92	620.90	117.87	7.53	13.53
2	2014	52.67	742.55	116.64	9.92	13.83
3	2013	55.50	787.99	115.48	13.07	16.62
4	2012	52.87	785.12	119.80	11.16	17.22
5	2011	52.80	822.54	117.44	14.76	17.02
6	2010	67.62	828.12	115.21	39.72	17.10
7	2009	101.70	917.99	112.60	10.58	13.67
8	2008	148.00	1.044.24	110.38	36.97	14.11
9	2007	101.61	917.75	110.74	23.75	14.93
10	2006	95.48	935.90	107.16	13.33	14.94

Sumber: Data Prariset Bank listed BEI, 2016

Table yang bersumber data penulis yang menggambarkan rata-rata rasio keuangan pada perbankan periode 2006-2015 yang terdaftar di BEI. Berdasarkan tabel diatas *Working Capital Turnover* (WCT) Bank mengalami kenaikan dan penurunan pada periodenya. WCT mengalami kenaikan pada tahun 2008 sebesar 148 kali dan mengalami penurunan pada tahun 2015 sebesar 49,92 kali. Ini menunjukkan perputaran modal kerja pada bank yang terdaftar di BEI periode 2006-2015 selalu mengalami perubahan yang mendasar. Dalam formulasi yang ada semakin tinggi nilai WCT ini menunjukkan semakin baik perputaran modal kerja pada suatu bank.

Pada *Debt to Equity Ratio* (DER) bank yang terdaftar di BEI periode 2006-2015 mengalami fluktuasi dalam periode 10 tahunnya. Pada tahun 2008 DER mengalami kenaikan yang sangat tinggi sebesar 1.044.24% ini menggambarkan Bank mempunyai hutang yang besar. Sedangkan pada tahun 2015 DER mengalami penurunan sebesar 620,90% ini menunjukkan bahwa bank mampu dalam memenuhi kewajiban dari tahun sebelumnya. Kenaikan dan penurunan pada DER memberikan pengaruh terhadap kemampuan bank dalam mendapatkan laba. Jika biaya hutang lebih besar dari biaya modal sendiri maka rata-rata biaya modal akan

semakin besar sehingga kemampuan memperoleh laba akan semakin kecil, demikian sebaliknya (Brigham:2006).

Rata-rata *Current Ratio* (CR) pada bank yang terdaftar di BEI kenaikan dan penurunan dalam setiap tahunnya. Pada tahun 2012 CR mengalami kenaikan 119.80% ini menunjukkan bank semakin baik dalam melunasi kewajiban jangka pendek. Sedangkan pada tahun 2006 CR sebesar 107.16% lebih rendah dari sepuluh tahun rata-ratanya. Prosentase CR mempengaruhi kemampuan bank dalam meningkatkan laba. Semakin tinggi nilai CR maka semakin baik maka semakin baiklah posisi para kreditor, oleh karena terdapat kemungkinan yang lebih besar bahwa utang perusahaan itu akan dapat dibayar pada waktunya. Hal ini terutama berlaku bila pimpinan perusahaan menguasai pos-pos modal kerja dengan ketat/dengan semestinya. Sedangkan CR yang rendah lebih banyak mengandung risiko dari N pada suatu CR yang tinggi, tetapi kadang-kadang CR yang rendah menunjukkan pimpinan perusahaan menggunakan aktiva lancar sangat efektif. Yaitu bila saldo disesuaikan dengan kebutuhan minimum saja dan perputaran piutang dari persediaan ditingkatkan sampai pada tingkat maksimum.

Hasil rata-rata persentase *growth* bank yang terdaftar di BEI mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2010 *growth* mengalami kenaikan sebesar 39.72%, dengan kenaikan ini besarnya profit dari pertumbuhan penjualan suatu bank. Semakin besar nilai pertumbuhan penjualan maka akan mempengaruhi tingkat keuntungan suatu bank. Sedangkan tahun 2015 *growth* mengalami penurunan sebesar 7.53 ini menunjukkan tingkat pertumbuhan penjualan pada bank menurun dari tahun sebelumnya.

Nilai Profitabilitas yang diukur dengan rasio *Return On Equity* (ROE) pada bank yang terdaftar di BEI tahun 2006-2015 berfluktuasi dalam setiap tahun. Pada tahun 2012 ROE sebesar 17,22%, ini menunjukkan bank mengalami kenaikan jumlah laba yang besar. Sedangkan pada tahun 2015 ROE sebesar

13,53%, posisi bank pada tahun tersebut mengalami penurunan dalam memperoleh laba. Kenaikan dan penurunan ROE mencerminkan nilai profitabilitas suatu bank, semakin tinggi nilai ROE maka semakin baik profitabilitas, dan apabila nilai ROE rendah maka profitabilitas bank akan menurun.

Nilai rata-rata rasio keuangan bank yang terdaftar di BEI periode 2006-2015 diatas, merupakan hasil riset penulis terhadap sepuluh besar bank dengan perkembangan jumlah aset terbesar tahun 2015. Adapun bank yang menjadi tempat riset penulis adalah PT Bank Mandiri Tbk (674,74 Triliun), PT Bank BRI Tbk (621,98%), PT Bank Central Asia Tbk (512,84 Triliun), PT Bank Negara Indonesia

Tbk (388,01 %), PT Bank CIMB Niaga Tbk (224,83%), PT Bank Permata Tbk (176,57%), PT Bank Panin Tbk (156,72%), PT Bank Danamon Tbk (154,42%), PT May Bank Tbk (137,79 %) dan PT Bank Tabungan Negara Tbk (135,62%). Sektor perbankan diindonesia mengalami pertumbuhan nilai aset yang tinggi pada kuartal ketiga tahun 2015 seiring pelemahan ekonomi nasional. Namun dalam kondisi ekonomi melemah sektor perbankan masih bisa meningkatkan prestasi pertumbuhan aset.

Selain didukung oleh data rata-rata rasio keuangan pada Bank yang *listed* di BEI periode 2006-2015, berikut disajikan posisi aktiva pada Bank yang *listed* di BEI. Adapun data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Perkembangan Posisi Aktiva Pada Bank yang terdaftar di BEI periode 2014- 2015 (dalam ribuan)

No.	Bank	Jumlah Hutang		Penjualan		Jumlah Modal		Jumlah Aset	
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
1	Mandiri	697,019,624	736,198,705	56,500,809	66,878,851	104,844,562	119,491,841	801,864,186	855,690,546
2	BRI	704,278,356	765,299,133	60,741,550	45,870,726	97,705,834	113,127,179	801,984,190	878,426,312
3	BCA	434,516,913	477,429,844	31,318,335	37,422,085	62,332,414	75,725,690	496,849,327	553,155,534
4	BNI	355,552,400	430,157,066	35,246,204	35,297,753	61,021,308	78,438,222	416,573,708	508,595,288
5	CIMB	204,714,729	210,169,865	14,238,798	15,529,904	28,447,694	28,679,387	233,162,423	238,849,252
6	Permata	168,270,561	163,876,507	7,419,603	8,349,469	17,083,109	18,812,844	185,353,670	182,689,351
7	Panin	149,581,790	152,314,331	8,192,757	8,300,979	23,056,892	30,806,209	172,638,682	183,120,540
8	Danamon	163,174,016	153,842,564	28,249,006	28,300,619	32,646,840	34,214,848	195,820,856	188,057,412
9	May Bank	128,870,064	141,875,745	7,748,386	9,102,177	14,495,147	15,743,268	143,365,211	157,619,013
10	BTN	132,369,555	157,947,485	6,406,034	7,998,199	12,206,406	13,860,107	144,575,961	171,807,592

Sumber: Data prariset Bank listed di BEI,2016

Pada Perkembangan Posisi Aktiva Pada Bank yang terdaftar di BEI periode 2014-2015 (dalam ribuan) *Sumber: tesis penulis dan prariset Bank listed di BEI,2016* Bank Mandiri mempunyai jumlah hutang pada tahun 2014 sebesar Rp 697.019.624 dan tahun 2015 sebesar Rp 736.198.705 ini menunjukkan bahwa mengalami kenaikan hutang sebesar 5,62%, untuk jumlah penjualan pada tahun 2014 sebesar Rp 56.500.809 dan tahun 2015 sebesar Rp 66.878.851 ini

menunjukkan tingkat penjualan mengalami kenaikan 18, 37% , untuk Jumlah modal Bank mandiri pada tahun 2014 sebesar Rp 104.844.562 dan pada tahun 2015 sebesar Rp 119.491.841 ini menunjukkan bahwa jumlah modal Bank Mandiri naik 13, 97%, untuk jumlah aktiva pada tahun 2014 sebesar Rp 801.864.186 dan pada tahun 2015 sebesar Rp 855.690.546 menunjukkan jumlah aktiva naik sebesar 6,71% dan dikuiti oleh perkembangan Bank-bank selanjutnya.

Pada Bank BRI jumlah hutang pada tahun 2014 sebesar Rp 704.278.356 dan pada tahun 2015 sebesar Rp 765.299.133 ini menunjukkan jumlah hutang pada Bank BRI naik sebesar 8,66 %, untuk penjualan tahun 2014 sebesar Rp 60.741.550 dan tahun 2015 sebesar Rp 45.870.726 ini menunjukkan bahwa penjualan Bank BRI mengalami penurunan sebesar (24,48 %), untuk jumlah modal Bank BRI pada tahun 2014 sebesar Rp 97.705.834 dan pada tahun 2015 sebesar Rp 113.127.179 ini menunjukkan Jumlah modal naik sebesar 15,78%, dan untuk jumlah aktiva Bank BRI tahun 2014 sebesar Rp 801.984.190 dan tahun 2015 sebesar Rp 878.426.312 ini menunjukkan aktiva naik sebesar 9,53%.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh efektivitas modal kerja terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Bagaimana pengaruh *leverage* terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Bagaimana pengaruh likuiditas terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
4. Bagaimana pengaruh *growth* terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
5. Bagaimana pengaruh efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas, dan *growth* secara simultan berpengaruh terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *leverage* terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh likuiditas bank terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Landasan Teori

Efektivitas Modal Kerja

Efektivitas modal kerja adalah pengukuran

dalam arti terperinci sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas modal kerja merupakan suatu ukuran bagaimana modal kerja perusahaan dapat digunakan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2010:115) dalam bukunya analisa laporan keuangan rasio untuk mengukur keefektifan modal kerja adalah perputaran modal kerja (*working capital turnover*) dengan rumus sebagai berikut:

$$(WCT) = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{(\text{Aktiva Lancar} - \text{Hutang Lancar})} \times 100 \%$$

Perputaran modal kerja merupakan arus dana dari kas pertama melalui beberapa kembali ke kas kedua. Modal kerja akan selalu berputar pada suatu sistem operasi perusahaan. periode perputaran modal kerja dimulai pada saat dimana kas yang tersedia diinvestasikan dalam komponen-komponen modal kerja sampai saat dimana kembali lagi menjadi kas. Periode perputaran modal kerja dipengaruhi oleh periode perputaran masing-masing komponen dari modal kerja tersebut. Semakin pendek periode perputaran modal kerja berarti semakin cepat perputarannya atau makin tinggi tingkat perputarannya. Lamanya periode perputaran tergantung sifat atau kegiatan operasi suatu perusahaan, lama atau cepatnya perputaran ini juga akan menentukan besar kecilnya kebutuhan modal kerja.

Leverage

Menurut Irham Fahmi (2010:179) dalam bukunya manajemen kinerja dan aplikasi mengemukakan bahwa *leverage* (rasio hutang) adalah mengukur seberapa besar perusahaan dibiayai dengan hutang. Penggunaan utang yang terlalu tinggi akan membahayakan perusahaan karena perusahaan akan masuk kategori *extreme leverage* (hutang ekstrim) yaitu perusahaan terjebak dalam tingkat hutang yang tinggi dan sulit untuk melepaskan beban hutang tersebut. Oleh karena itu sebaiknya

perusahaan harus bisa menyeimbangkan seberapa besar hutang yang layak diambil dan dari mana sumber-sumber yang dapat dipakai untuk membayar hutang.

Rasio ini menggambarkan sampai sejauhmana modal pemilik dapat menutupi hutang-hutang kepada pihak luar. Semakin kecil rasio ini semakin baik. Rumus untuk menghitung leverage adalah sebagai berikut:

$$(DER) = \frac{\text{Total Hutang} \times 100 \%}{\text{Total Modal}}$$

Sumber : Sofyan Syafri Harahap (2011:303)

Pengertian Likuiditas

Menurut Irham Fahmi (2010:192) dalam bukunya manajemen kinerja teori dan aplikasi, likuiditas adalah kemampuan suatu perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya secara tepat waktu. Menurut Agus Harjito (2011:55) memberikan definisi, likuiditas merupakan indikator kemampuan perusahaan untuk membayar atau melunasi kewajiban-kewajiban finansialnya pada saat jatuh tempo dengan menggunakan aktiva lancar yang tersedia.

Menurut Munawir (2002:31) likuiditas adalah kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya yang harus dipenuhi, atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan pada saat ditagih. Rumus untuk menghitung likuiditas menggunakan rasio lancar:

$$\text{Rasio lancar} = \frac{\text{Aktiva Lancar} \times 100 \%}{\text{Utang Lancar}}$$

Sumber : Sofyan Syafri Harahap (2011:301)

Pertumbuhan (*Growth*)

Menurut Irham Fahmi (2010:183) dalam bukunya manajemen kinerja teori dan aplikasi, *growth* (pertumbuhan) adalah menggambarkan sejauh mana seberapa besar kemampuan perusahaan dalam mempertahankan posisinya didalam industri dan dalam perkembangan ekonomi secara umum. Pertumbuhan perusahaan

menggambarkan tolok ukur keberhasilan perusahaan. Keberhasilan tersebut juga menjadi tolok ukur investasi untuk pertumbuhan pada masa yang akan datang.

Peningkatan aset yang diikuti peningkatan hasil operasi akan semakin menambah kepercayaan pihak luar terhadap perusahaan. Dengan meningkatnya kepercayaan pihak luar terhadap perusahaan maka usaha perusahaan untuk menambah hutang menjadi lebih mudah sehingga mengakibatkan proporsi hutang semakin lebih besar daripada modal sendiri. Hal ini didasarkan pada keyakinan kreditor atas dana yang ditanamkan ke dalam perusahaan dijamin oleh besarnya aset yang dimiliki perusahaan. Selain itu, indikator pertumbuhan perusahaan dapat dilihat dari kenaikan penjualan dari tahun ke tahun.

Suatu perusahaan yang berada dalam industri yang mempunyai laju pertumbuhan penjualan yang tinggi, harus menyediakan modal yang cukup untuk membelanjai pengeluaran perusahaan. Perusahaan yang bertumbuh pesat cenderung lebih banyak menggunakan hutang daripada perusahaan yang tumbuh secara lambat. Bagi perusahaan dengan tingkat pertumbuhan penjualan dan laba yang tinggi, kecenderungan menggunakan hutang sebagai sumber dana eksternal yang lebih besar bila dibandingkan dengan perusahaan yang tingkat pertumbuhan penjualannya rendah. Rasio ini menggambarkan persentasi pertumbuhan penjualan perusahaan dari tahun ketahun. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Pertumbuhan Penjualan} = \frac{\text{Sales } t - \text{Sales } t-1 \times 100 \%}{\text{Sales } t-1}$$

Sumber : Sofyan Syafri Harahap (2011:309)

Profitabilitas

Menurut Sofyan Syafri Harahap (2011:304) dalam bukunya analisis kritis atas laporan keuangan mengemukakan bahwa profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan mendapatkan laba melalui semua kemampuan,

dan sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang, dan sebagainya. Menurut Munawir (2002:152) Profitabilitas (*profitability*) atau rentabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba pada tingkat penjualan, aset, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang dan sebagainya. *Return On Equity (ROE)* merupakan perbandingan antara laba bersih setelah pajak dengan jumlah modal. Rumus yang digunakan adalah :

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih setelah pajak} \times 100 \%}{\text{Jumlah Modal}}$$

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:199) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilaksanakan pada populasi tanpa diambil sampelnya jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Pada penelitian ini pemilihan sampel dengan *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang *representatif* sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

Rancangan Pengujian Data Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas. Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Dalam penelitian ini

uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011:160) model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Metode yang banyak digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan *Uji Jarque-Bera test* pada program Eviews, dengan syarat sebagai berikut:

- Jika hasil *Uji Jarque-Bera* lebih kecil dari nilai chi square atau probability pada $\alpha = 5\%$, maka data berdistribusi normal.
- Jika hasil *Uji Jarque-Bera* lebih besar dari nilai chi square atau probability pada $\alpha = 5\%$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghazali (2011:105) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Dalam hal ini salah satu unruk mengetahui dan mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation Factor (VIF)*. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel maka harus berpedoman pada :

- Nilai VIF kurang dari 10
- Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1

Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghazali (2011:110) Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya Autokorelasi adalah dengan *Uji Durbin Watson (DW test)*. Menurut Algifari (2010:88) untuk

mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian DW dengan ketentuan

Tabel 1.3 Autokorelasi Uji Durbin Watson (DW test)

Kreteria	Keterangan
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 - 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 - 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 - 2,9	Tanpa kesimpulan
> 2,9	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari, (2010:88)

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yang mengalami homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Imam Algozali, 2011:125). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *evIEWS 7* yang akan memperoleh nilai probabilitas R^2 *Obs-Square* yang akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α). Adapun ketentuan dalam memberikan kesimpulan terjadi tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan membandingkan antara hasil uji *Glejser R^2 Obs-Square* dengan probabilitas $\alpha = 0.05$ dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai R^2 *Obs-Square* < Nilai probabilitas $\alpha = 5\%$, maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika nilai R^2 *Obs-Square* > Nilai probabilitas $\alpha = 5\%$, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Adalah alat yang digunakan untuk meramal pengaruh efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas, *growth* sebagai variabel bebas terhadap profitabilitas sebagai variabel terikat. Rumus regresi ganda yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Profitabilitas

X_1 = Efektivitas Modal Kerja

X_2 = *Leverage*

X_3 = Likuiditas

X_4 = *growth*

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = Koefisien regresi X_2

β_3 = Koefisien regresi X_3

β_4 = Koefisien regresi X_4

α = Konstanta

Pengolahan data pada penelitian ini untuk analisis kuantitatif (regresi) dan uji hipotesis menggunakan *evIEWS 7* sedangkan data yang digunakan dalam tesis ini adalah menggunakan data panel, yaitu data yang mengkombinasikan *time series* dengan beberapa data *cross section*, dikarakteristikan dengan adanya beberapa observasi (misalnya tahun) terhadap beberapa unit tetap (misalnya negara bagian atau perusahaan).

Uji Hipotesis

Pengujian terhadap model regresi pada penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu, pengujian individu atau parsial (uji *t*) pengujian menyeluruh atau simultan (uji *F*) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Uji Parsial (Uji *t*)

Untuk menguji secara parsial variabel efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas dan *growth* terhadap profitabilitas. Formula hipotesis:

- a) Variabel efektivitas modal kerja mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas.

H01: Efektivitas modal kerja tidak berpengaruh terhadap Profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

Ha1: Efektivitas modal kerja berpengaruh terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

- b) Variabel *leverage* mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas

H02: *leverage* tidak berpengaruh terhadap

Profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

Ha2: *leverage* berpengaruh terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

- a) Variabel likuiditas mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas.

H03: likuiditas tidak berpengaruh terhadap Profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

Ha3: likuiditas berpengaruh terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

- b) Variabel *Growth* mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas

H04: *Growth* tidak berpengaruh terhadap Profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

Ha4: *Growth* tidak berpengaruh terhadap Profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

- b) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

- a) Berdasarkan nilai probabilitas (signifikansi)

dasar pengambilan keputusannya adalah:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Untuk nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas $(-1) \leq r \leq 1$ tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi langsung.

Uji Simultan

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F

Formulasi Hipotesis:

H05 : Efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas dan *growth* tidak berpengaruh secara simultan terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI

Ha5 : Efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas dan *growth* berpengaruh secara simultan terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak

- b) Berdasarkan nilai probabilitas (signifikansi) dasar pengambilan keputusannya adalah:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji ini untuk mengukur seberapa besar peranan antara efektivitas modal kerja, *leverage*, *likuiditas*, dan *Growth* secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada dasar variabel profitabilitas. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil model regresi tersebut dan bila R^2 (mendekati 0), maka variabel efektivitas modal kerja, *leverage*, *likuiditas* dan *Growth* secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel profitabilitas

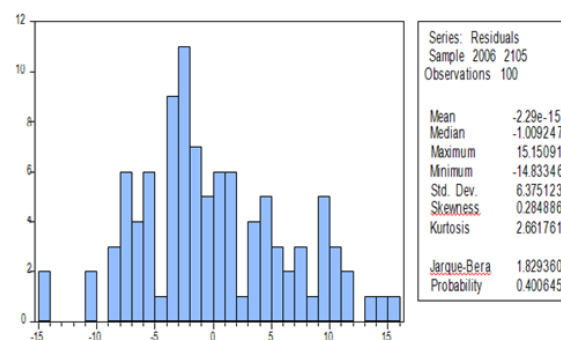
HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan menggunakan program Eviews versi 7.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut hasil Uji Normalitas yang bertujuan untuk mengetahui dalam model variabel independen dan dependen berdistribusi normal.



Sumber: Data Panel, diolah dengan Eviews 7

Gambar 1.0 Uji Normalitas

Pada gambar grafik diatas menunjukkan pola grafik yang berdistribusi normal atau prasyarat normalitas dapat terpenuhi. Hal ini terlihat dari nilai *Jarque Beta* sebesar 1.829360, dengan nilai probabilitas 0,400645 dimana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (5%),

(0,400645 > 0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adapun hasil Uji Multikolinearitas dengan *Eviews 7* sebagai berikut.

Tabel 1.4 Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factors
Date: 08/07/16 Time: 19:25
Sample: 2006 2105
Included observations: 100

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	5.581718	13.17890	NA
WCT	5.04E-06	1.149660	1.013907
DER	5.22E-06	13.04345	1.778846
CR	0.000766	21.60580	1.714821
GROWTH	0.000518	1.450382	1.049456

Sumber: Data Panel, tahun 2016 diolah dengan *Eviews 7*.

Hasil dari Uji kolinearitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolineritas VIF

Variabel	Nilai VIF	Ketepatan	Keterangan
WCT (X1)	1.013907	<10	Tidak terjadi Multikolinearitas
DER (X2)	1.778846	<10	Tidak terjadi Multikolinearitas
CR (X3)	1.714821	<10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Growth (X4)	1.049456	<10	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah sendiri, 2016

Pada table diatas menunjukkan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) Untuk setiap variabel WCT (X1) sebesar 1.013907, DER (X2) sebesar 1.778846, CR (X3) sebesar 1.714821, dan Variabel *Growth* sebesar 1.049456. dimana masing-masing variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Adapun pedoman Interpretasi Uji *Durbin Watson* seperti table berikut ini:

Tabel 1.6 Pedoman Interpretasi Uji *Durbin Watson*

Kreteria	Keterangan
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 - 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 - 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 - 2,9	Tanpa kesimpulan
> 2,9	Ada Autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2012:184)

Tabel 1.7 Hasil Uji Autokorelasi – *Durbin Watson*

Dependent Variable: RESID
Method: Least Squares
Date: 08/07/16 Time: 19:27
Sample: 2006 2105
Included observations: 100
Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.710303	1.490233	0.476639	0.6347
WCT	0.001189	0.001415	0.826279	0.4108
DER	0.001812	0.001832	0.989126	0.3262
CR	-0.021359	0.017733	-1.204473	0.2316
GROWTH	-0.000524	0.014426	-0.036326	0.9711
RESID(-1)	0.683294	0.102780	6.648109	0.0000
RESID(-2)	0.133084	0.104474	1.273864	0.2059
R-squared	0.612722	Mean dependent var	-2.29E-16	
Adjusted R-squared	0.587736	S.D. dependent var	6.375123	
S.E. of regression	4.093324	Akaike info criterion	5.724021	
Sum squared resid	1658.243	Schwarz criterion	6.906383	
Log likelihood	-279.2011	Hannan-Quinn criter.	5.797826	
F-statistic	24.82593	Durbin-Watson stat	1.962128	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data Panel, tahun 2016 diolah dengan *Eviews 7*

Dari pengujian autokorelasi dengan metode *equation test table* diatas, didapat hasil *Durbin Watson* sebesar 1.962128 yang mana nilai tersebut berada diantara (1,55 - 2,46) sehingga sesuai dengan ketentuan pada table diatas maka model regresi ini tidak ada korelasi.

Uji Heterokedastisitas

Adapun hasil Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini yang diolah dengan *Eviews 7* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode *Heterokedasticity Test Glejser*

Heteroskedasticity Test: Glejser

F-statistic	3.675114	Prob. F(4,95)	0.0079
Obs*R-squared	13.40054	Prob. Chi-Square(4)	0.0095
Scaled explained SS	12.19641	Prob. Chi-Square(4)	0.0159

Dari hasil table diatas dapat dilihat bahwa *Heterokedasticity Test Glejser* nilai probabilitas *Obs*R-squared* sebesar 13.40054 dimana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (13.40054 > 0,05). Dengan demikian model regresi tersebut menunjukkan tidak terjadi Heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Dari tabel 1,7 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut, Persamaan linear berganda diatas mempunyai interpretasi sebagai berikut:

$$Y = 0.136 \text{ WCT} + 0.049 \text{ DER} + 1.488 \text{ CR} - 0.028 \text{ Growth} - 206.798$$

Dari hasil persamaan regresi berganda diatas dapat dianalisis dengan pernyataan sebagi berikut:

- Konstanta sebesar (206.797) menyatakan bahwa jika variabel bebas (WCT, DER, CR dan Growth) dianggap nol, maka nilai ROE sebesar (206.797) .
- Koefisien regresi WCT sebesar 0.135565 menyatakan bahwa setiap penambahan WCT sebesar 1% maka akan meningkatkan ROE sebesar 13,56 %.
- Koefisien regresi DER sebesar 0.048830 menyatakan bahwa setiap penambahan DER sebesar 1 % maka akan meningkatkan nilai ROE sebesar 4.88 %.
- Koefisien regresi CR sebesar 1.487686 menyatakan bahwa setiap penambahan CR sebesar 1 % maka akan meningkatkan nilai ROE sebesar 46,20 %.
- Koefisien regresi sebesar (0.028494) menyatakan bahwa setiap penambahan *Growth* sebesar 1 % maka akan menurunkan nilai ROE sebesar (2,80) %.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas, dan *growth* terhadap variabel dependent yaitu profitabilitas. Berdasarkan tabel 1.7 diatas, nilai *F hitung* yaitu sebesar 102.9813 sementara *F tabel* dengan tingkat signifikan = 5 % dan $df_1 (k-1) = (10-1) = 9$ dan $df_2 (n-k) = (100-10) = 90$, didapat *F tabel* sebesar 1,990 dengan demikian $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($102.9813 > 1,990$) dan ditunjukkan juga nilai probabilitasnya yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ($0.000 < 0,05$), jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa

efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas dan *growth* berpengaruh secara simultan terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI.

a) Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-squared atau nilai koefisien korelasi berganda adalah sebesar 0.813 nilai ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara semua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat kuat, karena nilainya berada di interval koefisien 0,80 – 1.000.

b) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam regresi data panel digunakan untuk mengetahui persentase seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi WCT, DER, CR dan *Growth* dapat dilihat pada tabel 1.7 dengan besarnya angka *Adjusted R-Square* (R^2) adalah 0.804705. Hal ini menunjukkan bahwa persentase memberikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 80,47 %. Sedangkan sisanya 19,53 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Efektivitas Modal kerja, *Leverage*, Likuiditas dan *Growth* terhadap Profitabilitas, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas modal kerja terhadap Profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara *leverage* terhadap Profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara likuiditas terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
4. Tidak pengaruh yang signifikan antara *growth* terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh efektivitas modal kerja, *leverage*, likuiditas, dan *growth* terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Saran

Setelah melakukan penelitian ini, maka diperoleh beberapa saran yang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel *Working Capital Turnover* (WCT) memiliki pengaruh signifikan positive terhadap profitabilitas Bank yang terdaftar di BEI. Oleh karena itu, sector perbankan perlu memperbesar modal (*equity*) untuk ROE meningkat karena dengan adanya peningkatan pada Modal kerja sector Perbankan yang maksimal maka ROE perusahaan akan meningkat.
2. *Leverage* pada penelitian ini memiliki pengaruh signifikan positive dengan ROE. Sebaiknya perusahaan menekan rasio utang, dan memanfaatkan kelebihan dana internal, daripada melakukan hutang. Sehingga biaya yang timbul akibat berhutang akan relatif lebih sedikit dan diharapkan ROE akan meningkat.
3. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa perputaran modal kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap ROE. Untuk meningkatkan ROE, hendaknya perusahaan meningkatkan perputaran modal kerja. Jika perputaran modal kerja semakin tinggi berarti pengelolaan modal kerja efisien. Dengan adanya efektivitas modal kerja diharapkan ROE dapat meningkat.
4. *Current ratio* pada penelitian ini menunjukkan pengaruh positif terhadap ROE. Dengan demikian, untuk meningkatkan profitabilitas hendaknya perusahaan meningkatkan jumlah likuiditasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2011. *Statiska Deskriptif plus untuk Ekonomi dan Bisnis*, UPP STIM YKPN, Jakarta.
- Anggoro Toha, 2009. *Materi Pokok Metodologi Penelitian*, Edisi 2 Cetakan Kesepuluh, Univesitas Terbuka, Jakarta.
- Baridwan, Zaki. 2008. *Akuntansi Pengantar. Konsep Proses Penyusunan laporan Keuangan, Pendekatan Sistem Terpadu*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- DiPietre, D. et al. 1997. *Critical Control Points: Managing Assets, Expenses and Leverage*. <http://www.ansc.purdue.edu/swine/swineday/sday97/8.pdf>.
- Earl dan James, 2009. *Akuntansi Keuangan (Intermediate Accountin)*. Jilid dua, Salemba Empat, Jakarta
- Falope, Olufemi I. and Olubanjo T. Ajilore. 2009. *Working Capital Management and Corporate Profitability: Evidance from Panel Data Analysis of Selected Quoted*. Research Journal of Business Management 3 (3): 73-84.
- Hanafi Mamduh, 2010. *Manajemen Keuangan*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Harahap Sofyan, 2011. *Analisis Kritis Laporan Keuangan*, Edisi Pertama Cetakan Kesepuluh, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Harjito dan Martono, 2011. *Manajemen Keuangan*. Jakarta
- Jamaluddin, 2014. *Pengaruh Efektivitas Modal Kerja dan Leverage terhadap Profitabilitas pada perusahaan PDAM Tirta Benteng Kota Tangerang Periode 2006-2010*. Edisi Skripsi. Universitas Pamulang. Pamulang

- James Van Horne, 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta.
- Kasmir, 2010. *Pengantar Manajemen Keuangan*, Edisi Pertama Cetakan Kesatu, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Keown Atur, 2010. *Manajemen Keuangan Prinsip dan Penerapan*. Jakarta
- Kleinstueber dan Sutojo Siswanto (Eds). 2004. *Financial Management For Non-Financial Executives: Manajemen Keuangan Bagi Eksekutif Non-Keuangan*. Jakarta: Damar Mulia Pustaka.
- Komputer Wahana, 2012. *Panduan Praktis SPSS Versi 20*. Edisi Pertama, Andi Offset. Yogyakarta.
- Libby Robert dan Daniel, 2007. *Akuntansi Keuangan*, Edisi Kelima Bahasa Indonesia, Andi, Yogyakarta.
- Mulyadi Ajang, 2004. *Akuntansi untuk SMA kelas III*, Jilid 2 Cetakan Pertama, Grafindo Media Pratama, Bandung.
- Munawir, 2007. *Analisa Laporan Keuangan*, Edisi Keempat cetakan Keempat Belas, Liberty Yogyakarta. Yogyakarta.
- Nar Herrhyanto dan Akib Hamid, 2009. *Materi Pokok Statiska Dasar*. Cetakan Keduapuluh satu, Universitas Terbuka.
- Rasheed Awan Maria, 2014. *Impact of liquidity, leverage, inflation on firm profitability an empirical analysis of food sector of Pakistan*, University Rawalpindi Campus New Lalazar, Rawalpindi Cantt. **Pakistan Journal**, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 1. Ver. VII, PP 104-112 www.iosrjournals.org
- Sarwono Jonathan, 2016. *Prosedur-prosedur Analisis Populer Aplikasi Riset Skripsi dan Tesis dengan Eviews*. Cetakan I. Gava Media. Yogyakarta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Cetakan Keenam Belas. Bandung.
- Tumanggor Rusmin, Dkk, 2013. *Pedoman dan Panduan Penulisan Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Pamulang. Tangerang Selatan
- Wulan Sari Afriani, 2010. *Analisa pengaruh efesiensi Analisa Modal Kerja, Leverage, Likuiditas, Firm Size terhadap Profitabilitas studi kasus perusahaan manufaktur di BEI tahun 2005-2010*. Dalam skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Keuangan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (139 - 158)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



PENGARUH TATA KELOLA PEMILIH DAN LOGISTIK PEMILU TERHADAP EFEKTIVITAS PEMILU GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR BANTEN TAHUN 2017 DI KPU KOTA TANGERANG

Ahmad Nazir

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
naziramangkurat@gmail.com

Abstrak

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017(Y) sebesar 0.315. Koefisien korelasi ini signifikan dan memiliki tingkat hubungan rendah berada pada interval nilai 0.200-0.399. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu (Y) sebesar 1.000. Koefisien korelasi ini signifikan dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi berada pada interval nilai 0.800-1.000. Sedangkan hasil uji statistik korelasi berganda (R) menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) dan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017(Y) sebesar 0.329. Hal ini menunjukan adanya pengaruh lemah antara Tata Kelola Pemilih (X_1) dan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) secara bersama-sama terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y). Hasil uji t_{hitung} yang dikonsultasikan t tabel hasilnya ternyata variable Tata Kelola Pemilih terhadap variable Efektivitas Pemilu hasil uji hipotesis ke-1 H_0 ditolak dan H_a diterima karena t_{hitung} (3.114) > t_{tabel} (1.980). Variabel Penyiapan Logistik Pemilu terhadap Variabel Y hasil uji hipotesis ke-2 H_a diterima dan H_0 ditolak karena t_{hitung} (2.157) > t_{tabel} (1.980). Selanjutnya untuk variable X_1 (Tata Kelola Pemilih) dan Variabel X_2 (Penyiapan Logistik Pemilu) terhadap variable Y uji hipotesis ke-3 H_a diterima dan H_0 ditolak setelah dikonsultasikan dengan F tabel ternyata F_{hitung} (5.272) > F_{tabel} (1.39), maka secara bersama-sama Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu berpengaruh terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017.

Kata Kunci : Tata Kelola, Penyiapan Logistik, Efektivitas Pemilu

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemilihan umum pada hakekatnya merupakan pengakuan dan perwujudan daripada hak-hak politik rakyat dan sekaligus me-

rupakan pendelegasian hak-hak tersebut oleh rakyat kepada wakil-wakilnya untuk menjalankan pemerintahan. Formulasi lain menyatakan bahwa pemilu merupakan sarana pelaksana asas kedaulatan rakyat berdasarkan

pancasila (Demokrasi Pancasila) dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tujuannya adalah untuk memilih wakil-wakil rakyat yang akan duduk dalam badan perwakilan rakyat, yang membawakan isi hati nurani rakyat.

Pada pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar”. Makna dari “kedaulatan berada di tangan rakyat” adalah bahwa rakyat memiliki kedaulatan, tanggung jawab, hak dan kewajiban untuk secara demokratis memilih pemimpin yang akan membentuk pemerintahan guna mengurus dan melayani seluruh lapisan masyarakat, serta memilih wakil rakyat untuk mengawasi jalannya pemerintahan. Perwujudan kedaulatan rakyat dilaksanakan melalui pemilihan umum secara langsung sebagai sarana bagi rakyat untuk memilih wakilnya yang akan menjalankan fungsi melakukan pengawasa, penyaluran aspirasi politik rakyat, membuat Undang-undang sebagai landasan bagi semua pihak di Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam menjalankan fungsi masing-masing, serta merumuskan anggaran pendapatan dan belanja untuk membiayai pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 22E Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemilihan umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah diselenggarakan berlandaskan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil setiap lima tahun sekali. Pemilihan umum diselenggarakan dengan menjamin prinsip keterwakilan, yang artinya setiap warga Negara Indonesia dijamin memiliki wakil yang duduk di lembaga perwakilan yang akan menyuarakan aspirasi rakyat di setiap tingkatan pemerintahan dari pusat hingga ke daerah. Pemilu yang dilaksanakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil merupakan syarat untuk mewujudkan wakil rakyat yang berkualitas, dapat dipercaya,

dan dapat menjalankan fungsi kelembagaan legislatif secara optimal. Penyelenggaraan pemilu yang baik dan berkualitas akan meningkatkan derajat kompetisi yang sehat, partisipatif, dan keterwakilan yang makin kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Undang-Undang No. 10 Tahun 2016 Tentang perubahan kedua atas Undang-undang No 1 Tahun 2015 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang no 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi undang-undang di dalamnya juga mengatur bahwa partai politik atau gabungan partai politik dapat mendaftarkan satu pasangan calon (Gubernur dan Wakil Gubernur) jika telah memenuhi perolehan suara paling sedikit 20% dari jumlah kursi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau 25% dari akumulasi perolehan suara sah dalam pemilihan umum anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang bersangkutan

Undang-Undang No. 8 Tahun 2012 Bab IV mengatur Penyusunan Daftar pemilih di dalamnya mengatur Perlindungan hak konsistensi warga Negara Indonesia yang menggunakan hak pilih dalam pemilu dan yang belum terdaftar sebagai pemilih diatur dengan jaminan hak memilih dengan menggunakan bukti kartu tanda penduduk atau paspor. Melalui undang-undang ini juga dibentuk sistem informasi data pemilih yang berisi data pemilih secara nasional yang wajib dipelihara dan dimutakhirkan oleh Komisi Pemilihan umum kabupaten/ Kota di bantu oleh PPK dan PPS agar dapat digunakan dalam pemilu selanjutnya. Dan Undang-Undang No. 8 Tahun 2012 pada Bab IX mengatur perlengkapan pemungutan suara atau persiapan logistik pada pemungutan suara anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang sering kita sebut dengan istilah legislatif.

Walaupun KPU telah menetapkan daftar pemilih tetap dari berbagai jenjang tingkatan, tetap saja masih menuai keritikan pada daftar

pemilih tersebut karena belum terkaper secara keseluruhan masyarakat kita di dalam daftar pemilih tersebut, masih ada saja yang belum terdaftar dalam pemilih tetap dan sebaliknya yaitu orangnya sudah pindah atau meninggal masih saja terdaftar dalam daftar pemilih tetap, termasuk Pengolahan Daftar Penduduk Potensial Pemilih Pemilu (DP4) dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Carut-marutnya daftar pemilih menjadi sorotan yang paling serius kepada pelaksana pemilu yaitu KPU sebagai penyelenggara pemilu dari berbagai jenjang. Dari pemilu ke pemilu sekiranya yang paling mendapatkan sorotan yang sangat serius adalah terletak pada Daftar Pemilih Tetap. Walaupun sekiranya Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 sudah menggunakan sistem daftar pemilih (sidalih) secara *online*, diharapkan masyarakat berpartisipasi secara aktif untuk melihat daftar pemilih tersebut, dan yang belum terdaftar agar segera mendaftarkan dirinya kepada PPS atau kelurahan setempat. Kendati demikian masih saja di waktu pelaksanaan pemungutan suara masih ribut belum menerima undangan atau panggilan untuk menggunakan hak pilih di Tempat Pemungutan Suara (TPS) dari Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS).

Permasalahan logistik bukan hanya pada kotak suara, tinta sebagai tanda bukti pemilih telah memberikan suaranya juga ternyata mudah luntur. Begitu juga dengan adanya kertas suara yang rusak dan telah dicoblos nama calon tertentu. logistik pemilu yang bermasalah sangat berpotensi untuk menimbulkan terjadinya kecurangan, Kotak suara yang terbuat dari kardus bisa saja dilubangi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Selain itu jika kotak suara terjatuh, apakah bisa dijamin bahwa kotak suara tersebut tetap utuh. Kotak suara yang berbahan alumunium saja masih bisa dicurangi apalagi kotak suara yang berbahan kardus. Walaupun KPU sudah mempersiapkannya dengan matang terlihat menjadi kurang maksimalnya

persiapan dan pengolahan logistik dalam Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Tahun 2017, apabila di sana sini masih banyak yang meributkan logistik pemilu. Terlebih jadwal yang telah ditetapkan oleh KPU tidak adanya kesesuai jadwal antara pengadaan dan pengiriman serta penerimaa logistik pemilu, baik di KPU Kabupaten/Kota, PPK dan PPS.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan tata kelola data pemilih terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan persiapan logistik pemilu terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan tata kelola data pemilih dan persiapan logistik pemilu terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan tata kelola data pemilih terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan persiapan logistik pemilu terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017.
3. Untuk mengetahui pengaruh tata kelola data pemilih dan persiapan logistik pemilu terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017

Kajian Teoritik

Tata Kelolah Pemilih

Menurut Gillan & Starks (2006) dalam Gillan (2006:43) mendefinisikan tata kelola perusahaan sebagai sistem dari hukum-hukum, gangguan-gangguan, dan faktor-faktor yang mengontrol operasi pada perusahaan. Dengan mengabaikan definisi khusus yang biasa digunakan, penelitian-penelitian biasanya melihat mekanisme tata kelola perusahaan sebagai masuknya satu dari dua kelompok: baik internal perusahaan atau eksternal perusahaan.

Menurut Rowland.B.F. Pasaribu (2012:397) Pemerintah atau “*Government*” dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “*The authoritative direction and administration of the affairs of men/women in a nation, state, city, etc*” (pengarahan dan administrasi yang berwenang atas kegiatan orang-orang dalam sebuah negara, negara bagian, kota, dan sebagainya). Ditinjau dari sisi semantik, kebahasaan *governance* berarti tata pemerintahan dan *good governance* bermakna tata pemerintahan yang baik. Di satu sisi istilah *good governance* dapat dimaknai secara berlainan, sedangkan sisi yang lain dapat diartikan sebagai kinerja suatu lembaga, misalnya kinerja pemerintahan, perusahaan atau organisasi kemasyarakatan.

Nuning Akhmadi dkk, (2004:21) mendefinisikan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan merujuk makna *good governance* dengan pengertian. “Suatu pelayanan publik yang efisien, sebuah sistem peradilan yang dapat dipercaya, dan sebuah sistem pemerintahan yang bertanggung jawab kepada publik.

Syarat-syarat pemilih dalam Pemilu menurut UU Republik Indonesia No.3 Tahun 1999 tentang pemilihan umum adalah sebagai berikut:

- WNI yang pada waktu pemungutan suara untuk Pemilihan Umum sudah berumur 17 (tujuh belas) tahun atau sudah/pernah kawin.
- Harus terdaftar sebagai pemilih.
- Untuk dapat didaftar sebagai pemilih harus

dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. nyata-nyata tidak sedang terganggu jiwa/ingatannya;
- b. tidak sedang menjalani pidana penjara atau pidana kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, karma tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- c. tidak sedang dicabut hak pilihnya berdasarkan putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Seorang warga negara yang setelah terdaftar dalam daftar pemilih ternyata tidak lagi memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada poin a.b.c diatas tidak dapat menggunakan hak memilihnya.

Logistik Pemilu

Menurut Lukas dan Rumsari (2004:79) mengatakan bahwa Pengadaan Logistik merupakan serangkaian kegiatan untuk menyediakan logistik sesuai dengan kebutuhan, baik berkaitan dengan jenis, spesifikasi, jumlah, waktu maupun tempat dengan harga dan sumber yang dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan Keppres RI No. 54 tahun 2010 Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut dengan Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Instansi lainnya yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperolehnya.

Berdasarkan Inpres RI No.1 Tahun 1998 Tata cara pengadaan barang dan jasa merupakan bagian yang penting dari pada usaha untuk lebih meningkatkan daya guna panga dan barang dan jasa yang dibutuhkan departemen dan berbagai instansi pemerintah, bank-bank milik pemerintah, serta badan-badan usaha milik Negara dan milik daerah.

Secara umum Asas logistik yang berlaku secara universal meliputi:

- (a) Logistik akan senantiasa mengikuti dan menyesuaikan secara terus menerus terhadap kebutuhan operasional dan perkembangan teknologi.
- (b) Logistik harus senantiasa bertumpu pada kemampuan ekonomi atau mendasarkan pada kemampuan anggaran yang disediakan oleh pemerintah.
- (c) Logistik harus senantiasa patuh dan mengikuti/mempedomani ketentuan/ perundangan yang berlaku.

Berdasarkan paal 3 PKPU No. 16 Tahun 2013 Tentang Norma, Standar Kebutuhan Pengadaan dan Pendistribusian Perlengkapan Penyelenggaraan Pemilihan Umum, menyatakan bahwa: Penyediaan Perlengkapan penyelenggaraan Pemilu dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: tepat jumlah, tepat jenis, tepat sasaran, tepat waktu, tepat kualitas, dan hemat anggaran/ efesiensi.

Pasal 142 UU RI No.8 Tahun 2012 menyatakan bahwa:

- (1). Perlengkapan pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam pasal 141 terdiri atas:
 - a. kotak suara
 - b. surat suara
 - c. tinta
 - d. bilik pemungutan suara
 - e. segel
 - f. alat untuk mencoblos pilihan
 - g. tempat pemungutan suara
- (2). Selain perlengkapan pemungutan suara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk menjaga keamanan, kerahasiaan, dan kelancaran pelaksanaan pemungutan suara dan penghitungan suara, diperlukan dukungan perlengkapan lainnya.

Dukungan perlengkapan lainnya berdasarkan pasal 5 PKPU No. 16 Tahun 2013 terdiri atas: sampul kertas, formulir, stiker nomor kotak suara, alat bantu tuna netra, perlengkapan di TPS/ TPS LN, Daftar Calon Tetap (DCT).

The Liang Gie (2000:24) juga mengemukakan “efektivitas adalah keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.”

Sedangkan menurut pendapat Gibson (2004:28) mengemukakan bahwa “efektivitas adalah konteks perilaku organisasi merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.”

Westra (2009: 147) mengatakan efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki.

Gomes (2003:52) memberi tipe-tipe kriteria efektivitas program. Suatu program biasa dievaluasi berdasarkan: (1) *reactions*, (2) *learning*, (3) *behaviors*, (4) *organizational results*.

Melalui *reactions* (reaksi) dapat diketahui opini dari para peserta mengenai program yang diberikan. Proses *learning* (belajar) memberikan informasi yang ingin diperoleh melalui penguasaan konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelaksanaan. *Behaviors* (perilaku) dari peserta, sebelum dan sesudah pelaksanaan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelaksanaan terhadap peserta. *Organizational results* (dampak pelaksanaan) untuk menguji dampak pelaksanaan terhadap peserta secara keseluruhan.

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Pengertian dari metode deskriptif analisis menurut **Moh. Nazir (2003:71)**, adalah: “Penelitian yang ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci aktivitas dan pekerjaan manusia dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan

masa yang akan datang.”

Sedangkan pengertian kuantitatif menurut **Sugiyono (2007:13)**, adalah: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tangerang di Jl. Nyimas Melati I No. 16 Kec Tangerang Kota Tangerang. Peneliti memilih tempat KPU Kota Tangerang dikarenakan KPU Kota Tangerang pelaksana pemilu di Kota Tangerang. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu selama enam bulan terhitung dari bulan Februari 2017 sampai dengan Juli 2017.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan komisioner KPU Kota Tangerang sebanyak 5 orang dan sekretariat KPU Kota Tangerang sebanyak 20 orang hingga KPU Tingkat Kecamatan di Kota Tangerang atau PPK (Panitia Pemilihan Kecamatan) sebanyak

65 orang, jadi jumlah total keseluruhan populasinya sebanyak 90 orang.

Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang, yakni keseluruhan jumlah populasi diambil menjadi sampel, yaitu menggunakan *Nonprobability* sampling dengan cara Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel atau keseluruhan jumlah populasi sebagai jumlah keseluruhan sampel Sugiono (2012:95-96) yaitu keseluruhan komisioner KPU Kota Tangerang sebanyak 5 orang dan sekretariat KPU Kota Tangerang sebanyak 20 orang hingga KPU Tingkat Kecamatan di Kota Tangerang atau PPK (Panitia Pemilihan Kecamatan) sebanyak 65 orang

Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Tata Kelola Pemilihan (Variabel X_1)

1). Definisi Konseptual

Tata Kelola Pemilih adalah hal-hal yang berkaitan dengan sistem hukum-hukum, dan faktor-faktor serta tindakan atau aktivitas pengelolaan yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi urusan-urusan kependudukan berdasarkan kriteria pemilih yang sah atau wajib memilih dalam pemilu.

2). Definisi Operasional Tata Kelola Pemilihan

Operasionalisasi dari penelitian ini adalah dengan mengukur semua indikator menggunakan skala Likers, dengan 5 jawaban, SS= Sangat Setuju (bobot nilai 5), ST= Setuju (bobot nilai 4), RG= Ragu-ragu (bobot nilai 3), TS= Tidak Setuju ((bobot nilai 2), STS= Sangat Tidak Setuju (bobot nilai 1)

3). Kisi-kisi kuisioner

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM ANGKET	JML	ALAT UKUR
TATA KELOLA PEMILIH	Dasar Hukum yang mengatur tata kelolah pemilih	1,2,3,4,5	5	Angket yang menggunakan skala Likers
	Faktor internal dan eksternal	6,7,8,9,10	5	
	Aktivitas pengelolaan	11,12,13,14,15	5	
	Kependudukan dan Pemilih	16,17,18,19,20	5	

Penyiapan Logistik (Variabel X₂)

1). Definisi Konseptual

penyiapan logistik pemilu adalah kesiapan dan tata cata atau mekanisme, penyelenggara pemilu dalam hal ini KPU pada proses pengadaan, pendistribusian, dan penggunaan suatu barang atau jasa (logistik) pemilu dengan terencana (sadar) sesuai dengan kebutuhan.

2). Definisi Operasional Penyiapan Logistik

Operasionalisasi dari penelitian ini adalah dengan mengukur semua indicator menggunakan sekala Likers, dengan 5 jawaban, SS= Sangat Setuju (bobot nilai 5), ST= Setuju (bobot nilai 4), RG= Ragu-ragu (bobot nilai 3), TS= Tidak Setuju ((bobot nilai 2), STS= Sangat Tidak Setuju (bobot nilai 1)

3). Kisi-kisi kuisioner

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM ANGKET	JML	ALAT UKUR
PENYIAPAN LOGISTIK	1. Kesiapan	1,2,3,4,5,	5	Angket yang menggunakan skala Likers
	2. Tata cara/mechanisme	6,7,8,9,10	5	
	3. Pelaksana Pemilu	11,12,13,14,15	5	
	4. Pengadaan dan pendistribusian logistik pemilu	16,17,18,19,20	5	

Efektivitas Pemilu Legislatif (Variabel Y)

1). Definisi Konseptual Efektivitas

efektivitas pemilu adalah adanya suatu proses pemilu yang mudah, tidak rumit, tidak bertele-tele, ketepatan sosialisasi terhadap masyarakat sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat golput atau tingginya tingkat partisipasi masyarakat/ efesiensi dalam menentukan suaranya dan rendahnya kecurangan pada pemilu se-

hingga menjadikan pemilu yang berkualitas

2). Definisi Operasional Efektivitas

Operasionalisasi dari penelitian ini adalah dengan mengukur semua indicator menggunakan sekala Likers, dengan 5 jawaban, SS= Sangat Setuju (bobot nilai 5), ST= Setuju (bobot nilai 4), RG= Ragu-ragu (bobot nilai 3), TS= Tidak Setuju ((bobot nilai 2), STS= Sangat Tidak Setuju (bobot nilai 1)

3). Kisi-kisi kuisioner

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM ANGKET	JML	ALAT UKUR
EFEKTIVITAS PEMILU	1. Proses Mudah	1,2,3,4,5	5	Angket yang menggunakan skala Likers
	2. Ketepatan	6,7,8,9,10	5	
	3. Tingginya Partisipasi Masyarakat / Efesiensi	11,12,13,14,15	5	
	4. Kualitas Pemilu	16,17,18,19,20	5	

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Pada bagian ini secara berturut-turut akan disajikan gambaran atau deskripsi dari data yang diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan masing-masing untuk variable tata kelola pemilih, penyiapan logistik pemilu dan efektivitas pemilu.

Ketiga jenis data yang dideskripsikan ini diperoleh melalui angket berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah dirancang oleh peneliti berdasarkan indikator-indikatornya. Setelah pendeskripsian data, selanjutnya disajikan pula pengujian persyarat analisis, pengujian hipotesis dan dilanjutkan dengan tafsiran terhadap hasil pengujian hipotesis.

1. Tata Kelola Pemilih (X_1)

Instrument yang dibuat untuk mengukur variable Tata Kelola Pemilih berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada skala *likert* dengan pemberian skor 5 respon sangat setuju, 4 setuju, 3 ragu-ragu, 2 tidak setuju dan 1 sangat tidak setuju. Pemberian skor ini untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila berbentuk pernyataan negatif. Setelah melalui proses uji coba ternyata jumlah pertanyaan yang layak setelah dilihat validitas dan reliabilitasnya adalah semua butir pernyataan sebanyak 20 butir. Dengan demikian kemungkinan skor tertinggi 100 dan skor terendah adalah 20.

Dari data penelitian yang terkumpul menunjukkan bahwa rentangan skor efektivitas pemilu adalah skor tertinggi 94, terendah 61 selanjutnya diperoleh rata-rata (*mean*) 75.0889, nilai tengah (*median*) 75, dan standar deviasi 8.43567.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Tata Kelola Pemilih (X_1)

Tata Kelola Pemilih (X_1)	Frekuensi (f)	Frekuensi Relatif %
60 - 65	2	2.2
66 - 70	18	20
71 - 75	6	6.6
76 - 80	28	32.1
81 - 85	18	21

86 - 90	14	15.5
91 - 95	4	4.4
Jumlah	90	100

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa skor Efektivitas Pemilu di KPU Kota Tangerang termasuk dalam kategori sedang, karena rata-rata diperoleh 78.4000 atau 52.2% dari kemungkinan skor tertinggi yaitu 100%.

2. Penyiapan Logistik Pemilu (X_2)

Instrument yang dibuat untuk mengukur variable Penyiapan Logistik Pemilu berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada skala *likert* dengan pemberian skor 5 respon sangat setuju, 4 setuju, 3 ragu-ragu, 2 tidak setuju dan 1 sangat tidak setuju. Pemberian skor ini untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila berbentuk pernyataan negative. Setelah melalui proses uji coba ternyata jumlah pertanyaan yang layak setelah dilihat validitas dan reliabilitasnya adalah semua butir pernyataan sebanyak 20 butir. Dengan demikian kemungkinan skor tertinggi 100 dan skor terendah adalah 20.

Dari data penelitian yang terkumpul menunjukkan bahwa rentangan skor efektivitas pemilu adalah skor tertinggi 94, terendah 61 selanjutnya diperoleh rata-rata (*mean*) 75.0889, nilai tengah (*median*) 75, dan standar deviasi 8.43567.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Penyiapan Logistik Pemilu (X_2)

Penyiapan Logistik Pemilu (X_2)	Frekuensi (f)	Frekuensi Relatif %
60 - 65	16	17.7
66 - 70	1	1.1
71 - 75	26	28.9
76 - 80	17	18.9
81 - 85	22	22.2
86 - 90	2	2.2
91 - 95	2	2.2
Jumlah	90	100

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa skor Efektivitas Pemilu di KPU Kota

Tangerang termasuk dalam kategori sedang, karena rata-rata diperoleh 76.8111 atau 32,2% dari kemungkinan skor tertinggi yaitu 100%.

3. Efektivitas Pemilu

Instrument yang dibuat untuk mengukur variable efektivitas Pemilu berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada skala *likert* dengan pemberian skor 5 respon sangat setuju, 4 setuju, 3 ragu-ragu, 2 tidak setuju dan 1 sangat tidak setuju. Pemberian skor ini untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila berbentuk pernyataan negatif. Setelah melalui proses uji coba ternyata jumlah pertanyaan yang layak setelah dilihat validitas dan reliabilitasnya adalah semua butir pernyataan sebanyak 20 butir. Dengan demikian kemungkinan skor tertinggi 100 dan skor terendah adalah 20.

Dari data penelitian yang terkumpul menunjukkan bahwa rentangan skor efektivitas pemilu adalah skor tertinggi 95, terendah 65 selanjutnya diperoleh rata-rata (*mean*) 79.7333, nilai tengah (*median*) 80, dan standar deviasi 7.49502

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Efektivitas Pemilu (Y)

Efektivitas Pemilu (Y)	Frekuensi (f)	Frekuensi Relatif %
60 - 65	6	6.7
66 - 70	7	7.8
71 - 75	12	13.1
76 - 80	22	24.3
81 - 85	24	26.6
86 - 90	13	14.3
91 - 95	6	6.6
Jumlah	90	100

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa skor Efektivitas Pemilu di KPU Kota Tangerang termasuk dalam kategori sedang, karena rata-rata diperoleh 79.7333 atau 41,1% dari kemungkinan skor tertinggi yaitu 100%.

Uji Asumsi Analisis

Uji asumsi dasar yang digunakan menge-

tahui pola dan varian. Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah polulasi mempunyai beberapa varian yang sama. Dalam uji asumsi dasar yang digunakan adalah uji normalitas dan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini yang digunakan uji *One Sample* Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Untuk menguji uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.0

1. Tata Kelola Pemilih (X₁)

Uji normalitas merupakan bagian dari uji perasyarat analisis ststistik atau analisis uji asumsi dasar. Uji asumsi dasar adalah syarat yang harus dipenuhi sebelum data yang ada di uji dengan uji ststistik yang sesungguhnya. Hasil pengujian normalitas efektivitas pemilu dengan SPSS diperoleh tabel sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas dengan SPSS Tata Kelola Pemilih (X₁)

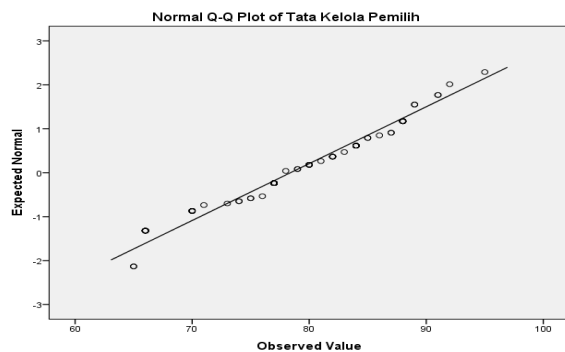
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Tata Kelola Pemilih	.128	90	.001	.949	90	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan data di atas dapat dianalisis sebagai berikut:

- Membuat hipotesis dalam uraian kalimat
Ho : Data berdistribusi normal
Ha : Data tidak berdistribusi normal
- Kaidak pengujian
Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan perbandingan antara D *hitung* dan D tabel adalah sebagai berikut:
 - Ho diterima, jika $D_{hitung} \leq D_{tabel}$ (a, n1, n2)
 - Ho ditolak, jika $D_{hitung} > D_{tabel}$ (a, n1, n2)

- Membandingkan D_{tabel} dan D_{hitung}
- Dari data *test statistik* nilai $D_{hitung} = 0,128$
- Dari tabel Kolmogorov-Smirnov nilai $D_{tabel}=0,135$
- Ternyata $D_{hitung} = 0,128 < D_{tabel} = 0,135$. Sehingga H_0 diterima, maka keputusan hipotesisnya data berdistribusi normal



Sumber: Output Data Program SPSS Versi 20

Gambar 1 Normal Q-Q
Plot Tata Kelola Pemilih (X_1)

Pada diagram Normal Q-Q Plot, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan plot-plot mengikuti alur garis lurus.

2. Penyiapan Logistik Pemilu (X_2)

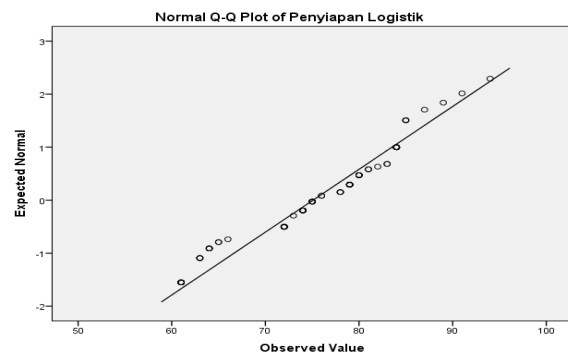
Uji normalitas merupakan bagian dari uji perasyarat analisis statistik atau analisis uji asumsi dasar. Uji asumsi dasar adalah syarat yang harus dipenuhi sebelum data yang ada di uji dengan uji statistik yang sesungguhnya. Hasil pengujian normalitas efektivitas pemilu dengan SPSS diperoleh tabel sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas dengan SPSS
Penyiapan Logistik Pemilu (X_2)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penyiapan Logistik	.124	90	.002	.837	90	.000

Berdasarkan data di atas dapat dianalisis sebagai berikut:

- Dari data *test statistik* nilai $D_{hitung} = 0,124$
- Dari tabel Kolmogorov-Smirnov nilai $D_{tabel}=0,135$
- Ternyata $D_{hitung} = 0,124 < D_{tabel} = 0,135$. Sehingga H_0 diterima, maka keputusan hipotesisnya data berdistribusi normal.



Sumber: Output Data Program SPSS Versi 20

Gambar 2 Normal Q-Q
Plot Penyiapan Logistik Pemilu (X_2)

Pada diagram Normal Q-Q Plot, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan plot-plot mengikuti alur garis lurus.

3. Efektivitas Pemilu (Y)

Uji normalitas merupakan bagian dari uji perasyarat analisis statistik atau analisis uji asumsi dasar. Uji asumsi dasar adalah syarat yang harus dipenuhi sebelum data yang ada di uji dengan uji statistik yang sesungguhnya. Hasil pengujian normalitas efektivitas pemilu dengan SPSS diperoleh tabel sebagai berikut.

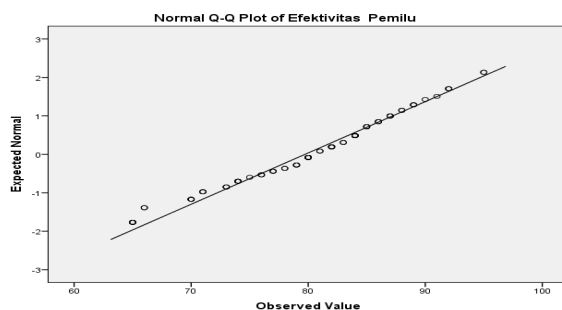
Tabel 6 Hasil Uji Normalitas dengan SPSS
Efektivitas Pemilu (Y)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Efektivitas Pemilu	.103	90	.019	.970	90	.034

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan data di atas dapat dianalisis sebagai berikut:

- Dari data test statistik nilai $D_{hitung} = 0,103$
- Dari tabel Kolmogorov-Smirnov nilai $D_{tabel} = 0,135$
- Ternyata $D_{hitung} = 0,103 < D_{tabel} = 0,135$. Sehingga H_0 diterima, maka keputusan hipotesisnya data berdistribusi normal



Sumber: Output Data Program SPSS Versi 20

Gambar 3 Normal Q-Q Plot Efektivitas Pemilu (Y)

Pada diagram Normal Q-Q Plot, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan plot-plot mengikuti alur garis lurus.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama.

Teknik pengujian yang digunakan adalah uji Bartlett. Uji Bartlett dilakukan dengan menghitung χ^2 . Harga χ^2 yang diperoleh dari perhitungan (χ^2_{hitung}), selanjutnya dibandingkan dengan χ^2_{tabel} (χ^2_{tabel}), bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka hipotesis nol diterima. Artinya data berasal dari populasi yang homogen. Perhitungan uji homogenitas ini dengan menggunakan *software SPSS versi 20*.

Tabel 7 Uji Homogenitas Variabel Efektivitas Pemilu (Y) dengan Variabel Tata Kelola Pemilu (X_1)

Test of Homogeneity of Variances

Efektivitas Pemilu			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.845	14	66	.050

Dari tabel 7 *Test of Homogeneity of Variances* dapat diketahui kedua variabel antara efektivitas pemilu dengan variabel tata kelola pemilu terlihat signifikansi sebesar 0,050. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} > \alpha = 0,050 > 0,05$ maka dapat disimpulkan kedua kelompok data mempunyai varian yang sama

Tabel 8 Uji Homogenitas Variabel Efektivitas Pemilu (Y) dengan Variabel Penyiapan Logistik Pemilu X_2

Test of Homogeneity of Variances

Efektivitas Pemilu			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.965	14	68	.497

Dari tabel *Test of Homogeneity of Variances* dapat diketahui kedua variabel antara efektivitas pemilu dengan variabel penyiapan logistik pemilu terlihat signifikansi sebesar 0,497. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} > \alpha = 0,497 > 0,05$ maka dapat disimpulkan kedua kelompok data mempunyai varian yang sama.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian instrument (uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi statistik), di atas maka langkah selanjutnya pengujian hipotesis, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel independen terhadap satu variabel dependen yang dikemukakan dalam rumusan masalah. Sesuai dengan tahapan-tahapan pada metode penelitian Bab III, maka data primer yang telah ditabulasi dan diolah dengan menggunakan analisa Program SPSS 20, peneliti uraikan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu (Y)

Hasil penelitian Pengaruh Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu (Y), setelah melalui tahapan pengujian statistic dengan data SPSS 20 hasilnya dapat dideskripsikan lebih rinci sebagai berikut:

a. Uji Korelasi Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji r_{hitung} Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Correlations			
		Efektivitas Pemilu	Tata Kelola Pemilih
Pearson Correlation	Efektivitas Pemilu (Y)	1.000	.315
	Tata Kelola Pemilih (X_1)	.315	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas Pemilu (Y)	.	.001
	Tata Kelola Pemilih (X_1)	.001	.
N	Efektivitas Pemilu (Y)	90	90
	Tata Kelola Pemilih (X_1)	90	90

Data pada tabel 9 di atas, menunjukan skor nilai korelasi sebesar 0,315. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y). Untuk mengetahui apakah korelasi tersebut dapat digeneralisasikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% (derajat kepercayaan 95%). Untuk harga $n = 90$ pada tabel nilai-nilai $r_{product\ moment}$ menunjukkan skor nilai r_{tabel} sebesar 0,207. Ternyata harga r_{hitung} (0,315) > harga r_{tabel} (0,207), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y) di KPU Kota Tangerang. Jika berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi, skor nilai korelasi 0.315 berada pada interval nilai 0.200-0.399 yang artinya mempunyai tingkat hubungan rendah.

b. Uji Hipotesis (t_{hitung})

Hasil pengolahan data statistik t_{hitung} pada

ini dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini

Tabel 10 Hasil Uji t_{hitung} Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	55.769	7.732		7.213 .000
	Tata Kelola Pemilih (X_1)	.306	.098	.315	3.114 .002

a. Dependent Variable: Efektivitas Pemilu

Hasil perhitungan SPSS pada tabel 10, menunjukan nilai t_{hitung} untuk Tata Kelola Pemilih (X_1) diperoleh nilai sebesar 3.114. Adapun harga t_{tabel} untuk dk (90 - 2 = 88) dalam nilai-nilai distribusi t untuk uji dua pihak taraf signifikan 0.05 menunjukkan skor nilai 1.980. Hal ini membuktikan bahwa t_{hitung} (3.114) > t_{tabel} (1.980). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y) di KPU Kota Tangerang.

c. Uji Regresi Linier

Analisis regresi dibuat untuk mengetahui antara variable indeviden dengan variable dependen. Dalam pengujian hipotesis ke - 1 hasil uji regresi liniernya dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

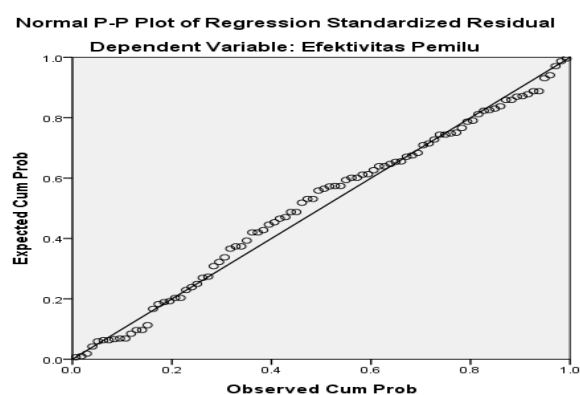
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	55.769	7.732		7.213 .000
	Tata Kelola Pemilih (X_1)	.306	.098	.315	3.114 .002

a. Dependent Variable: Efektivitas Pemilu

Pada tabel di atas, menunjukan hasil perhitungan regresi linier sederhana nilai koefisien a dan b sebagai berikut : $\hat{Y} = 55.769 + 0.306 \cdot X$

Persamaan regresi yang digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) dalam variable dependen akan terjadi bila dalam variable indeviden ditetapkan. Jadi bila Tata Kelola Pemilih (X_1) di KPU meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y) menjadi : $\hat{Y} = 55.769 + 0.306 \cdot 1 = 56.075$

Jadi diperkirakan Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 akan meningkat sebesar 56.075. Dengan demikian, Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 akan naik, bila Tata Kelola Pemilih lebih meningkat. Hal ini membuktikan bahwa variable indeviden X_1 (Tata Kelola Pemilih) searah terhadap naiknya turunnya variable dependent Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017). Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam diagram Normal P-P Plot Regresi Sederhana sebagai berikut:



Sumber: Output Data Program SPSS Versi 20

Gambar 4

Garis Normal P-P Plot Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Nilai Plot yang berada pada garis normal di atas, menunjukkan pada grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya ada disekitar garis diagonal. Artinya normalitas residu dari persamaan regresi linier tersebut terdistribusi normal.

2. Pengaruh Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu (Y)

Analisis selanjutnya dilakukan dengan cara yang sama seperti pada pengujian hipotesis ke-1. Melalui tahapan pengujian statistik, maka Pengaruh Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Korelasi Sederhana

Tabel 12 Hasil Uji r hitung Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Correlations			
		Efektivitas Pemilu (Y)	Penyiapan logistik Pemilu (X_2)
Pearson Correlation	Efektivitas Pemilu (Y)	1.000	.224
	Penyiapan logistik Pemilu (X_2)	.224	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas Pemilu (Y)	.	.017
	Penyiapan logistik Pemilu (X_2)	.017	.
N	Efektivitas Pemilu (Y)	90	90
	Penyiapan logistik Pemilu (X_2)	90	90

Pada tabel 12, terlihat bahwa uji r hitung antara variabel Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu (Y) diperoleh skor korelasi sebesar 1.000. Hasil ini menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y).

Ternyata harga r_{hitung} (1.000) > harga r_{tabel} (0,207), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y) di KPU Kota Tangerang. Jika berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi, skor nilai korelasi 1.000 berada pada interval nilai 0.800-1.000 yang artinya mempunyai tingkat hubungan sangat tinggi.

b. Uji Hipotesis (t_{hitung})

Dalam pengujian hipotesis ke-2 ini, hasil pengolahan data statistik nilai t hitung yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13 Hasil Uji t_{hitung} Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	64.781	6.974		.000
	Penyiapan logistik Pemilu (X_2)	.199	.092	.224	.034

a. Dependent Variable: Efektivitas Pemilu (Y)

Hasil perhitungan SPSS pada tabel 13, menunjukkan nilai t_{hitung} untuk Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) diperoleh nilai sebesar 2157. Adapun harga t_{tabel} untuk dk ($90 - 2 = 88$) dalam nilai-nilai distribusi t untuk uji dua pihak taraf signifikan 0.05 menunjukkan skor nilai 1.980. Hal ini membuktikan bahwa $t_{hitung} (2.157) > t_{tabel} (1.980)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y) di KPU Kota Tangerang.

c. Uji Regresi Linier

Dalam pengujian hipotesis ke-2 hasil uji regresi liniernya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linier Variabel X_2
Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	64.781	6.974		.000
	Penyiapan logistik Pemilu (X_2)	.199	.092	.224	.034

a. Dependent Variable: Efektivitas Pemilu (Y)

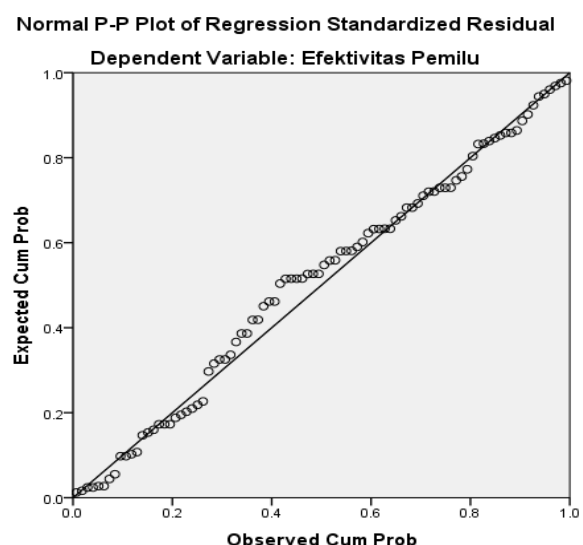
Pada tabel 14 di atas, menunjukkan hasil perhitungan regresi linier sederhana nilai koefisien a dan b sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 64.781 + 0.199 \cdot X$$

Persamaan regresi yang digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) dalam variable dependen akan terjadi bila dalam variable indeviden ditetapkan. Jadi bila Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) di KPU meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y) menjadi :

$$\hat{Y} = 64.781 + 0.199 \cdot 1 = 64.980$$

Jadi diperkirakan Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 akan meningkat sebesar 64.980. Dengan demikian, Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 akan naik, bila Penyiapan Logistik Pemilu lebih meningkat. Hal ini membuktikan bahwa variable indeviden X_2 (Penyiapan Logistik Pemilu) searah terhadap naiknya turunya variable dependent Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017). Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam diagram Normal P-P Plot Regresi Sederhana sebagai berikut:



Sumber: Output Data Program SPSS Versi 20

Gambar 5

Garis Normal P-P Plot Regresi Linier
Sederhana Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Nilai Plot yang berada pada garis normal di atas, menunjukkan pada grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya ada disekitar garis diagonal. Artinya normalitas residu dari persamaan regresi linier tersebut terdistribusi normal.

3. Pengaruh Tata Kelola Pemilih (X_1) Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu (Y)

a. Uji Korelasi Berganda

Setelah data ketiga variable dirangkum dalam tabel tabulasi dan dianalisis melalui hasil uji korelasi berganda, maka pengujian hipotesis ke-3 ini hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 15
Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel X_1
Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.329 ^a	.108	.088	7.15928	1.545

a. Predictors: (Constant), Penyiapan logistik Pemilu, Tata Kelola Pemilih

b. Dependent Variable: Efektivitas Pemilu

Nilai korelasi berganda (R) pada tabel 15 di atas menunjukkan hasil korelasi sebesar 0.329. Jadi terdapat korelasi yang positif antara tata kelola pemilih dan penyiapan logistik pemilu secara bersama-sama terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017. Hubungan ini secara kualitatif dapat dinyatakan lemah dalam arti searah dengan variable lainnya. Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang lemah antara Tata Kelola Pemilih (X_1) dan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), berarti adanya faktor lain yang lebih mempengaruhi efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 di KPU Kota Tangerang.

b. Uji F_{hitung} (T-Test)

Pada uji F ini akan ditampilkan tabel analisis varian anova. Uji anova yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari ketiga variable. Oleh karena itu untuk mengetahui apakah koefisien korelasi berganda di atas dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikan dengan Uji Fhitung. Untuk mengetahui hasil F_{hitung} (Anova) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 16
Hasil Uji Fhitung Variabel X_1 Variabel X_2
Terhadap Variabel Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	540.390	2	270.195	5.272	.007 ^b
Residual	4459.210	87	51.255		
Total	4999.600	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Pemilu (Y)

b. Predictors: (Constant), Penyiapan logistik Pemilu (X_2), Tata Kelola Pemilih (X_1)

Dari tabel 16, menunjukkan hasil uji Fhitung dengan analisis program SPSS versi 20, yakni F_{hitung} diperoleh skor nilai sebesar 5.272. Harga ini selanjutnya perlu dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan yang ditetapkan 5% ($\alpha = 0,05$) untuk n = 90 adalah 1.39. Jadi $F_{hitung} (5.272) > F_{tabel} (1.39)$, maka dapat dinyatakan bahwa Tata Kelola Pemilih (X_1) dan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y).

Dengan demikian, rumusan hipotesis ketiga yang dinyatakan sebelumnya "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 di KPU Kota Tangerang", terbukti kebenarannya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Pada korelasi ganda dapat dilanjutkan dengan regresi ganda. Regresi linier berganda atau regresi multiple-linier memiliki perbedaan pada variable bebas, yaitu dalam kaitan ini memiliki dua variable bebas (atau lebih). Pada bagian ini ditampilkan tabel koefisien regresi berganda yang diolah dari data interval atau rasio gabungan dari ketiga variabel, yaitu sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel X_1
Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.317	8.586		6.093	.000
Tata Kelola Pemilih	.260	.110	.268	2.376	.020
Penyiapan logistik Pemilu	.093	.100	.105	.928	.356

a. Dependent Variable: Efektivitas Pemilu (Y)

Berdasarkan perhitungan yang telah ditemukan melalui analisis data pada tabel 17 di atas, diketahui nilai konstanta a dan koefisien b yang ditunjukkan pada perhitungan regresi linier berganda di atas dapat dihitung ke dalam rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 52.317 + 0.260 \cdot (X_1) + 0.093 \cdot (X_2)$$

Diketahui nilai konstanta 52.317. Ini berarti pada Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu lebih meningkat maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), pun akan bertambah. Koefisien regresi untuk Tata Kelola Pemilih (0.260) lebih besar daripada koefisien regresi untuk Penyiapan Logistik Pemilu (0.093). Jadi bila Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu lebih meningkat, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 menjadi :

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 52.317 + 0.260 \cdot (1) + 0.093 \cdot (1) \\ &= 52.317 + 0.260 + 0.093 \\ &= 52.670\end{aligned}$$

Hal tersebut, memberikan gambaran bahwa arah hubungan antara Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu ternyata searah, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variable bebas (Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu) akan menyebabkan kenaikan terhadap variable terikat (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017) sebesar 52.670. Artinya bila Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu dapat dioptimalkan/ditingkatkan lebih baik, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 di KPU Kota Tangerang lebih bertambah meningkat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data Tata Kelola Pemilih (X_1) dan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), di KPU Kota Tangerang melalui tahapan uji hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka pembahasan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis kesatu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), (Y) sebesar $r = 0.315$. Koefisien korelasi ini signifikan dan memiliki tingkat hubungan rendah berada pada interval nilai 0.200-0.399. Sedangkan hasil uji t_{hitung} yang dikonsultasikan t_{tabel} hasilnya ternyata variable X_1 (Tata Kelola Pemilih) terhadap variable Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017) hasil uji hipotesis ke-1 H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} (3.114) > t_{tabel} (1.980)$. Variabel X_2 (Penyiapan Logistik Pemilu) terhadap Variabel Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017).

Hasil perhitungan SPSS pada tabel 10, menunjukkan nilai t_{hitung} untuk Tata Kelola Pemilih (X_1) diperoleh nilai sebesar 3.114. Adapun harga t_{tabel} untuk dk ($90 - 2 = 88$) dalam nilai-nilai distribusi t untuk uji dua pihak taraf signifikan 0.05 menunjukkan skor nilai 1.980.

Hal ini membuktikan bahwa t_{hitung} (3.114) > t_{tabel} (1.980). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), di KPU Kota Tangerang. Persamaan regresi yang digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) dalam variable dependen akan terjadi bila dalam variable independen ditetapkan. Jadi bila Tata Kelola Pemilih (X_1) di KPU meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Efektivitas Pemilu (Y) menjadi : $\hat{Y} = 55.769 + 0.306 \cdot 1 = 56.075$

Jadi diperkirakan Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), akan meningkat sebesar 56.075. Dengan demikian, Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 akan naik, bila Tata Kelola Pemilih lebih meningkat. Hal ini membuktikan bahwa variable independen X_1 (Tata Kelola Pemilih) searah terhadap naiknya turunnya variable dependent Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017).

Pengujian hipotesis kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), sebesar 1.000. Koefisien korelasi ini signifikan dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi berada pada interval nilai 0.800-1.000. Dan hasil uji hipotesis ke-2 H_a diterima dan H_0 ditolak karena t_{hitung} (2.157) > t_{tabel} (1.980). Selanjutnya untuk variable X_1 (Tata Kelola Pemilih) dan Variabel X_2 (Penyiapan Logistik Pemilu) terhadap variable Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y)). Nilai t_{hitung} untuk Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) diperoleh nilai sebesar 2.157. Adapun harga t_{tabel} untuk dk (90 - 2 = 88) dalam nilai-nilai distribusi t untuk uji dua pihak taraf signifikan 0.05 menunjukkan skor nilai 1.980. Hal ini membuktikan bahwa t_{hitung} (2.157) >

t_{tabel} (1.980). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), di KPU Kota Tangerang.

Persamaan regresi yang digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) dalam variable dependen akan terjadi bila dalam variable independen ditetapkan. Jadi bila Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) di KPU meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), menjadi :

$$\hat{Y} = 64.781 + 0.199 \cdot 1 = 64.980$$

Jadi diperkirakan Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), akan meningkat sebesar 64.980. Dengan demikian, Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), akan naik, bila Penyiapan Logistik Pemilu lebih meningkat. Hal ini membuktikan bahwa variable independen X_2 (Penyiapan Logistik Pemilu) searah terhadap naiknya turunnya variable dependent Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017).

Pengujian hipotesis ketiga pada uji statistic korelasi berganda (R) menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Pemilih (X_1) dan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), sebesar 0.329. Hal ini menunjukan adanya pengaruh lemah antara Tata Kelola Pemilih (X_1) dan Penyiapan Logistik Pemilu (X_2) secara bersama-sama terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y). Dan uji hipotesis ke-3 H_a diterima dan H_0 ditolak setelah dikonsultasikan dengan F_{tabel} ternyata F_{hitung} (5.272) > F_{tabel} (1.39), maka secara bersama-sama X_1 (Tata Kelola Pemilih) dan X_2 (Penyiapan Logistik Pemilu) berpengaruh terhadap Y (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017).

Sedangkan pada perhitungan regresi linier berganda nilai konstanta a dan koefisien b yang terdapat dalam rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 52.317 + 0.260 \cdot (X1) + 0.093 \cdot (X2)$$

Diketahui nilai konstanta 52.317. Ini berarti pada Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu lebih meningkat maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y), pun akan bertambah. koefisien regresi untuk Tata Kelola Pemilih (0.260) lebih besar daripada koefisien regresi untuk Penyiapan Logistik Pemilu (0.093). Jadi bila Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu lebih meningkat, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 menjadi :

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 52.317 + 0.260 \cdot (1) + 0.093 \cdot (1) \\ &= 52.317 + 0.260 + 0.093 \\ &= 52.670\end{aligned}$$

Hal tersebut, memberikan gambaran bahwa arah hubungan antara Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu ternyata searah, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variable bebas (Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu) akan menyebabkan kenaikan terhadap variable terikat (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y),) sebesar 52.670. Artinya bila Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu dapat dioptimalkan/ditingkatkan lebih baik, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 di KPU Kota Tangerang lebih bertambah meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji statistic dan pembahasan tentang Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 di Kota Tangerang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tata kelola pemilih terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur

Banten 2017 sebesar 0.315. Koefisien korelasi ini signifikan dan memiliki tingkat hubungan rendah berada pada interval nilai 0.200-0.399.

Jadi diperkirakan efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 akan meningkat sebesar 56.075. Dengan demikian, efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 akan naik, bila Tata Kelola Pemilih lebih meningkat. Hal ini membuktikan bahwa variable indeviden tata Kelola Pemilih searah terhadap naiknya turunnya variable dependent efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y).

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penyiapan logistik pemilu terhadap efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 sebesar 1.000. Koefisien korelasi ini signifikan dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi berada pada interval nilai 0.800-1.000. Persamaan regresi yang digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) dalam variable dependen akan terjadi bila dalam variable indeviden ditetapkan. Jadi bila Penyiapan Logistik Pemilu di KPU meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten menjadi : $\hat{Y} = 64.781 + 0.199 \cdot 1 = 64.980$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu Terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten 2017 sebesar 0.329. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh lemah antara Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu secara bersama-sama terhadap Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017. Hubungan antara Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu ternyata searah, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variable bebas (Tata Kelola Pemilih

dan Penyiapan Logistik Pemilu) akan menyebabkan kenaikan terhadap variable terikat (Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 (Y),) sebesar 52.670. Artinya bila Tata Kelola Pemilih dan Penyiapan Logistik Pemilu dapat dioptimalkan/ditingkatkan lebih baik, maka Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten Tahun 2017 di KPU Kota Tangerang lebih bertambah meningkat.

Saran

Berdasarkan temuan-temuan yang telah didapat pada penelitian ini, maka saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Efektivitas Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur Banten masih perlu ditingkatkan dengan cara memaksimalkan pendataan dalam tata kelola pemilih dan penyiapan logistik pemilu di KPU Kota Tangerang, agar tercipta pemilu yang berkualitas dan menghasilkan para pemimpin atau wakil rakyat yang berkualitas juga sehingga apa yang mereka perbuat demi kepentingan rakyat bukan demi tujuan individu atau golongan.
2. KPU Kota Tangerang harus berupaya meningkatkan tata kelola pemilih dengan melakukan pembinaan dan pengawasan serta imbalan yang intensif kepada PPK (Panitia Pemilihan Kecamatan) dan PPS (Panitia Pemungutan Suara). Dan memaksimalkan penyiapan logistik pemilu dengan melakukan pendistribusian logistik pemilu sesuai dengan jadwal pengiriman agar tidak terjadi keterlambatan pengiriman logistik pemilu sehingga mengganggu PPK dalam pengepakan logistik tersebut. KPU, Pemerintah dan Partai Politik peserta Pemilu harus berupaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan daftar pemilih, agar tidak terjadi kesalahan dalam tata kelola pemilih, seperti nama double, tidak terdaftar dalam DPT, dan yang

sudah meninggal masih terdaftar di dalam DPT.

3. Penyiapan logistik pemilu perlu ditingkatkan, karena termasuk unsur terpenting dalam Pemilu, misalnya dengan adanya tanggung jawab yang jelas pada logistik pemilu kepada penyelenggara Pemilu sampai ke tingkat PPS. Artinya PPK dan PPS juga diberikan kepercayaan atau tanggungjawab dalam penyiapan logistik pemilu bukan hanya menunggu logistik pemilu dari KPU saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, Nuning. 2004. *Tata Kelola Pemerintah dan Penanggulangan Kemiskinan : Bukti Awal Desentralisasi di Indonesia*. Jogjakarta
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anderson, Kirsten L., Daniel N. Deli Dan Stuart L. Gillan. 2003. *Dewan Direksi, Komite Audit, dan Isi Informasi Laba*.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ballou H Ronald. 2002. *Business Logistik Management*. Text Book.
- Bowersox J Donald. 2006. *Manajemen Logistik : Integrasi Sistem-Sistem Management Distribusi Fisik dan Materi Management*. Terjemahan A. Hasymi Ali. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiarjo Miriam. 2013. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Edisi Revisi. Cetakan ke Sembilan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Cardoso. Faustino. Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT. Andi
- Christop Scuk dan Wanata H Sugeng. 2002. *Demokrasi di Indonesia: Teori dan Praktek*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Depaetemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ketiga. Jakarta: Balai Pustaka

- Dwiantara Lukas dan Rumsari H.S. 2004. *Managemen logistik Pedoman Praktis bagi Sekretaris dan Sttaf Administrasi*, Grasindo.
- Hadi Sutrisno. 2009. *Metodologi Research 1*. Jogjakarta: Andi Publisher
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manjemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanto Gun-gun. 2011. *Dinamika Komunikasi Politik Indonesia*. Jakarta: Lasswell Visitama
- Irianto, Jusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendikia.
- Jones Gareth. 2010. *Organizational Theory, Design, and Change*
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. 2005. *Clean Government dan Good Government Untuk meningkatkan Kinerja Birokrasi Dan Pelayanan Publik*. Jakarta
- Nazir Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pedoman Pelaksana Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah. 2007. Jakarta: Visimedia
- Prabu, Anwar . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo Adisasmita, 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yang Menerbitkan Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.
- Santoso Pandji. 2008. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: Refika Aditama.
- Sastradipoera, Komarudin. 2001. *Asas-Asas Manajemen Perkantoran*. Bandung: Kappa Sigma.
- Siagian M Yolanda. 2005. *Aplikasi Supply Chain Management*. Grasindo.
- Siagian P Sondang. 2003. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, M Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Metode R & B*. Bandung: Alfabeta
- Syafie K Inu. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Turnbull Shann. (1997) Corporate governance pioneer who initiated in 1971 the first education course in the world to provide company directors with a professional qualification in 1975.
- Wahana Komputer. 2011. *Mudah Belajar Statisti dengan SPSS 20*. Jogjakarta: Andi Offset
- Undang-undang Dasar 1945
- Undang-Undang No. 10 Tahun 2016 Tentang perubahan kedua atas Undang-undang No 1 Tahun 2015 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang no 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi undang-undang
- Peraturan Komisi Pemilihan Umum PKPU tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota. KPU Provinsi Banten
- Peraturan Komisi Pemilihan Umum No. 09 Tahun 2013 Tentang Penyusunan Daftar Pemilih Untuk Pemilihan Umum
- Peraturan Komisi Pemilihan Umum No. 16 Tahun 2013 Tentang Norma, Standar kebutuhan Pengadaan dan Pendistribusian Perlengkapan Penyelenggaraan Pemilihan Umum Peraturan Komisi Pemilihan Umum No. 21 Tahun 2013 Tentang Perubahan keenam Atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum No.07 Tahun 2012 Tentang Tahapan, Jadwal dan Penyelenggaraan Pemilihan Umum
- Majalah Suara KPU. Edisi 1 Oktober 2014

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (159 - 181)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



PENGARUH PEMANFAATAN FASILITAS BELAJAR TERHADAP MOTIVASI BELAJAR PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) CIPTA TUNAS KARYA

Purwati Yuni Rahayu
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pamulang
puwatiyunirahayu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Teknik penentuan sampel yaitu probability sample dengan menggunakan proportional random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 120 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan Analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Linier Sederhana, 3. Analisis Koefisien Korelasi, 4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2), 5. Pengujian Hipotesis dengan Uji t . Hasil pengujian dan analisisnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemanfaatan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,3% dan nilai t hitung sebesar 10,708 dengan signifikansi t sebesar 0,000.

Kata Kunci : Fasilitas Belajar, Motivasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini karena pendidikan secara sadar membentuk siswa dalam upaya merubah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sebelumnya di dapatkan oleh peserta didik. Pendidikan juga merancang suatu sistem yang menuntut adanya standar mutu lulusan yang harus sesuai dengan Standar Kompetensi Kelulusan (SKL) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan adanya standar kelulusan tersebut akan membuat lulusan sekolah yang memiliki keunggulan dalam lulusan sehingga

dapat meningkatkan SDM.

Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas lulusan peserta didik. salah satu upaya tersebut dengan menetapkan standar proses yang harus dimaksimalkan dalam proses pendidikan berlangsung di sekolah. Standar proses berkaitan dengan proses pendidikan berlangsung dan salah satunya proses belajar dan mengajar di sekolah. Sekolah harus membuat proses pembelajaran berlangsung secara terstandar sesuai dengan ketentuannya. Proses pembelajaran perlu di buat dengan memperhatikan standar kurikulum yang diterapkan di sekolah, peserta didik, lingkungan belajar.

dalam hal ini agar siswa mampu untuk mengikuti pembelajaran dengan baik serta mampu untuk mengaktualisasikan diri dalam pembelajaran untuk mengembangkan dirinya.

Siswa merupakan subyek pembelajaran yang pasif dalam kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, pendidikan sekolah perlu berupaya merancang kegiatan pembelajaran yang dapat meningkatkan keaktifan siswa dalam belajar. Keaktifan siswa dalam hal ini agar dapat meningkatkan kecakapan dan keterampilan dalam upaya pengembangan potensi diri. Hal ini sesuai dengan tujuan dari pendidikan yang tertuang dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu 'Pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara'. Fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional sebagai berikut:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beriklim, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab'.

Berdasarkan undang-undang tersebut, proses pembelajaran juga harus bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berkarakter dan professional. Pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang mempunyai perspektif global dalam cara berpikir dan dalam bertindak dapat secara lokal. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembu-

dayaan dan pemberdayaan siswa yang berlangsung seumur hidup. Terdapat beberapa lembaga-lembaga pendidikan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upaya untuk menunjang pengetahuan serta keterampilan siswa. Lembaga-lembaga pendidikan yang telah disediakan pemerintah tersebut diantaranya lembaga formal maupun nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang berfokus pada bidang akademis dan pelatihan yang bersifat professional dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diperuntukkan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan dengan fungsi pengganti, penambahan dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka menambah ilmu pengetahuan yang akan difungsikan sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Menurut Hamoyo dalam Mustofa Kamil (2009;14) 'Pendidikan nonformal merupakan usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinyu di luar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial untuk membimbing individu, kelompok dan masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita sosial yang efektif guna meningkatkan taraf hidup dibanding materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial. Sedangkan menurut Coombs 'Pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisasi, diselenggarakan di luar pendidikan persekolahan, diselenggarakan secara tersendiri atau merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih luas dengan maksud memberikan layanan khusus kepada warga belajar di dalam mencapai tujuan belajar. (Mustofa Kamil 2009;14).

Pendidikan nonformal berfungsi untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profe-

sional. Beberapa contoh lembaga yang termasuk dalam kategori pendidikan nonformal antara lain pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan siswa. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, majelis taklim, dan satuan pendidikan sejenis lainnya.

Salah satu pendidikan nonformal yang melaksanakan kegiatan pelatihan yaitu Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Pusat kegiatan belajar masyarakat merupakan sebuah lembaga pendidikan yang diselenggarakan di luar sistem pendidikan formal dan dikembangkan dan dikelola oleh masyarakat baik perkotaan maupun pedesaan. PKBM merupakan lembaga pendidikan nonformal yang telah diakui di dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 26 ayat IV. Pusat kegiatan belajar masyarakat merupakan salah satu mitra kerja pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat dalam bentuk program-program pendidikan nonformal. Oleh sebab itu, PKBM sangat membutuhkan perhatian pemerintah untuk membantu dalam pelaksanaan serta pengembangan di masa depan. Hal tersebut penting dilakukan agar kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah mengenai program pendidikan nonformal dapat terus berkembang dan menciptakan PKBM yang kompeten sehingga pemberdayaan masyarakat mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk dapat mewujudkan tujuan nasional dalam pendidikan maka PKBM sebagai lembaga pendidikan nonformal harus bisa menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi, dimana prestasi setiap siswa dapat dilihat dari hasil belajar siswa. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi keberhasilan belajar siswa.

Salah satu faktor yang dirasa cukup penting adalah adanya motivasi belajar siswa. Motivasi belajar memegang peranan yang penting dalam proses pembelajaran, karena merupakan faktor pendorong yang membuat siswa tekun dan semangat dalam melakukan kegiatan belajar. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi akan mendorong siswa untuk lebih aktif pada saat proses pembelajaran. Sebaliknya siswa yang memiliki motivasi belajar rendah cenderung pasif dan acuh dengan pembelajaran yang dilaksanakan.

Rendahnya motivasi belajar siswa merupakan permasalahan yang seringkali terjadi. Berdasarkan hasil wawancara pada pra penelitian di PKBM Cipta Tunas Karya, motivasi belajar siswa masuk ke dalam kategori rendah. Hal tersebut juga terlihat dari tingkat keaktifan siswa dalam pada saat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi akan mendorong siswa untuk lebih aktif pada saat proses pembelajaran. Sebaliknya siswa yang memiliki motivasi belajar rendah cenderung pasif dan acuh dengan pembelajaran yang dilaksanakan.

Motivasi terbagi menjadi dua golongan besar yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri orang tersebut. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang sebenarnya yang timbul dalam diri siswa sendiri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional, seperti keinginan untuk mendapatkan keterampilan tertentu. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti penghargaan, persaingan dan hukuman.

Salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang berpengaruh pada kegiatan belajar mengajar adalah tersedianya fasilitas belajar sebagai penunjang proses pembelajaran. Dengan adanya fasilitas belajar yang memadai akan membuat siswa lebih bersemangat dan aktif di dalam

kelas. Di bawah ini merupakan data ketersediaan fasilitas belajar yang merupakan hasil

survei yang dilakukan di PKBM Cipta Tunas Karya.

Tabel 1.1 Data Fasilitas Belajar Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Tunas Karya Tahun 2018

NO	URAIAN	ADA	TIDAK	JUMLAH	KONDISI	
					BAIK	TIDAK
1	Ruang Guru	√		1		√
2	Ruang administasi	√		1		√
3	Ruang belajar teori	√		2		√
4	Ruang peraktek keterampilan		√			
5	Papan Tulis dan alat Tulis	√		3	√	
6	Ruang perpustakaan		√			
7	Ruang Tutor/Pamong		√			
8	Meja kursi belajar	√		15		√
9	Meja kursi tamu	√		15		√
10	Meja Kursi keterampilan		√			
11	Meja kursi tutor		√			
12	Alat Keterampilan (Alat keterampilan dimaksud yang menunjang usaha pembelajaran keterampilan)		√			
13	Komputer administasi	√		1	√	
14	Komputer belajar	√		5		√
15	Papan nama lembaga	√		1		√
16	Monogram dan struktur lembaga	√		1	√	

Sumber ; Data Primer PKBM Cipta Tunas Karya Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya fasilitas belajar yang tersedia dapat tergolong minim. Hal tersebut ditunjukkan oleh data dimana masih belum tersediannya beberapa fasilitas belajar seperti ruang praktek keterampilan, ruang perpustakaan, ruang tutor, meja dan kursi ruang keterampilan, dan lain-lain. Selain itu meskipun terdapat beberapa fasilitas belajar yang tersedia mayoritas berada dalam kategori tidak layak.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang terdapat di pusat kegiatan belajar masyarakat Cipta Tunas Karya sudah memenuhi standar. Akan tetapi, terdapat beberapa sarana dan prasarana yang belum ada di PKBM seperti ruang keterampilan dan ruang perpustakaan. Selain itu, terdapat beberapa sarana dan prasarana yang kondisinya kurang layak seperti ruang guru, ruang administrasi, ruang teori, meja kursi belajar, meja kursi tamu, dan kom-

puter belajar. Ketersediaan sarana dan prasarana yang tidak didukung dengan kondisi pakai dapat mengganggu serta menghambat adanya proses belajar.

Menurut Djamarah (2002) yang menyatakan bahwa sarana memiliki arti penting dalam pendidikan. Salah satu bentuk sarana yang paling penting misalnya gedung sekolah. Gedung sekolah merupakan tempat yang strategis dan penting keberadaannya bagi proses pembelajaran siswa. Dengan adanya fasilitas belajar yang memadai mampu mendorong siswa lebih tertarik dalam kegiatan pembelajaran. Fasilitas belajar harus dimanfaatkan semaksimal mungkin agar tujuan pendidikan dapat diraih. Tersedianya fasilitas belajar namun tidak dimanfaatkan dengan maksimal oleh guru maupun siswa pada akhirnya tidak akan memberikan pengaruh positif bagi keberhasilan belajar siswa. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kukuh Ragil dengan Judul 'Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru dan

Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Mojogedang Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu Tahun Pelajaran 2014/2015' yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dengan uji t_{hitung} sebesar 2,430 dan signifikansi sebesar 0,018 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 1,993 sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas belajar dan motivasi belajar siswa kelas VIII SMP Negeri 2 Mojogedang pada mata pelajaran IPS Terpadu Tahun pelajaran 2014/2015.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul '**Pengaruh Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi Belajar Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya**'.

Pembatasan Masalah

Agar penelitian memiliki kajian dan analisis yang terfokus dan mendalam, maka dalam kegiatan ini penelitian hanya akan melakukan kajian dan analisis pada pemanfaatan fasilitas belajar terutama pengaruhnya terhadap motivasi belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi serta batasan masalah di atas, dan untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, maka perlu adanya perumusan masalah yakni sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pemanfaatan fasilitas belajar di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya ?
- 2) Bagaimana motivasi belajar siswa di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh antara fasilitas belajar terhadap motivasi belajar siswa di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pemanfaatan fasilitas belajar di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.
- 2) Untuk mengetahui motivasi belajar siswa di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas belajar terhadap hasil belajar siswa di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

Tinjauan Teoritik

Hasil Belajar

Proses pembelajaran yang baik harus disertai dengan evaluasi untuk mengetahui hasil dari kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Hasil dari proses pembelajaran dapat dinyatakan dengan nilai yang diperoleh dari hasil evaluasi. Sedangkan belajar adalah proses perubahan tingkah laku, sehingga hasil belajar dapat diartikan sebagai sesuatu yang diadakan oleh usaha untuk merubah tingkah laku, belajar juga merupakan suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan yang baru sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungan sekitarnya (Sutikno 2013:3). Menurut Baharuddin (2008:17) hasil belajar adalah hasil yang dicapai dalam suatu usaha belajar dalam perwujudan prestasi belajar siswa yang dilihat pada setiap mengikuti tes. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa hasil tes yang diikuti siswa dalam pembelajaran merupakan gambaran usaha belajar siswa selama pembelajaran berlangsung.

Hasil Belajar menurut Nana Sudjana (2000:7), merupakan suatu kompetensi atau kecakapan yang dapat dicapai oleh siswa setelah melalui kegiatan pembelajaran yang dirancang dan dilaksanakan oleh guru di suatu sekolah dan kelas tertentu. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006:3-4) Menyebutkan bahwa hasil belajar merupakan hasil dari suatu interaksi

tindak belajar dan tindak mengajar. Dari penjelasan beberapa ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil belajar adalah sejauh mana penguasaan materi pembelajaran dikarenakan adanya proses perubahan sikap dan perilaku siswa dalam berbagai aspek yang ditekuninya sehingga terjadi suatu perbedaan yang jelas antara sebelum siswa tersebut belajar dan sesudah belajar.

Motivasi Belajar

Hasil dari sebuah proses pembelajaran selalu berkaitan dengan motivasi belajar. Perlu motivasi belajar yang tinggi untuk mendapatkan hasil belajar yang maksimal. Motivasi merupakan keseluruhan daya dan penggerak di dalam diri siswa yang menciptakan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai. Dikatakan keseluruhan karena pada umumnya ada beberapa motif yang bersama-sama menggerakkan siswa dalam belajar. Hilgard (2002) dalam Sulistyowati mengemukakan bahwa *“Learning is process by an activity original is changed through training procedures (whether in natural, environment) is distinguished from changes by factor is attributable to training”* (Belajar adalah proses yang asli dari aktivitas melalui latihan yang menggunakan prosedur alami yang menimbulkan perubahan nyata dengan faktor latihan). Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006) motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul akibat faktor psikis yang bersifat non intelektual. Peranannya adalah dalam menumbuhkan gairah belajar dan semangat dalam mencapai tujuan. Motivasi belajar muncul karena adanya

interaksi individu dengan lingkungannya. Hal ini dipertegas oleh pendapat Clayton dalam Nashar (2004) motivasi belajar adalah kecenderungan siswa dalam melakukan kegiatan belajar yang di dorong oleh hasrat untuk mencapai prestasi sebaik mungkin. Siswa yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki banyak energi dalam kegiatan proses pembelajaran.

Dorongan yang terjadi pada diri seseorang dapat berupa dorongan internal maupun eksternal, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri seseorang. Menurut Bakar dalam Sulistyowati (2014) *“The motivation to learn is an internal and external impulse that cause a person to act or do reach the destination, so that changes in her behavior is expected to occur”* (Motivasi belajar adalah suatu dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang untuk bertindak mencapai tujuan, sehingga diharapkan akan terjadi perubahan perilaku). Selanjutnya, menurut Green dalam Tuan, Chin dan Shieh (2005) *“Motivation defined as the internal drive of the individual that can enable and sustain learning behavior”*. (Motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal dari diri individu yang dapat mengaktifkan dan mempertahankan perilaku belajar).

Menurut Kim dan Keller (2008) dalam Sulistyowati *“Motivation is important in that it enables learners to make learning-related decision. Without motivation, a purposeful learning process is difficult to sustain”*. (Motivasi penting bagi siswa untuk membuat keputusan pembelajaran yang sesuai. Tanpa motivasi, proses tujuan belajar sulit terlaksana). Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi muncul karena adanya dorongan internal dan eksternal seseorang yang dapat menumbuhkan keinginan untuk melakukan aktivitas pembelajaran dan mempunyai peranan yang penting dalam mencapai sebuah tujuan dan keberhasilan dalam proses belajar mengajar.

Fasilitas Belajar

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, fasilitas adalah segala hal yang dapat memudahkan perkara (kelancaran tugas dan sebagainya) atau kemudahan. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001:314). Fasilitas merupakan suatu sarana yang diperlukan untuk kegiatan belajar mengajar, lancar tidaknya suatu proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh lengkap tidaknya fasilitas yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widjaya (1994:92), “proses belajar mengajar akan berjalan lancar jika ditunjang oleh sarana yang lengkap, dari gedung sekolah sampai sarana yang dominan yaitu alat peraga”. Menurut Muhroji (2004:49), “Fasilitas belajar adalah semua yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik bergerak maupun tidak bergerak agar tercapai tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien”. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa fasilitas belajar adalah segala sesuatu baik berupa benda bergerak atau tidak bergerak serta uang (pembiayaan) yang dapat mempermudah, memperlancar, mengefektifkan serta mengefisienkan penyelenggaraan kegiatan belajar guna mencapai tujuan belajar.

Peranan Fasilitas Belajar

Keberadaan akan fasilitas belajar sebagai penunjang kegiatan belajar tentulah sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi siswa, dikarenakan keberadaan serta kondisi dari fasilitas belajar dapat mempengaruhi kelancaran serta keberlangsungan proses belajar anak, hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Dalyono (2005:241) yang menyatakan bahwa, “Pemanfaatan fasilitas belajar akan membantu siswa dalam belajar, dan kurangnya alat-alat atau fasilitas belajar akan menghambat kemajuan belajarnya”. Lebih lanjut, Mohamad Surya (2004:80) memaparkan betapa pentingnya kondisi fisik fasilitas belajar terhadap proses belajar yang menyatakan

bahwa, “Keadaan fasilitas fisik tempat belajar berlangsung di kampus, sekolah ataupun di rumah sangat mempengaruhi efisiensi hasil belajar. Keadaan fisik yang lebih baik lebih menguntungkan siswa belajar dengan tenang dan teratur. Sebaliknya lingkungan fisik yang kurang memadai akan mengurangi efisiensi hasil belajar”. Jadi, kesuksesan dan keterlaksanaan sebuah proses pembelajaran akan lancar dan baik jika didukung sarana atau fasilitas pembelajaran yang lengkap serta dengan kondisi yang baik sehingga tujuan dari pembelajaran akan tercapai dengan baik.

Jenis-jenis Fasilitas Belajar

Menurut The Liang Gie (2004:47), ‘fasilitas belajar dapat dilihat dari tempat dimana aktivitas belajar itu dilakukan’. Berdasarkan tempat aktivitas belajar dilaksanakan, maka fasilitas belajar dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu fasilitas belajar di sekolah dan fasilitas belajar di rumah. Lebih lanjut menurut Oemar Hamalik (2003:102), terkait fasilitas belajar sebagai unsur penunjang belajar, bahwa: “Ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian kita, yakni media atau alat bantu belajar, peralatan-perengkapan belajar, dan ruangan belajar. Ketiga komponen ini saling mengait dan mempengaruhi. Secara keseluruhan, ketiga komponen ini memberikan kontribusinya, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kegiatan dan keberhasilan belajar”.

Menurut Mulyani dalam Suharsismi dan Lia (2008:116), “Perpustakaan sekolah merupakan suatu unit kerja yang merupakan bagian integral dari lembaga pendidikan sekolah yang berupa tempat menyimpan koleksi bahan pustaka yang diatur secara sistemik dengan cara tertentu untuk digunakan siswa dan guru sebagai suatu sumber informasi dalam rangka menunjang program belajar dan mengajar.

Dari paparan serta pendapat yang dikemukakan para ahli dapat di tarik sebuah kesimpulan mengenai jenis-jenis fasilitas yang

secara umum dapat mempengaruhi sebuah kegiatan belajar serta dapat membantu proses kelancaran belajar diantaranya adalah:

1. Fasilitas Belajar Di Sekolah

a) Gedung Sekolah

Gedung sekolah menjadi sentral perhatian dan pertimbangan bagi setiap pelajar yang ingin memasuki suatu lembaga sekolah tertentu. Karena mereka beranggapan kalau suatu sekolah mempunyai bangunan fisik yang memadai tentunya para siswa dapat belajar dengan nyaman dan menganggap sekolah tersebut sebagai sekolah yang ideal.

b) Ruang Belajar

Ruang belajar di sekolah (Ruang kelas, Laboratorium dan Bengkel) adalah suatu ruangan sebagai tempat terjadinya proses interaksi belajar mengajar. Ruang belajar yang baik dan serasi adalah ruang belajar yang dapat menciptakan kondisi yang kondusif, karena ruangan belajar merupakan salah satu unsur penunjang belajar yang efektif dan menjadi lingkungan belajar yang nantinya berpengaruh terhadap kegiatan dan keberhasilan belajar. Dengan demikian letak kelas sudah di perhatikan dan diperhitungkan terhadap kemungkinan-kemungkinan yang dapat menghambat proses belajar mengajar jika lingkungan belajar yang disediakan dalam ruangan cukup menyenangkan, maka akan mendorong siswa untuk belajar lebih giat. Sebaliknya jika ruang belajar menyediakan lingkungan yang kurang atau tidak menyenangkan, maka kegiatan belajar yang kurang terangsang dan hasilnya kurang memuaskan.

c) Alat Bantu Belajar dan Media Pengajaran

Alat bantu belajar berfungsi untuk

membantu siswa belajar guna meningkatkan efisiensi dalam belajar, sedangkan media pengajaran dapat diartikan “sebagai segala sesuatu yang dapat dipergunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemauan siswa sehingga dapat mendorong proses belajar”.

d) Perpustakaan sekolah

Menurut The Liang Gie (2004:89), “perpustakaan adalah sebuah bangunan gedung yang isinya berupa buku-buku dan bahan bacaan lainnya serta berbagai sumber pengetahuan seperti film, *chalet* yang disediakan untuk dimanfaatkan oleh para pengguna. Dengan demikian perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, sebagai sumber referensi guna mempermudah siswa dalam mengakses sumber belajar”.

e) Alat-alat tulis

Proses belajar tidak dapat dilakukan dengan baik tanpa alat tulis yang dibutuhkan. Semakin lengkap alat tulis yang dimiliki semakin kecil kemungkinan belajarnya akan terlambat. Alat-alat tulis tersebut adalah berupa: buku tulis, pensil, *ballpoint*, penggaris, penghapus, dan alat-alat lain yang berhubungan secara langsung dengan proses belajar siswa yang perlu di miliki.

f) Buku Pelajaran

Selain alat tulis, dalam kegiatan belajar seseorang perlu memiliki buku yang dapat menunjang dalam proses belajar. Buku-buku yang dimiliki siswa antara lain:

- Buku pelajaran wajib. Yaitu buku pelajaran yang sesuai dengan bidang studi yang sedang dipelajari oleh peserta didik.
- Buku kamus, meliputi kamus bahasa Indonesia, kamus Inggris-Indonesia dan kamus-kamus lain

yang berhubungan dengan materi pelajaran yang dipelajari.

- Buku tambahan seperti majalah tentang pendidikan, ilmu pengetahuan dan lain-lain.

Fasilitas-fasilitas lain

- g) Disamping macam-macam fasilitas belajar yang sudah disebutkan diatas, adapula hal-hal lain yang menunjang belajar siswa antara lain yaitu soal uang, pembiayaan atau kesanggupan pembiayaan guna pembayaran kebutuhan belajar seperti pembayaran SPP dan lain-lain, juga beberapa fasilitas lain seperti: rak buku, tas sekolah, transportasi, dan lain-lain

2. Fasilitas belajar di rumah

Pemanfaatan fasilitas belajar di rumah sangat diperlukan oleh siswa untuk belajar, misalnya: sarana belajar yang meliputi meja, kursi, lemari atau rak buku, ruangan, alat-alat tulis dan gambar serta penerangan. Mengenai prasyarat yang harus dipenuhi terkait fasilitas belajar di rumah agar dikatakan baik bisa juga mengacu pada prasyarat mengenai fasilitas belajar di sekolah seperti halnya mengenai ruangan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dijabarkan di atas, maka fasilitas dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang memudahkan dan melancarkan proses belajar mengajar meliputi:

- Keadaan dan ketersediaan tempat belajar.
- Pemanfaatan.
- Alat bantu belajar.
- Peralatan perlengkapan belajar.
- Perpustakaan.
- Pemanfaatan-Pemanfaatan lain penunjang kelancaran proses belajar siswa.

Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Hipotesis

menurut Sugiyono (2012) adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya". Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas belajar terhadap motivasi belajar pada PKBM Cipta Tunas Mandiri.

$H_1 : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas belajar terhadap motivasi belajar pada PKBM Cipta Tunas Mandiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Sugiyono, 2009: 6). Tujuan penelitian ini merupakan *verifikatif* yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada di tempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian dengan pendekatan *ex post facto* merupakan penelitian yang meneliti peristiwa yang telah terjadi dengan merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel so-

siologis maupun psikologis (Sugiyono, 2009: 7).

Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) tempat penelitian adalah :“Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid ,dan reliable tentang sesuatu hal (variabel tertentu).” Penulis mengadakan penelitian pada pusat kegiatan belajar masyarakat (pkbm) Cipta Tunas Karya dengan alamat Jalan Ki Hajar Dewantoro Rt. 03/04, Gondrong, Cipondoh, Tangerang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 297). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa paket A, paket B, dan paket C Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (pkbm) Cipta Tunas Karya sebanyak 188 orang siswa. Untuk perinciannya dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Jumlah Siswa paket A, paket B, dan paket C Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya

No.	Tingkatan	Perempuan	Laki-laki	Jumlah Siswa (populasi)
1.	Paket A	13	24	37
2.	Paket B	20	41	61
3.	Paket C	27	63	90
Jumlah		60	128	188

Sumber: Data Primer PKBM Cipta Tunas Karya Tahun 2018

Sampel

Dalam penelitian ini sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 81). Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi digunakan rumus *Cochran* yang didasarkan pada jenis kelamin, dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{\frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} - 1 \right)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

N = Ukuran populasi

T = Tingkat kepercayaan (digunakan 0,95 sehingga nilai t = 1,96)

d = Taraf kekeliruan (digunakan 0,05)

p = Proporsi dari karakteristik tertentu (golongan)

q = 1 - p

1 = Bilangan konstan

Berdasarkan rumus di atas besarnya sampel dalam penelitian ini adalah

$$p = \frac{128}{188} = 0,6808; \text{ (Proporsi untuk siswa laki-laki)}$$

$$q = 1 - 0,6808 = 0,3192; \text{ (Proporsi untuk siswa perempuan)}$$

$$t^2 \cdot p \cdot q = 1,96^2 \times 0,6808 \times 0,3192 = 0,8348$$

$$d^2 = 0,05^2 = 0,0025$$

$$n = \frac{\frac{0,8348}{0,0025}}{1 + \frac{1}{188} \left(\frac{0,8348}{0,0025} - 1 \right)}$$

$$n = \frac{333,92}{1 + 1,7708} = \frac{333,92}{2,7708} = 120,51 \text{ dibulatkan menjadi } 120$$

Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 120 siswa. Dengan menggunakan rumus *Cochran* ini maka dalam menentukan besarnya sampel mempertimbangkan atau memasukkan karakter yang terdapat pada populasi sehingga diharapkan penentuan besarnya sampel tersebut akan dapat mencerminkan kondisi populasi yang sebenarnya.

Teknik pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sample* dengan menggunakan

proportional random sampling. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2010: 82). Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional. Hal ini dilakukan dengan cara:

$$\text{Jumlah sampel tiap kelas} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap kelas}$$

Tabel 2.2 Perhitungan Jumlah Sampel Untuk Masing - Masing Tingkatan

Tingkatan	Perhitungan	Pembulat	Presentase (%)
Paket A	$\frac{121}{188} \times 37 = 23,81$	24	19,83%
Paket B	$\frac{121}{188} \times 61 = 39,26$	39	32,23%
Paket C	$\frac{121}{188} \times 90 = 57,92$	58	47,94%
Jumlah		121	100%

Sumber : Pengolahan Data 2018

Penentuan siswa yang akan dijadikan sampel untuk setiap kelas dilakukan dengan undian yang merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam menarik sampel dengan menggunakan *Proporsional random sampling* (Sugiono, 2010: 75).

Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 2). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel yang berdasarkan atas hubungan yang terdiri atas sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya variabel terikat (Sugiyono, 2010: 4). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah tentang pemanfaatan sarana belajar di sekolah (X1).

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*).

Variabel terikat yaitu variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi belajar (Y).

Definisi Operasional Variabel

Pengertian definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Fasilitas Belajar (X)

Sarana belajar di sekolah adalah segala peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam suatu proses pembelajaran agar siswa dapat secara langsung memanfaatkan peralatan dan perlengkapan tersebut sehingga memudahkan siswa dalam belajar demi tercapainya tujuan belajar.

Beberapa indikator dalam menilai kemampuan ini yaitu sebagai berikut.

- a. Perlengkapan dan peralatan di sekolah
 - 1) Ketersediaan alat pelajaran seperti papan tulis, termasuk juga spidol dan penghapus papan tulis.
 - 2) Ketersediaan buku literatur dan buku penunjang, antara lain buku pelajaran, buku cetak, dan sebagainya.
 - 3) Ketersediaan media pendidikan seperti alat perekam materi, komputer, LCD dan sebagainya.
 - 4) Perpustakaan.
 - 5) Laboratorium.

- 6) Sarana internet.
- 7) Memiliki penerangan dan sirkulasi yang baik.
- 8) Ruang belajar sesuai dengan aturan pengelolaan kelas.
- 9) Ruang belajar yang mendukung.
- b. Proses belajar mengajar.
 - 1) Jumlah murid dengan sarana yang cukup.
 - 2) Ruang yang bersih, nyaman dan tenang.
2. Motivasi Belajar (Y)

Motivasi belajar merupakan keseluruhan daya penggerak atau dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri siswa yang akan menimbulkan suatu reaksi seperti adanya keinginan atau kemauan untuk belajar, yang akan memudahkan siswa memahami materi pelajaran, sehingga tujuan dari proses pembelajaran dapat tercapai yaitu mendapatkan hasil belajar maupun prestasi yang diinginkan.

Beberapa indikator dalam menilai kemampuan ini yaitu sebagai berikut.

 - a. Adanya kesadaran akan belajar
 - 1) Tingkat atau besarnya kesadaran siswa akan kebutuhan menguasai materi.
 - 2) Tujuan belajar siswa.
 - b. Motivasi Internal
 - 1) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar.
 - 2) Berusaha untuk unggul.
 - 3) Senang mencari dan memecahkan masalah.
 - 4) Adanya harapan dan cita-cita masa depan.
 - c. Motivasi Eksternal
 - 1) Adanya ganjaran berupa kegagalan atau rasa takut akan kegagalan.
 - 2) Persaingan dalam belajar.
 - 3) Adanya penghargaan dalam belajar.
 - 4) Adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Metode Pengumpulan Data

Observasi

Observasi dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan sekolah, kegiatan belajar mengajar dan gejala-gejala atau fenomena yang terjadi pada subyek penelitian. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan sekolah dan lingkungan belajar di pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006: 154) dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen rapat, dan sebagainya. Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder.

1. Angket / kuisioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Angket ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai fasilitas belajar serta motivasi belajar siswa di pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya. Untuk mendapatkan data berskala ordinal maka dalam angket ini menggunakan skala pengukuran *likert*.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit (Sugiyono, 2010: 194). Wawancara ini dilaksanakan dengan bertanya langsung kepada responden.

a. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil atau kurang dari r_{tabel} , maka data tersebut tidak valid. Nilai r_{tabel} untuk 120 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar nilai r_{tabel} nya adalah sebesar 0,197.

2. Uji Reliabilitas

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut Arief (2009) untuk menentukan reliabel tidaknya sebuah instrumen dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{Alpha} (*Alpha Cronbach*) dengan r_{table} yang sudah di ketahui pada uji validitas. Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{table} maka instrumen tersebut dinyatakan handal (*reliable*). Sebaliknya jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} kurang dari r_{table} , maka instrumen tersebut dinyatakan tidak handal (*not reliable*).

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, dalam hal penelitian ini apakah variabel fasilitas belajar benar-benar berpengaruh terhadap variabel motivasi belajar.

4. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Andi Supangat (2008:350) "Koefisien determinasi merupakan besaran un-

tuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen". Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar presentase pemanfaatan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar pada pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

b. Pengujian Persyaratan Statistik Parametrik

Untuk menggunakan alat analisis statistik parametrik selain diperlukan data yang interval dan rasio juga harus diperlukan persyaratan uji normalitas dan homogenitas.

1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik adalah uji normalitas data populasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. (Sudarmanto, 2005 : 105-108).

2. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik adalah uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervariasi homogen atau tidak. Pengujian Homogenitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Barlett*, karena data yang akan di uji berbentuk data interval dan mempunyai jumlah derajat bebas dengan perlakuan yang sama.

Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)

Uji Kelinearian Regresi

Uji kelinearian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Untuk uji kelinearian *regresi linier multipel* dengan menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2 TC}{S^2 G}$$

Keterangan:

S²TC = Varian Tuna Cocok

S²G = Varian Galat

Untuk mencari F hitung digunakan tabel ANOVA (Analisis Varians) sebagai berikut.

Tabel 2.3 Analisis Varians Anova

Sumber	DK	JK	KT	F	Keterangan
Total	1	N	$\sum Y^2$		
Koefisien(a)	1	JK(a)	JK(a)		Untuk menguji keberartian hipotesis
Regresi(a/b)	1		$S^2_{reg} = JK(b/a)$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$	
Residu	n-2	JK _{reg} (b/a) JK (S)	$S^2_{sis} = \frac{JK(s)}{n-2}$		
Tuna cocok	k-2	JK (TC)	$S^2_{TC} = \frac{JK(TC)}{K-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_E}$	Untuk menguji kelinearan regresi
Galat/Error	n-k	JK (G)	$S^2_G = \frac{JK(E)}{n-k}$		

Keterangan:

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\}$$

$$JK(T) = JK(a) - JK(b/a)$$

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$S^2_{reg} = \text{Varians Regresi}$$

$$S^2_{sis} = \text{Varians Sisa}$$

$$n = \text{Banyaknya Responden} \\ (\text{Sugiono, 2010: 266})$$

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Metode uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Menggunakan koefisien signifikansi dan kemudian membandingkan dengan tingkat alpha.
2. Menggunakan harga koefisien *Pearson Correlation* dengan penentuan harga koefisien sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor butir soal

Y = Skor total

n = Jumlah sampel (Arikunto, 2006: 72).

Rumusan hipotesisnya yaitu.

H₀ : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

H₁ : terdapat hubungan antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum (Gujarati dalam Sudarmanto, 2005 : 142-143). Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik *d Durbin-Waston*. Apabila nilai statistik *Durbin-Waston* berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan

tersebut tidak memiliki autokorelasi (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto, 2005: 141).

Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar (Gujarati dalam Sudarmanto, 2005: 148) dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat (Rietveld dan Sunaryanto dalam Sudarmanto, 2005: 148). Pengujian rank korelasi spearman (*spearman's rank correlation test*) Koefisien korelasi rank dari spearman didefinisikan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi spearman

d_i = perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i.

N = banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank.

Di mana nilai r_s adalah $-1 \leq r \leq 1$.

Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara X dan Y digunakan analisis regresi. Uji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan dua cara, yaitu:

Regresi Linier Sederhana

Untuk pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga penulis menggunakan rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_x$$

Untuk mengetahui nilai a dan b dicari dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + b_x$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen (, ,)

(Sugiyono, 2010: 261).

Selanjutnya untuk uji signifikansi digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Dengan kriteria uji adalah, "Tolak H_0 dengan alternative H_a diterima jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 dan dk n-2" (Sugiyono, 2010: 184).

Regresi Linier Multipel

Regresi linier multipel adalah suatu model untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji hipotesis ketiga variabel tersebut, digunakan model regresi linier multipel yaitu.

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

keterangan:

a = Konstanta

$b_1 - b$ = Koefisien arah regresi

$x_1 - x_3$ = Variabel bebas

$\hat{Y}$ = Variabel terikat

Untuk mencari koefisien regresi a, b_1 , b_2 , b_3 digunakan persamaan simultan sebagai berikut :

1. $\sum x_1y = b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1x_2 + b_3 \sum x_1x_3$
 2. $\sum x_2y = b_1 \sum x_1x_2 + b_2 \sum x_2^2 + b_3 \sum x_2x_3$
 3. $\sum x_3y = b_1 \sum x_1x_3 + b_2 \sum x_2x_3 + b_3 \sum x_3^2$
- $$a = \bar{Y} - b_1x_1 - b_2x_2 - b_3x_3$$

(Sugiyono, 2010: 284)

Dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien korelasi ganda (uji F), dengan rumus:

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

JKreg dicari dengan rumus:

$$JK_{reg} = a_1 \sum X_{1i} Y_i + a_2 \sum X_{2i} Y_i + \dots + a_k \sum X_{ki} Y_i$$

$$JK_{res} = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$$

Keterangan:

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan terima H_0 , dengan dk pembilang = K dan dk penyebut = n - k - 1 dengan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pertanyaan dalam penelitian, apakah valid atau tidak. Dalam uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dikatakan valid.

2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0,197$, dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai data penelitian.

Selanjutnya untuk perhitungan item pernyataan pada variabel motivasi, semua item pernyataan pada variabel Motivasi Belajar dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0,197$, dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner yang dipergunakan konsisten atau stabil atau tidak. Adapun kriteria untuk mengolah uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, dan nilai r negatif, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliabel

Taraf signifikansi yang dipakai adalah $\alpha = 0,05$ (5%). Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X) dan Motivasi Belajar (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keputusan
Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)	0.750	0.197	Reliabel
Motivasi Belajar (Y)	0.778	0.197	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar dan Motivasi Belajar dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0,197$, dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai data penelitian.

Hasil Analisis Data

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Sebelum disampaikan analisis deskriptif penilaian keadaan responden menurut indikator dan variabel. Berikut ini deskripsi karakteristik responden.

Tabel 3.2 Karakteristik Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Paket A	24	20.0	20.0	20.0
	Paket B	39	32.5	32.5	52.5
	Paket C	57	47.5	47.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 120 responden menunjukkan bahwa responden Paket A sebanyak 24 orang atau 20%, sedangkan responden yang Paket B sebanyak 39 orang atau 32,5% dan responden yang Paket C sebanyak 57 orang atau 47,5%.

Analisis Deskriptif Penilaian Variabel

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul atau dengan kata lain keadaan suatu obyek yang diteliti dengan berdasar pada variabel yang telah ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2014:95) berpendapat bahwa “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga akan menghasilkan data”.

Untuk memberikan interpretasi nilai rata-rata dari tanggapan responden, dapat dikelompokkan menjadi kriteria berikut ini:

Tabel 3.3 Kriteria Tanggapan Responden

Kriteria Nilai	Keputusan
1,00 - 1,79	Tidak Sesuai
1,80 - 2,59	Kurang Sesuai
2,60 - 3,39	Cukup Sesuai
3,40 - 4,19	Sesuai
4,19 - 5,00	Sangat Sesuai

Sumber : Sugiyono (2014:96)

Langkah selanjutnya adalah mencari nilai rata-rata dari setiap jawaban responden dimana hasilnya diinterpretasikan berpedoman pada tabel di atas. Adapun penilaian rata-rata tersebut menggunakan interval, untuk menentukan panjang kelas integral dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang nilai = nilai tertinggi - nilai terendah atau $5 - 1 = 4$

Banyak kelas interval = 5

Maka panjang kelas interval = $4 / 5 = 0,8$

Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)

Kriteria dari obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan tentang variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar. Berdasarkan hasil olah data terkait tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel pemanfaatan fasilitas belajar diperoleh *score* 3.82 dengan kriteria baik, dengan responden yang memberikan penilaian cukup sesuai, sesuai dan sangat sesuai sebesar $(28,88\% + 48,25\% + 19,00\%) = 96,13\%$, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai sebesar $(3,38\% + 0,50\%) = 3,88\%$ sehingga untuk dapat menjadi Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang lebih baik lagi, PKBM Cipta Tunas Karya harus meningkatkan ketersediaan fasilitas belajar yang dimiliki agar pemanfaatan fasilitas tersebut memberikan hasil yang maksimal terhadap siswa.

Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Motivasi Belajar (Y)

Kriteria dari obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan tentang variabel motivasi belajar. Berdasarkan hasil olah data terkait tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel motivasi belajar diperoleh *score* 3.94

dengan kriteria baik, dengan responden yang memberikan penilaian cukup sesuai, sesuai dan sangat sesuai sebesar $(23,70\% + 22,63\% + 51,23\%) = 97,57\%$, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai sebesar $(2,13\% + 0,30\%) = 2,43\%$ PKBM Cipta Tunas Karya dapat meningkatkan motivasi belajar siswa baik dengan cara pendekatan personal guru agar terjadi peningkatan motivasi intrinsic ataupun dengan pemberian motivasi-motivasi ekstrinsik atau motivasi yang berasal dari luar diri siswa tersebut, misalnya pemanfaatan fasilitas belajar, metode mengajar yang efektif, media pembelajaran yang menarik, dan sebagainya.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari Pemanfaatan Fasilitas Belajar terhadap variabel Motivasi Belajar. Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X) terhadap Motivasi Belajar (Y) pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4

Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.396	5.722		6.536	.000
Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)	.799	.075	.702	10.708	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Belajar (Y)

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah : $Y = 37,396 + 0,799X$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 37,396 diartikan bahwa jika variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar tidak ada maka telah terdapat Motivasi Belajar sebesar 37,396 *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai 0,799 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Motivasi Belajar sebesar 0,799 kali.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar terhadap Motivasi Belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)	Motivasi Belajar (Y)
Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
Motivasi Belajar (Y)	Pearson Correlation	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,702, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap variabel Motivasi Belajar (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergu-

nakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar terhadap Motivasi Belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya. Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus : $KD = R^2 \times 100\%$. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel bawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.489	5.295

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,493 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Belajar (Y) sebesar 49,3% sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji penerimaan dan penolakan dari rumusan hipotesis. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah Rumusan hipotesis-nya adalah :

$H_0 : \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemanfaatan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

$H_1 : \rho \neq 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemanfaatan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut :

(a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)

(b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus :

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(120-2) = 118$ sehingga $t_{tabel} = 1,980$.

Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.396	5.722		6.536	.000
Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)	.799	.075	.702	10.708	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Belajar (Y)

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,708 > 1.980)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemanfaatan Fasilitas Belajar terhadap Motivasi Belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

Pembahasan deskriptif, dimaksudkan untuk memberikan ulasan atau klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan dengan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Pemanfaatan Fasilitas Belajar (X)

Sarana dan prasarana di sekolah merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki sekolah, oleh sebab itu sekolah perlu menyediakan sarana belajar sebagai usaha dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Hal ini sejalan dengan pendapat

Djamarah (2002 :149) yang menyatakan bahwa Sarana mempunyai arti penting dalam pendidikan. Gedung sekolah misalnya sebagai tempat yang strategis bagi berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Salah satu persyaratan untuk membuat suatu sekolah adalah pemilikan gedung sekolah yang di dalamnya ada ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang dewan guru, ruang perpustakaan, ruang BP, ruang tata usaha, auditorium, dan halaman sekolah yang memadai, semua bertujuan untuk memberikan kemudahan pelayanan anak didik.

Sarana belajar memiliki peran yang cukup penting dalam tercapainya keberhasilan belajar, hal ini seperti di kemukakan Slameto (2003:28) bahwa “salah satu syarat keberhasilan belajar adalah memerlukan sarana belajar yang cukup”. Sarana dan prasarana yang menunjang dapat bermacam-macam bentuknya, seperti yang diungkapkan oleh Dimiyati (2006: 249) yang menyatakan bahwa “prasarana pembelajaran meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang kesenian, ruang ibadah, dan peralatan olahraga”.

Ketersediaan sarana belajar yang memadai dan pemanfaatan yang baik akan membantu siswa dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan hasil belajar. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa pemanfaatan fasilitas belajar di sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa di PKBM Cipta Tunas Karya. Peningkatan pada fasilitas belajar yang disediakan di PKBM Cipta Tunas Karya dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Peningkatan tersebut dapat berupa penambahan fasilitas belajar yang dimiliki maupun dari sisi perawatan fasilitas belajar yang telah dimiliki. Sebaliknya, penurunan pada fasilitas belajar yang

Berdasarkan jumlah 120 responden yang yang dijadikan obyek penelitian ini, memberikan jawaban yang beragam untuk setiap item pernyataannya. Secara keseluruhan variabel Pemanfaatan fasilitas belajar, responden yang

menjawab cukup sesuai, sesuai dan sangat sesuai sebesar $(28,88\% + 48,25\% + 19,00\%) = 96,13\%$, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai sebesar $(3,38\% + 0,50\%) = 3,88\%$ sehingga untuk dapat menjadi Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang lebih baik lagi, PKBM Cipta Tunas Karya harus meningkatkan ketersediaan fasilitas belajar yang dimiliki agar pemanfaatan fasilitas tersebut memberikan hasil yang maksimal terhadap siswa.

Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Motivasi Belajar (Y)

Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan keefektifan proses pembelajaran di kelas adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada siswa untuk belajar. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006), motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terdapat adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar. Motivasi dan belajar merupakan dua hal yang saling mempengaruhi. Belajar adalah perubahan tingkah laku secara relatif permanen dan secara potensial terjadi sebagai hasil dari praktek atau penguatan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan motivasi belajar dapat timbul karena faktor intrinsik, yang berupa hasrat dan keinginan berhasil dan dorongan kebutuhan belajar, harapan akan cita-cita. Adapun faktor ekstrinsiknya adalah adanya penghargaan, lingkungan belajar yang kondusif, dan sarana dan prasarana yang memadai. Secara keseluruhan variabel motivasi belajar, responden yang menjawab cukup sesuai, sesuai dan sangat sesuai sebesar $(23,70\% + 22,63\% + 51,23\%) = 97,57\%$, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai sebesar $(2,13\% + 0,30\%) = 2,43\%$. Berdasarkan hasil tersebut responden yang merupakan siswa setuju bahwasanya motivasi

belajar sangatlah penting dan diperlukan di dalam Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Cipta Tunas Karya dan perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi belajar siswa.

Pembahasan Verifikatif.

Pembahasan verifikatif dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikansinya serta, pembahasan keterkaitan teori yang mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

Pemanfaatan Fasilitas Belajar berpengaruh positif terhadap Motivasi Belajar, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier $Y = 37,396 + 0,799X$ dimana nilai konstanta bernilai positif dengan tingkat kekuatan hubungan sebesar 0,702 atau kuat. Adapun kontribusi pengaruhnya adalah 0,493 atau sebesar 49,3% sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Pemanfaatan Fasilitas Belajar yang lengkap akan meningkatkan Motivasi Belajar. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,708 > 1,980)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemanfaatan Fasilitas Belajar terhadap Motivasi Belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kukuh Ragil dengan Judul 'Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Mojogedang Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu Tahun Pelajaran 2014/2015' yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dengan uji t_{hitung} sebesar 2,430 dan signifikansi sebesar 0,018 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 1,993 sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas belajar dan motivasi belajar siswa kelas VIII SMP Negeri 2

Mojogedang pada mata pelajaran IPS Terpadu Tahun pelajaran 2014/2015.

Motivasi belajar merupakan faktor psikis yang dapat menumbuhkan gairah, perasaan senang, dan semangat untuk belajar. Hasil belajar akan semakin maksimal saat ada motivasi dari diri siswa. Semakin tepat motivasi yang diberikan, maka semakin baik pula hasil belajar siswa. Dan salah satu upaya yang dapat dilakukan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Cipta Tunas Karya adalah dengan adanya peningkatan ketersediaan dan pemanfaatan fasilitas belajar. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Oemar Hamalik (2003:102), terkait fasilitas belajar sebagai unsur penunjang belajar, bahwa: "Ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian kita, yakni media atau alat bantu belajar, peralatan-perengkapan belajar, dan ruangan belajar. Ketiga komponen ini saling mengait dan mempengaruhi. Secara keseluruhan, ketiga komponen ini memberikan kontribusinya, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kegiatan dan keberhasilan belajar".

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh fasilitas belajar terhadap motivasi belajar siswa pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya, seperti yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut;

- 1) Kondisi variabel fasilitas belajar dari jumlah 20 pernyataan yang diajukan, tanggapan responden beragam, responden yang memberikan penilaian cukup sesuai, sesuai dan sangat sesuai sebesar $(28,88\% + 48,25\% + 19,00\%) = 96,13\%$, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai sebesar $(3,38\% + 0,50\%) = 3,88\%$ maka pusat kegiatan belajar masyarakat harus lebih mempertimbangkan ketersediaan serta

pemanfaatan fasilitas belajar agar lebih mendorong siswa untuk lebih semangat dalam belajar.

- 2) Kondisi variabel motivasi belajar dari jumlah 25 pernyataan yang diajukan, tanggapan responden beragam, responden yang menjawab cukup sesuai, sesuai dan sangat sesuai sebesar $(23,70\% + 22,63\% + 51,23\%) = 97,57\%$, namun masih ada yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai sebesar $(2,13\% + 0,30\%) = 2,43\%$. Berdasarkan hasil tersebut responden yang merupakan siswa setuju bahwasanya motivasi belajar sangatlah penting dan diperlukan di dalam Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Cipta Tunas Karya dan perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi belajar siswa.
- 3) Pemanfaatan Fasilitas Belajar berpengaruh positif terhadap motivasi belajar, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier $Y = 37,396 + 0,799X$ dimana nilai konstanta bernilai positif dengan tingkat kekuatan hubungan sebesar 0,702 atau kuat. Adapun kontribusi pengaruhnya adalah 0,493 atau sebesar 49,3% sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Pemanfaatan Fasilitas Belajar yang lengkap akan meningkatkan motivasi belajar. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,708 > 1.980)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemanfaatan Fasilitas Belajar terhadap Motivasi Belajar pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cipta Tunas Karya.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di paparkan di atas, penelitian ini memiliki implikasi fasilitas belajar dalam pembelajaran di Pusat Kegiatan Belajar Maha-

siswa (PKBM) Cipta Tunas Karya memberikan dampak yang positif dalam peningkatan motivasi belajar siswa. Hasil ini sekaligus memberikan konsekuensi logis bahwa salah satu strategi yang dapat dilakukan Pusat Kegiatan Belajar Mahasiswa (PKBM) Cipta Tunas Karya dalam upaya peningkatan motivasi belajar siswa adalah dengan meningkatkan ketersediaan dan pemanfaatan fasilitas belajar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut ;

1. Kepala sekolah diharapkan untuk menambah fasilitas belajar yang disediakan di sekolah sehingga dengan ketersediaan fasilitas belajar yang lengkap dapat memenuhi kebutuhan siswa, seperti kelengkapan buku di perpustakaan. Selain itu, pihak sekolah juga perlu melakukan perawatan secara berkala pada fasilitas belajar yang dimiliki seperti perawatan buku perpustakaan, perawatan ruang kelas, menjaga kebersihan lingkungan, dan lain sebagainya.
2. Guru dapat mengajak siswa untuk lebih meningkatkan pemanfaatan fasilitas belajar yang tersedia di sekolah, sehingga tidak hanya mengajar menggunakan metode pembelajaran ceramah yang bersifat monoton.
3. Diharapkan siswa dapat membantu dalam menjaga dan merawat fasilitas belajar yang disediakan sekolah, seperti membuang sampah pada tempatnya, merawat buku yang dipinjam dari perpustakaan, menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kelas, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2001. KBBI. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta: BR
- Andi Supangat. 2008. *Statistik dalam Kajian Deskriptif, Infensi dan Paramatik*. Jakarta :

- Kencana Prenada
- Arief S. Sadiman, dkk. 2011. *“Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya”*. Jakarta: Rajawali Press
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin. 2008. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dalyono. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimiyati, dan Mujiono. 2006. *Belajar Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gie, The Liang. 2002. *Cara Belajar Yang Efisien*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustofa Kamil. 2009. *Pendidikan Nonformal*. Bandung: Alfabeta.
- Nashar. 2004. *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam Kegiatan Pembelajaran*. Jakarta: Delia Press.
- Mohamad Surya. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Muhroji dkk. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Surakarta : UMS Press.
- Putro, Kukuh Ragil. 2015. *Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Mojogedang Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu Tahun Pelajaran 2014/2015*. Skripsi: UNS Press.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, Nana. 2000. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi dan Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Sulistiyowati, Endang. 2016. *Pengaruh model pembelajaran kooperatif tipe two stay two stray dan numbered heads together terhadap prestasi belajar ips ekonomi ditinjau dari motivasi belajar*. Tesis: UNS Press.
- Sutikno, Sobry. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Lombok: Holistica.
- Tuan, H., Chin, C., dan Shieh, S. 2005. The Development of a Questionnaire to Measure Students' Motivation towards Science Learning. *International Journal of Science Education*, 27(6): 639–654.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Widjaya. 1994. *Sarana Pendidikan*. Bandung: Tarsito.

Jurnal
 MANDIRI^{®TM}
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (183 - 200)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

Jurnal
MANDIRI[®]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

PENGARUH SUPERVISI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SD DAN SMP AL FATH CIRENDEU

Moh. Jazuli

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

juli_birruqu@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, dan pengujian Hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh dengan jumlah 61 responden. Teknik analisis data yang digunakan Analisis deskriptif dan Analisis statistik inferensial yaitu : 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisa Regresi Berganda, 3. Koefisien Determinasi (R^2), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu, dengan korelasi positif 0,377 dan kontribusi sebesar 14,2%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 3,126 dengan signifikansi t sebesar 0,003. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu, dengan korelasi positif 0,722 dan kontribusi sebesar 52,1%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 8,018 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu, dengan korelasi positif 0,764 dan kontribusi sebesar 58,4% dan sisanya 41,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai F_{hitung} sebesar 40,661 dengan signifikansi F sebesar 0,000.

Kata Kunci : *Supervisi, Motivasi berprestasi, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan kita mempunyai simbol *Tut Wuri Handayani*, yang secara lengkap simbol tersebut merupakan asas yang di gunakan dalam pendidikan nasional yaitu *Tut Wuri Handayani*, artinya dari belakang memberikan dorongan dan arahan yang bermakna kuat tentang peran dan fungsi guru. *Ing Madya Mangun Karsa* berarti di tengah menciptakan peluang untuk

berprakarsa, untuk memperkuat peran dan fungsi guru sebagai mitra setara di tengah, serta sebagai fasilitator dengan menciptakan peluang. *Ing Ngarso Sung Tulodho* berarti di depan memberi tauladan. (Ella Yulaewati, 2004:3).

Simbol pendidikan di atas memberikan pesan penting tentang bagaimana pelaku dunia pendidikan khususnya guru berfungsi dan berperan sehingga dapat memberikan makna bagi wujud dedikasinya. Pada akhirnya bagai-

manapun idealisme dan sumbangsih yang diberikan perlu kiranya mengedepankan bagaimana peserta didik dapat menjadi penerus bangsa yang baik, menjadi wujud terbaik bagi dirinya. Dari hal tersebut maka proses adalah penting dan di sinilah letak strategis guru yang berdedikasi tinggi dan profesional bagi peserta didik.

Pendidik adalah orang yang mendidik atau orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik, yang dalam arti luas dapat dikatakan bahwa pendidik adalah semua orang atau siapa saja yang berusaha dan memberikan pengaruh terhadap pembinaan orang lain (peserta didik) agar tumbuh dan berkembang potensinya menuju kesempurnaan (Yasin A. Fatah, 2008:68).

Dalam Prosesnya, pendidik memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran yaitu dalam menunjukan cara mendapatkan pengetahuan (*cognitive*), sikap atau nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotor*). Pendidik yang dalam bahasa keseharian disebut guru seharusnya dapat dijadikan sebagai figur manusia yang dapat *digugu* dan *ditiru*, karena kesalahpahaman pendidik terhadap dirinya, memungkinkan si pendidik tidak mampu secara baik memerankan dirinya sebagai seorang pendidik yang kadang belum memiliki kualifikasi sebagai pendidik (Yasin A. Fatah, 2008:67).

Gilbert. H. Hunt menyatakan tujuh kriteria guru yang baik, yang *pertama*, guru yang baik memiliki antusias tinggi, simulatif, dapat mendorong siswa untuk maju, hangat, pekerja keras, toleran, bisa dipercaya, fleksibel, tidak mencari reputasi pribadi, mampu mengatasi stereotipe siswa, bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa, mampu menyampaikan perasaannya dan memiliki pendengaran yang baik, sopan dan bijaksana. *Kedua*, memiliki dan memadai terhadap pengetahuan pelajaran serta terus mengikuti kemajuan dalam bidang ilmu yang diampunya.

Ketiga, mampu menyampaikan dan me-

maksimalkan unit bahasan yang diharapkan siswa. *Keempat*, mampu menjelaskan informasi secara jelas dengan metode yang variatif dan efektif dalam berbagai keuntungan momentum seperti maksimalkan penggunaan media belajar, belajar kelompok, melakukan *test* yang sesuai, melakukan tutorial, memberikan kedekatan komunikasi dan partisipasi individu, serta dapat memberikan perbaikan pada kesalahan konsepsi yang dilakukan siswa. *Kelima*, guru mampu memberikan harapan, mengembangkan sikap tanggung jawab (*accountable*) siswa, dan mendorong orang tua dalam memajukan kemampuan akademis anaknya.

Keenam, guru dapat bereaksi pada masalah siswa dengan baik, bijak dalam menerima masukan siswa, responsif terhadap kemajuan serta konsisten terhadap kesepakatan dan menghargai perbedaan. Dan *ketujuh*, guru mampu menunjukan keahlian perencanaan, baik dalam mengelola kelas, mampu melakukan efisiensi dan konsistensi terhadap suasana yang mendukung bagi siswa, serta dapat meminimalisir berbagai bentuk gangguan belajar siswa (Dede Rosyada, 2004:113-114).

Di lain sisi, guru merupakan suatu profesi, artinya suatu jabatan guru atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Karenanya pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan. Di dalam tuntutan profesi tersebut di antaranya guru perlu berinovasi dan memodifikasi kecakapannya dalam mendidik sehingga diharapkan mampu menjawab tantangan, perkembangan tuntutan dunia pendidikan.

Di antara tantangan dunia pendidikan adalah adanya pergeseran nilai-nilai, kuatnya arus informasi dan besarnya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik. Sehingga dengan fakta tersebut di antara harapan yang muncul adalah seperti; dorongan agar guru tidak hanya hadir di kelas dan memberikan pelajaran akan tetapi guru diharapkan mampu menjadi *agen of change*

yang menentukan nasib bangsa (Nanang Priatna dan Tito Sukanto, 2013:8).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa selain tuntutan di atas, perlu adanya peningkatan profesionalisme guru sebagai konsekuensi profesi. Profesional dalam undang-undang guru dan dosen tercantum, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru yang dapat bekerja dengan baik sebagai guru profesional dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya ialah motivasi guru bersangkutan. Motivasi itu sendiri dapat berasal dari faktor intern antara lain adalah guru dan dapat pula dari faktor eksternal yang lain (Abdulrahman Saleh dan Yunita Faella Nisa, 2006:58).

Motivasi dinilai penting dalam peningkatan kualitas guru dan karyawan. Motivasi semacam penggerak yang mampu membangkitkan kinerja guru sebagai sebuah investasi (Thomas J. Sergiovani dan Robert J. Starrat, 2006:126).

Jabatan guru bukan hanya menuntut kemampuan akademik tetapi juga kedewasaan dan tanggung jawab serta kemandirian dalam mengambil keputusan (Fahrudin Saudagar dan Ali Idrus, 2011:98).

Termasuk di dalamnya moral adalah bagian dari sebagian tanggung jawab guru. Demikian besar dan luasnya tanggungjawab yang dialamatkan kepada profesi guru sehingga, apabila terjadi dekadensi moral yang terjadi di luar jam pelajaran masyarakat akan tetap menoleh ke lembaga pendidikan dan dianggap lembaga tidak mampu memberikan pendidikan dengan baik, dan tuduhan berikutnya adalah kepada pendidik dianggap sebagai *alpha* dan tidak

profesional menjaga moralitas bangsa (Moh Raqib, 2009:35)

Bahkan, dewasa ini peranan guru sebagai pendidik profesional mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional (Abuddin Nata, 2010:151).

Terdapat anggapan rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan cerminan mutu pendidikan, dan oleh karena itu harus ada upaya-upaya meningkatkan mutu pendidikan di antaranya adalah adanya peningkatan kinerja guru, Sebagai sebuah profesi (Oemar Hamalik, xx:713).

Suatu pekerjaan dapat dikatakan sebagai profesi dan dikerjakan secara profesional antara lain memiliki ciri-ciri sebagai berikut; *pertama*, pekerjaan tersebut memiliki landasan teoritik dan keilmuan yang jelas. *Kedua*, pekerjaan tersebut dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara formal. *Ketiga*, pekerjaan tersebut mendapatkan pengakuan dari masyarakat. *Keempat*, pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan mengacu pada kode etik yang disepakati. *Kelima*, pekerjaan tersebut memiliki standar upah/gaji. *Keenam*, pekerjaan tersebut biasanya memiliki wadah yang terorganisasi secara rapi (Yasin A. Fatah, 2008:69).

Tidak mudah menjawab semua kebutuhan untuk diemban sebuah lembaga pendidikan, namun masih harus selalu ada usaha yang dapat dilakukan agar berbagai tantangan dapat dijawab. Di antara hal yang dapat dilakukan untuk menjawab tantangan di atas adalah dengan upaya peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan, guru harus terus mengembangkan diri (Pupuh Fathurrahman dan A.A Suryana, 2011:6).

Membina dan mengembangkan mutu pendidikan haruslah sesuai dengan tujuan pendidikan baik nasional maupun visi dari lembaga, sehingga kepala sekolah harus aktif menjalankan perannya yang di antaranya adalah memotivasi, mengawasi serta memberi arahan demi tercapainya tujuan.

Menurut E. Mulyasa (2003:141-151) upaya

kepala sekolah seperti pembinaan disiplin tenaga kerja, pemberian motivasi, penghargaan dan persepsi cukup berarti dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja guru dalam ruang lingkup tugas yang diemban, serta dalam upaya memastikan proses akademik berjalan memenuhi dan sesuai standar pendidikan nasional.

Hubungan antar banyak hal mempengaruhi bagaimana proses pendidikan sebagaimana dibahas di atas, maka untuk melihat apa dan seberapa besar suatu hal mempengaruhi pendidikan mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Supervisi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebagai objek penelitian.

Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah di pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai supervisi dan motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SD dan SMP Al Fath Cirendeu, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada konsumen yang berbelanja pada periode tertentu di SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara supervisi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara supervisi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

Tinjauan Teoritik Pendidikan

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 3).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU.No. 20 tahun 2003, Pasal1).

Pendidikan adalah hal pokok yang akan menopang kemajuan suatu bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada. Tanpa pendidikan, maka suatu negara akan jauh tertinggal dengan negara lain. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral

dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas.

Supervisi

Ada berbagai macam konsep supervisi, di mana mula-mula diterapkan konsep supervisi yang tradisional yaitu pekerjaan inspeksi, mengawasi dalam pengertian mencari kesalahan dan menemukan kesalahan dengan tujuan untuk memperbaiki. Perilaku supervisi tradisional ini disebut *snooper vision*, yaitu tugas memata-matai untuk menemukan kesalahan. Namun konsep ini pada saat ini mulai ditinggalkan dan mulai berkembang supervisi yang bersifat ilmiah yang berciri; sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur dan terencana, objektif terhadap data dan tafsiran pribadi; serta menggunakan alat pencatat atau instrument yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran.

M Ngalim Purwanto (2000:87) mendefinisikan supervisi sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Dengan demikian supervisi merupakan usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran. Adapun indikator supervisi meliputi: Perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi, tindak lanjut

dan temuan pelaksanaan supervisi.

1. Motivasi Berprestasi

Secara etimologi motivasi berasal dari akar kata motif, berasal dari bahasa Inggris "*motive*" asal kata dari *motion* yang berarti gerak atau sesuatu yang bergerak (Elly Yulaewati, 2008:98).

Sedangkan menurut Siagian (2011:138) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggunakan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga atau waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi-organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Adapun indikator yang dipakai adalah : Kognisi, Konasi dan Afeksi.

2. Kinerja Guru

Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Sedangkan menurut Husain Umar (2002:102) kinerja seseorang tidak dapat dilihat hanya dari kemampuan yang dimiliki, tetapi faktor-faktor yang diperlukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, untuk itu, Husain Umar menyebutkan sepuluh komponen kinerja sebagai berikut yaitu kualitas kerja, kejujuran, inisiatif, keandalan, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Pada hakikatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau inovasi tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak perilaku, sedangkan motivasi diarahkan untuk memenuhi kebutuhan.

Dengan demikian kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dipakain dalam penelitian adalah: Pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalitas.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2005:306) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervise dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu yang beralamat di Jl. Cirendeu Raya No.36, Pisangan, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember 2013.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD dan SMP AL Fath Cirendeu. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel menggunakan teknik jenuh atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dipakai sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, seperti berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni supervisi, motivasi berprestasi dan store atmosfer. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang dilambangkan dengan Y.

Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Supervisi (X_1)
Variabel ini diukur melalui indikator: Perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisei, tindak lanjut dan temuan pelaksanaan supervisi.
2. Motivasi Berprestasi (X_2)
Variabel ini diukur melalui indikator : Kognisi, Konasi dan Afeksi.
3. Kinerja Guru (Y)
Variabel ini diukur melalui indikator: Pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalitas.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Adapun dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis langsung menghubungi responden yaitu tenaga guru pada sekolah SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke sekolah SD dan SMP AL Fath Cirendeu untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

3. Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literature-literature berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Instrumen Data

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil atau kurang dari r_{tabel} , maka data tersebut tidak valid. Nilai r_{tabel} untuk 61 responden/guru dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,252.

2. Uji Reliabilitas

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut Arief (2009:317) untuk menentukan reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{Alpha} (*Alpha Cronbach*) dengan r_{table} yang sudah diketahui pada uji validitas. Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{table} maka instrumen tersebut handal (*reliable*). Sebaliknya jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha}

kurang dari r_{table} , maka instrumen tersebut tidak handal (*not reliable*).

Uji Asumsi Klasik (Kelayakan Data)

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji layak tidaknya sebuah data dipergunakan sebagai penelitian. Dalam penelitian ini digunakan uji kelayakan data atau asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Statistik

Dalam penelitian ini uji statistik dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh atau keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Uji ini meliputi, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

1. Analisis Regresi Berganda

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

2. Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh variabel supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

3. Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 benar-benar berpengaruh secara parsial

terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner dapat maka dapat di deskriptifkan setiap variabel yang diteliti. Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Range Kelas

$$P = \frac{\text{Range}}{\text{Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2 Interpretasi Nilai Rata-rata Skor

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)

2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 - 4,19	Setuju (S)
4,20 - 5,00	Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Supervisi (X_1)

Supervisi dalam penelitian ini merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Indikator yang dipakai adalah : perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut. Adapun penilaian responden atas supervisi pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu, dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Supervisi (X_1)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Merencanakan	0	2	18	32	9	3.79	S
Menyusun	1	3	22	25	10	3.66	S
Melakukan supervisi	0	3	15	34	9	3.80	S
Monitoring, evaluasi	0	4	16	28	13	3.82	S
Tindak lanjut	1	1	15	34	10	3.87	S
Menyusun laporan	1	2	13	32	13	3.88	S
Rata-rata Skor Supervisi						3.80	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel motivasi berprestasi sebesar **3,80** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi kepala sekolah telah dapat melaksanakan semua fungsinya dengan baik.

2. Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Adapun indikator yang dipakai adalah : Kognisi, Konasi dan Afeksi. Adapun penilaian responden atas motivasi berprestasi pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 4 Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Menghasilkan tugas	1	0	17	33	10	3.84	S
Penuh perhitungan	0	1	16	38	6	3.80	S
Berpikir kedepan	0	0	24	25	12	3.80	S
Bekerja dengan logis	0	3	17	28	13	3.84	S
Berprestasi	0	3	27	22	9	3.61	S
Realistis menilai diri	0	0	15	35	11	3.93	S
Produktif bekerja	0	0	25	23	13	3.80	S
Menolak hadiah	0	0	26	24	11	3.75	S
Orientasi ke dalam	0	3	19	28	11	3.77	S
Semangat bekerja	0	1	21	31	8	3.75	S
Pantang menyerah	0	3	21	28	9	3.70	S
Tidak cepat lupa diri	0	1	11	25	24	4.18	S
Menerima kritik	0	5	26	26	4	3.47	S
Senang bekerja	0	4	12	22	23	4.05	S
Gembira yang wajar	0	3	21	30	7	3.67	S
Umpan balik	0	1	30	22	8	3.61	S
Segan bekerja	0	1	12	34	14	4.00	S
Bekerja optimal	0	3	14	35	9	3.82	S
Upah harus sepadan	0	0	15	35	11	3.93	S
Perhitungan resiko	0	1	15	36	9	3.87	S
Rata-rata Skor Motivasi Berprestasi						3.81	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel motivasi berprestasi sebesar **3,81** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa semua dewan guru yang ada di sekolah tersebut beserta staf sudah memiliki kemauan dan motivasi yang baik.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dipakain

dalam penelitian adalah: Pedagogik, kepribadian, social, dan profesionalitas. Adapun penilaian responden atas kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 5 Variabel Kinerja Guru (Y)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Menguasai keadaan	0	2	19	27	13	3.87	S
Menguasai teori	0	2	19	30	10	3.79	S
Kurikulum pelajaran	0	2	18	32	9	3.80	S
Memberi pelajaran	0	2	21	22	16	3.85	S
Penggunaan teknologi	0	0	19	30	12	3.88	S
Potensi guru	0	1	19	31	10	3.82	S
Komunikasi efektif	0	1	15	33	12	3.92	S
Penilaian, evaluasi	0	0	20	28	13	3.88	S
Hasil penilaian	0	0	20	28	13	3.88	S
Tindakan reflektif	0	1	19	25	16	3.92	S
Sesuai norma	0	1	12	31	17	4.05	S
Kepribadian jujur	0	3	8	33	17	4.05	S
Memberi keteladanan	0	0	13	36	12	3.98	S
Pribadi yang arif	0	0	17	27	17	4.00	S
Etos kerja	0	0	14	35	12	3.96	S
Menjunjung kode etik	0	1	9	30	21	4.16	S
Bersikap objektif	0	1	26	23	11	3.72	S
Tidak diskriminatif	0	0	14	34	13	3.98	S
Komunikasi efektif	0	0	11	30	20	4.15	S
Adaptasi tempat kerja	0	0	23	25	13	3.84	S
Komunikasi guru	0	1	13	38	9	3.90	S
Menguasai materi	0	0	11	35	15	4.07	S
Standar kompetensi	0	0	11	29	21	4.16	S
Memiliki kreatifitas	0	0	17	27	17	4.00	S
Profesionalitas	0	0	10	28	23	4.21	S
Komunikasi	0	0	22	25	14	3.87	S
Berkompetensi	0	0	13	32	16	4.05	S
Rata-Rata Skor Kinerja Guru						3.86	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel kinerja guru sebesar **3,86** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa kinerja guru yang dihasilkan oleh sekolah selama ini sudah berjalan dengan baik. Hampir semua guru memiliki dan menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu serta dapat mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dan berkelanjutan sehingga peserta didik dapat memperoleh hasil pembelajaran yang optimal.

Hasil Analisa Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi (X_1)	0.668	0.252	Valid
Motivasi Berprestasi (X_2)	0.464	0.252	Valid
Kinerja Guru (Y)	0.472	0.252	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka semua butir pernyataan dikatakan valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi (X_1)	0.765	0.252	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.805	0.252	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.865	0.252	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dalam variabel dalam penelitian dikatakan reliabel.

Uji Prasyarat Data (Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.108	61	.074	.960	61	.044

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis di atas, menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai $0,075 > 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Supervisi (X_1)	0.967	1.034
Motivasi (X_2)	0.967	1.034

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan *Collinierity Statistic* menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas supervisi (X_1) sebesar 0,967 dan motivasi berprestasi (X_2) sebesar 0,967 dari nilai *tolerance* kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0.01 dan nilai *inflation factor* (VIF) untuk X_1 sebesar 1,034 dan X_2 sebesar 1,034. Keduanya memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.569	6.113	2.149

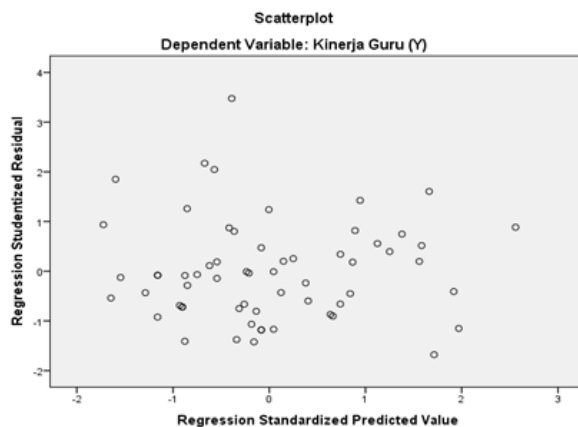
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Supervisi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji Durbin Watson menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2.149, dimana nilai tersebut berada diantara 1.550-2.460. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji di atas, menunjukkan titik-titik jawaban responden tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.548	9.639		2.132
	Supervisi (X_1)	.732	.248	.254	2.946
	Motivasi (X_2)	.912	.116	.676	7.844

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut : $Y = 20,548 + 0,732X_1 + 0,912X_2$

Di mana :

Y = Kinerja Guru

X_1 = Variabel Supervisi

X_2 = Variabel Motivasi Berprestasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 20,548 menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel supervisi dan motivasi berprestasi besarnya nilai kinerja guru sudah terbentuk sebesar 20,548 *point*.
2. Variabel supervisi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,732. Yang artinya jika variabel supervisi (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi berprestasi (X_2) tetap, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,732 *point*.
3. Variabel motivasi berprestasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,912. Yang artinya jika variabel motivasi berprestasi (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel supervisi (X_1) tetap, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,912 *point*.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_1)

Correlations ^b			
		Supervisi (X_1)	Kinerja Guru (Y)
Supervisi (X_1)	Pearson Correlation	1	.377**
	Sig. (2-tailed)		.003

Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	61	61
	Sig. (2-tailed)	.377**	1

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

b. Listwise N=61

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,377. Dengan demikian secara parsial variabel supervisi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang **lemah** terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_2)

Correlations ^b			
		Motivasi (X_1)	Kinerja Guru (Y)
Motivasi (X_1)	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.61	.61
	Sig. (2-tailed)	.377**	1

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

b. Listwise N=40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,722. Dengan demikian secara parsial variabel motivasi berprestasi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang **kuat** terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_1 dan X_2 Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.569	6.113

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,764. Dengan demikian secara simultan variabel supervisi dan moti-

vasi berprestasi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang **kuat** terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_1 Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.128	8.700

a. Predictors: (Constant), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,142 atau 14,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebesar 14,5%, sedangkan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_2 Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.513	6.498

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X_2)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial

pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebesar 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_1 dan X_2 Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.569	6.113

a. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini digunakan uji t (secara parsial dan uji F secara simultan). Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Uji t (X_1 Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	81.973	8.000		.000
	Supervisi (X_1)	1.087	.348	.377	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

(3,126 > 2,010) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara supervisi terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Tabel 19 Hasil Uji t (X_2 Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32.466	9.301		.001
	Motivasi Berprestasi (X_2)	.975	.122	.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,018 > 2,010) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Tabel 20 Hasil Uji F (X_1 dan X_2 Terhadap (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3038.633	2	1519.316	.000 ^b
	Residual	2167.170	58	37.365	
	Total	5205.803	60		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (40,661 > 2,760) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian statistik dan analisis diatas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu, sebagai berikut :

1. Pengaruh Supervisi (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 81,973 + 1,087X_1$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 1,087 nilainya positif, jika variabel supervisi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Korelasi antara supervisi dan kinerja guru adalah 1,087. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 1,087 dan lemah antara variabel supervisi dengan kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,142. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 14,2% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,126 dengan signifikansi t sebesar 0,003.
- Nilai $t_{tabel}(0,05;59) = 2,010$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,126 > 2,010$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka hipotesis H_1 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SD dan SMP Al

Fath Cirendeu.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 32,466 + 0,975X_2$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 0,975 nilainya positif, jika variabel motivasi berprestasi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
 - Korelasi antara motivasi berprestasi dan kinerja guru adalah 0,975. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,975 dan kuat antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
 - Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,521. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,1% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
 - Pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,018 dengan signifikansi t sebesar 0,000.
 - Nilai $t_{tabel}(0,05;59) = 2,010$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,018 > 2,010$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_2 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- ### 3. Pengaruh Supervisi (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 20,548 + 0,732X_1 + 0,912X_2$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai

koefisien beta 0,732 dan 0,912 semua nilainya positif, jika variabel supervisi dan motivasi berprestasi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

- Korelasi secara simultan antara supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 0,764. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,764 dan kuat antara variabel supervisi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,584. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 58,4% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,661 dengan signifikansi F sebesar 0,000.
- Nilai $F_{tabel} (0,05;59) = 2,760$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel} (40,661 > 2,760)$ dan signifikansi $F < 0,05 (0,000 < 0,05)$, maka hipotesis H_3 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik

kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,126 > 2,010)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,003 < 0,05)$. Supervisi mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,377 dengan tingkat kekuatan hubungan yang lemah. Supervisi mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 14,2% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 81,973 + 1,087X_1$.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (8,018 > 2,010)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,000 < 0,05)$. Motivasi berprestasi mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,722 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Motivasi berprestasi mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 52,1% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 32,466 + 0,975X_2$.
3. Supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (40,661 > 2,760)$ dan signifikansi $F < 0,05 (0,000 < 0,05)$. Supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 58,4% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu, selebihnya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 20,548 + 0,732X_1 + 0,912X_2$.

Implikasi

Hasil analisis dan hipotesis dari dua variabel bebas, yaitu supervise dan motivasi berprestasi

serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru teruji secara meyakinkan. Hal tersebut tentu akan memberikan suatu implikasi bagi guru, kepala sekolah, lembaga/instansi sekolah, yayasan penyelenggara pendidikan dan bagi warga sekolah lainnya, staf administrasi dan peserta didik, sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mencari solusi dalam peningkatan kinerja guru khususnya di sekolah SD dan SMP Al Fath Cirendeui.

Untuk peningkatan supervisi, Kepala Sekolah dapat menjadwalkan kegiatan supervisi akademik, sehingga kegiatan supervisi dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan berkesinambungan serta mencapai hasil yang baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi SD dan SMP AL Fath Cirendeui. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel supervisi, dimensi yang paling lemah adalah Kepala sekolah mengadakan rapat guru secara periodik untuk memecahkan problem yang dihadapi guru dengan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 42,62%, serta hanya memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 14,2%. Untuk lebih baik lagi sekolah perlu secara konsisten dan terprogram menyelenggarakan musyawarah dan diskusi terkait dengan agenda sekolah sehingga ada kesinambungan antara program dengan pencapaian tujuan organisasi.
2. Variabel motivasi berprestasi, dimensi yang paling lemah adalah pada mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru dengan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 50,82%, serta hanya memiliki kontribusi pengaruh terhadap

kinerja guru sebesar 47,9%. Untuk lebih baik lagi sekolah perlu menekankan perilaku yang baik pada setiap guru dan staf yang ada.

3. Variabel kinerja guru, dimensi yang paling lemah adalah menghargai kritikan yang membangun tentang cara saya bekerja dengan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 44,26%, serta hanya memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 14,2%. Untuk lebih baik lagi sekolah perlu terbuka pada saran dan kritik yang membangun demi lancarnya komunikasi antar individu dan lembaga.
4. Kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ametembun, N.A, *Supervisi Pendidikan; Penuntun Bagi Para Penilik, Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru-guru*, Bandung, Suri, tanpa Tahun.
- As'ad, Muhammad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Asmani, Jamal Makmur, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta; DIVA Press 2012.
- Edi, Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004. Cet ke 7
- Fathurrahman, Pupuh dan A.A. Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam pengembangan proses pengajaran*, (Bandung: Refika

- Aditama, 2011)
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru, Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Imron, Ali, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta; Bumi Aksara, 2010.
- Iska, Zikri Nenei, *Psikologi Pengantar Pemahaman Diri dan Lingkungan*, Jakarta: Kizi Brother's 2006.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Maryono, *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta; Gaung Persada Press, 2009.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung PT Remaja Rosda Karya, 2003.
- Muslim, Sri Banun, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Najati, M. Usman, *Al- Qur'an dan Ilmu Jiwa*, Bandung: Pustaka Bandung, Cet. Ke-2
- Najati, M. Usman, *Jiwa Manusia Dalam Sorotan al Qur'an*, Jakarta: CV. Cendekia Sentra Muslim, 2001.
- Nata, Abuddin, *Manajemen Pendidikan Islam: Mengatasi Kelemahan Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Kencana 2010.
- Natawijaya, Rocman, *Pedoman Supervisi*, Jakarta: Depdiknas RI, 1999.
- Nisa, Yunita Faela, *Psikologi dan Industri*, (Ciputat UIN Jakarta Press, 2006).;
- Nizaruddin, "Pengembangan Model Supervisi Klinis Berbasis Lesson Study dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Matematika", dalam Seminar Nasional lesson Study "Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Melalui Lesson Study", Minggu 17 Juli 2010.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor: 16-17 Dan 18 Tahun 2007 Tentang Standar Kuaifikasi Guru Dan Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, Jakarta, LABDIKNAS 2007-2008.
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, Jakarta: BSNB, 2007.
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Rinekla Cipta, 2004.
- Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta, BPFE, 1999.
- Priatna, Nanang dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Purwanto, M, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Raqib, Moh, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga dan Masyarakat*, Yogyakarta: Lkis, 2009.
- Riyanti. dkk, *Psikologi Umum 1*, Jakarta: Universitas Gunadarma, 1996.
- Rohani, Ahmad dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991, cet 1.
- Sagala, Syaiful, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Salahuddin, Mahfud, *Pengantar Psikologi Pendidikan*, Surabaya: Bina Ilmu 1990). Cet Ke-3
- Saleh, Abdulrahman dan Yunita Faela Nisa, *Psikologi dan Industri*, Ciputat UIN Jakarta Press, 2006.
- Sam, Muarif, *Modul Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru, Supervisi Akademik*, Jakarta UIN 2009.
- Sardiman A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar-*

- Mengajar, Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, Jakarta; Rajawali, 1990, Cet Ke 3
- Saudagar. Fahrudin dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: GP Press, 2011.
- Sergiovani, Thomas J. dan Robert J. Starrat, *Supervision Human Perspection*, New York McGill.
- Siagian, Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1950.
- Silalahi, Bannet, *Corporate Culture & Performance Appraisal: Budaya Perusahaan dan Penilaian Unjuk Kerja*, Jakarta: Al Hamra, 2004.
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: YKPN, 1995.
- Subroto, Suryo, *Manajemen Strategi*, Bandung: CV Yrama Widya, 2007.
- Stokes, Jane, *How To Do Media And Culture Studies: Panduan untuk Mengadakan Penelitian Media dan Budaya*, Yogyakarta: Bintang Pelajar, 2003.
- Subroto Suryo, *Dimensi- Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Jakarta; Bina Aksara, 1988.
- Suhertian, Piet A, *Konsep Dasar dan Tekhnik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008.
- Supriyadi, Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adi Citra Karya Nusantara, 1999.
- Suryabrata, Sumardi, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada 2002.
- Sutisna Oteng, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun, *Buku Panduan Penyusunan Proposal, Tesis, Disertasi Pascasarjana Institute PTIQ Jakarta*, Jakarta: PTIQ Jakarta, 2013.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Umar, Husain, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Visimedia, 2008.
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005.
- Wardiman Djoyonegoro, *Lima Puluh Tahun Perkembangan Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Depdikbud, 1996.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yusuf, Burhanudin, *Administrasi Pendidikan*, Bandung Pustaka Setia.
- Zainun, Bukhori, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara 1979.

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (201 - 225)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



PENGARUH MINAT MEMBACA DAN PENGUASAAN KOSAKATA TERHADAP KETERAMPILAN BERPIDATO SURVEY PADA SISWA MAN DI JAKARTA

Zaky Mubarok

Fakultas Sastra, Universitas Pamulang
katumbiri.zaky@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian Adalah 1) Pengaruh minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato, 2) pengaruh minat membaca terhadap keterampilan berpidato, 2) pengaruh penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato. Metode penelitian yang digunakan adalah survey. Populasi terjangkau adalah siswa kelas XII MAN 6 Jakarta kampus B di Jakarta Timur yang berjumlah 61 Siswa. Penlitia ini hingga penyusunan laporan dilaksanakan empat bulan. Hasil penelitian memperoleh kesimpulan, 1) Terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan perolehan Nilai $F_0 = F_0 = 37,514$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,5$. Secara bersama-sama variabel minat membaca dan penguasaan kosakata memberikan kontribusi sebesar 56,4% terhadap variabel keterampilan berpidato. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 2,808$ dan $\text{Sig.} = 0,007 < 0,05$. Variabel minat membaca memberikan kontribusi sebesar 16,41% dalam meningkatkan keterampilan berpidato. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 5,555$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$. Variabel penguasaan kosakata memberikan kontribusi sebesar 39,97% dalam peningkatan keterampilan berpidato.

Kata Kunci: Minat Membaca, Penguasaan Kosakata, dan Keterampilan Berpidato

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berbicara merupakan suatu keterampilan berbahasa yang terus berkembang pada setiap manusia. Keterampilan berbicara sudah tentu harus didukung oleh perbendaharaan kosakata pada penggunaannya. Semakin banyak kosakata yang dimiliki dan dikuasai, semakin besar kemungkinan kemampuan dan keterampilan berbicara menjadi berkembang dan menjadi baik.

Berbicara, dalam kehidupan sehari-hari menempati posisi utama dalam berkomunikasi, baik untuk interaksi sederhana, menyampaikan pendapat, gagasan, ataupun perasaan. Berbicara, dalam lingkup berbahasa masuk dalam wilayah ragam bahasa lisan. Karenanya ia akan berbeda dengan ragam bahasa tulis. Sugono (2009:17) menyatakan bahwa ragam bahasa lisan mencakup aspek lafal, tata bahasa (bentuk kata dan susunan kalimat), dan kosakata. Lafal

merupakan aspek pembeda ragam bahasa lisan dengan ragam bahasa tulis, sedangkan ejaan merupakan aspek daya pembeda ragam bahasa tulis dengan ragam bahasa lisan. Dengan begitu, penguasaan kosakata dalam berpidato tidak hanya pada wilayah seberapa banyak kosakata yang dipahami, tetapi juga kemampuan melafalkan bentuk bunyinya. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Bloomfield (1995), tulisan bukanlah bahasa, melainkan suatu cara untuk merekam bahasa dengan tanda-tanda yang dapat dilihat. Dengan demikian, terlihatlah betapa pentingnya berbahasa lisan (berbicara-berpidato) dalam berkomunikasi sehari-hari.

Dalam praktiknya, ternyata berbicara kadang-kadang diperlukan dan bisa digunakan untuk komunikasi yang lebih formal, terstruktur, berdaya jangkauan luas untuk menyampaikan gagasan dan perasaan yang lebih kompleks yakni dengan berbicara di depan orang banyak atau lebih sering disebut berpidato. Berbicara di hadapan orang banyak (*public speaking*) – berpidato – merupakan keterampilan berbicara untuk memberi atau menanamkan pengetahuan, memberikan tanggapan, menerangkan atau menjelaskan suatu proses tertentu dengan sadar tujuan penyampainya (Tarigan, 2013:30).

Di sekolah, para siswa kerap kesulitan berpidato bukan karena tidak ada kesempatan untuk berpidato. Tetapi diduga karena rendahnya penguasaan kosakata yang terangkai dalam bentuk kalimat dengan struktur yang baik. Rendahnya penguasaan kosakata akibat dari rendahnya pengetahuan dan kurangnya informasi pada diri mereka. Sehingga diduga, rendahnya keterampilan berpidato siswa akibat dari rendahnya pengetahuan dan penguasaan kosakata karena kurang membaca.

Membaca, seperti diketahui banyak orang, adalah kegiatan untuk mendapatkan informasi atau pesan yang ingin disampaikan oleh penulisnya. Kegiatan membaca dengan sendirinya akan menambah kosakata, pengertian-pengertian, dan pemahaman pengguna-

an kata dalam struktur kalimat yang baik dan benar. Membaca akan memberikan pengetahuan kepada pembaca dan sekaligus menambah perbendaharaan kosakata. Dengan bertambahnya kosakata seseorang tentu saja ia tidak akan kesulitan dalam mengungkapkan pikirannya. Tarigan (1993: 2), mengatakan bahwa kualitas keterampilan berbahasa seseorang jelas bergantung pada kuantitas dan kualitas kosakata yang dimilikinya.

Berpidato adalah keterampilan berbicara yang tidak hanya bergantung pada bakat dan talenta saja. Melainkan keterampilan yang bisa dilatih secara rutin dan terstruktur. Namun, di luar dari pelatihan yang rutin dan teratur, ada beberapa faktor yang juga bisa menambah dan diduga mempengaruhi keterampilan berpidato, yakni, penguasaan kosakata dan minat membaca.

Minat membaca yang tinggi akan dengan sendirinya mendorong setiap orang untuk membaca. Semakin banyak membaca, dimungkinkan akan semakin banyak kosakata yang dimiliki. Semakin banyak kosakata yang dimiliki, akan berpengaruh terhadap keterampilan berbicara dan berpidato.

Mengacu pada perkiraan-perkiraan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna menguji ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara minat membaca dan penguasaan kosakata dengan keterampilan berpidato. Untuk itu penelitian ini bertolak dari anggapan *pertama*, bahwa terdapat hubungan yang erat antara minat membaca dengan keterampilan berpidato, *kedua*, terdapat hubungan yang juga erat antara penguasaan kosakata dengan keterampilan berpidato, sehingga antara minat membaca, penguasaan kosakata dan keterampilan berpidato saling berhubungan.

Pembatasan Masalah

Berhubung banyaknya masalah yang timbul, maka penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini dimaksudkan agar lebih tajam dan mendalam. Adapun masalah dalam penelitian ini dibatasi

hanya mengenai pengaruh minat membaca dan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato.

Rumusan Masalah

Untuk mempermudah proses penelitian, maka peneliti merumuskan penelitian ini dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut,

1. Apakah terdapat pengaruh minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato siswa MAN di Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa MAN di Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa MAN di Jakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan,

1. Pengaruh minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato siswa MAN di Jakarta.
2. Pengaruh minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa MAN di Jakarta.
3. Pengaruh penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa MAN di Jakarta.

Landasan Teori

1. Keterampilan Berpidato

a. Pengertian berpidato

Para pakar komunikasi berpendapat bahwa hakikat berpidato adalah proses mengkomunikasikan ide, pikiran, pesan dan perasaan seseorang di hadapan orang banyak (massa). Efektifitas berpidato banyak ditentukan oleh gaya, seni, penampilan, serta keterampilan atau kemahiran dari orang yang melakukan

berpidato tersebut. Dengan berpidato, maka orang yang mendengar dapat terpengaruh oleh “apa-apa” –*massage*– yang disampaikan.

Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli, misalnya dikemukakan oleh Rahmat (2002:4) bahwa berpidato adalah “seni untuk mempengaruhi orang-orang melalui bahasa lisan (oral)”. Pendapat lain dikemukakan oleh Faridh (2004:7) bahwa “berpidato adalah seni untuk menyampaikan pesan yang dilakukan secara sadar ditujukan kepada orang banyak”. Pengertian yang hampir sama dengan kedua pendapat di atas disampaikan oleh Sanusi (2001:6) bahwa berpidato adalah “seni berkomunikasi untuk menyampaikan pesan dengan tujuan mempengaruhi orang banyak (massa)”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa berpidato adalah seni berkomunikasi untuk menyampaikan pesan dengan sadar yang ditujukan kepada orang banyak (massa) sehingga mereka terpengaruh oleh pesan yang disampaikan.

b. Jenis-jenis Pidato

Ada atau tidak adanya persiapan, sesuai dengan cara yang dilakukan, dan waktu persiapan, Rahmat (2002:17) membedakan empat macam pidato, yaitu, 1) Impromptu, 2) Manuskrip, 3) Memoriter, dan, 4) Ekstempore.

Berpidato dengan baik dan benar adalah cara berpidato yang memperlihatkan kaidah-kaidah retorika. Menurut Sanusi (2001:4-5) yang dimaksud dengan kaidah retorika yang benar adalah tahapan-tahapan yang harus diperhatikan ketika seseorang akan sedang, dan mengakhiri pidatonya. Hal-hal penting yang harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh.

2. Minat Membaca

a. Hakikat Minat

Berbagai pengertian minat oleh para ahli dikemukakan dengan penekanan dan pendekatan yang berbeda-beda. Minat salah satu aspek-aspek psikologi selalu berhubungan dengan aspek psikologi yang lainnya. Erat kaitan antara minat dengan aspek psikologi menjadikan banyak pengertian minat yang dikaitkan dengan aspek psikologi yang lainnya seperti, sikap, perasaan, perhatian, motivasi dan kepribadian.

Minat dikaitkan dengan pengertian sikap, baik sikap maupun minat kedua-duanya berhubungan dengan kegiatan memilih, melibatkan perasaan pribadi, yang membedakan keduanya adalah obyeknya. Obyek untuk sikap berupa intuisi sosial dan kelompok, sedangkan obyek minat berupa kegiatan. Dalam hal ini pengertian minat menggambarkan adanya kemauan, dorongan yang timbul dari dalam individu untuk memilih obyek yang berupa kegiatan termasuk di dalamnya tugas dan pekerjaan.

Minat belajar yang didorong oleh motivasi yang tinggi akan memungkinkan timbulnya hasil belajar yang baik, sebab motivasi belajar akan mendorong pemelajar untuk belajar. Paduan minat dan motivasi akan memunculkan hasil belajar yang gemilang. Dalam kaitannya dengan membaca, pemelajar yang memiliki minat membaca yang kuat dan didorong oleh kegiatan yang kuat untuk melakukannya, maka ia akan melakukannya dengan sungguh-sungguh dengan mengarahkan pikiran, tenaga, dan waktu untuk itu tanpa ada suruhan paksaan atau paksaan dari orang lain dan tidak mudah mengalihkan perhatiannya pada hal lain yang

datang dari luar dirinya.

Berdasarkan konsep bahwa minat merupakan motif yang dipelajari yang mendorong dan mengarahkan individu untuk mencari serta aktif dalam pekerjaan tertentu, indikator-indikator minat yang dapat diambil dan dapat dilihat dengan menganalisis: (1) keinginan untuk memiliki/mengetahui sesuatu, (2) obyek-obyek atau kegiatan-kegiatan yang disenangi, (3) jenis kegiatan untuk mencapai hal yang disenangi, (4) usaha-usaha untuk merealisasikan keinginan atau rasa senang terhadap sesuatu.

Slameto (2003:180), menyatakan bahwa minat adalah satu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada satu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan suatu hubungan antara diri sendiri dan sesuatu dari luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.

Minat adalah keinginan jiwa terhadap suatu objek dengan tujuan untuk mencapai sesuatu yang dicita-citakan. Hal ini menggambarkan bahwa seseorang tidak akan mencapai tujuan yang dicita-citakan apabila di dalam diri orang tersebut tidak terdapat minat atau keinginan jiwa untuk mencapai tujuan yang dicita-citakannya. Minat menjadi motor penggerak untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa minat, tujuan belajar tidak akan tercapai.

b. Hakikat Membaca

Harris memberikan definisi membaca adalah suatu kegiatan menafsirkan simbol-simbol cetak. Selanjutnya Tarigan (1992:22) mendefinisikan membaca merupakan suatu proses yang dilakukan dan digunakan untuk memperoleh pesan yang di-

sampaikan oleh penulis melalui media tulis. Burkan, dkk. menekankan pengertian membaca pada perbuatan yang dilakukan dengan sabar, berdasarkan kegiatan beberapa keterampilan, yaitu, mengamati, memahami, dan memikirkan. Selain itu, Oka menyatakan bahwa membaca adalah proses pengolahan bacaan kritis, kreatif yang dilakukan dengan tujuan memperoleh pemahaman yang bersifat menyeluruh tentang bacaan itu dan penilaian terhadap keadaan, nilai, fungsi, dan dampak bacaan itu.

Dari beberapa definisi di atas, ada persamaan yang mendasar antara keterampilan bahasa yang lain dengan membaca. Membaca mendapatkan pesan yang disampaikan oleh penulis dalam satu tulisan. Dengan demikian, berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan membaca adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangkap pesan menyeluruh dari seorang penulis.

c. Hakikat Minat Membaca

Minat membaca merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan membaca seseorang. Minat membaca berhubungan dengan hasrat seseorang terhadap bacaan. Minat membaca menjadi faktor yang mendorong munculnya keinginan untuk membaca. Sundarman (1977:44) menyatakan bahwa minat membaca bersifat pribadi dan merupakan produk dari kegiatan belajar. Minat membaca merupakan landasan penting dalam mencapai keberhasilan kegiatan membaca.

Kemampuan membaca tidak akan berhasil apabila tidak didukung minat membaca yang memadai. Kebiasaan membaca yang masih rendah saat ini terjadi karena kurangnya minat

membaca pada pemakai bahasa. Upaya menumbuhkan tradisi membaca atau minat membaca memang menjadi pekerjaan yang tidak mudah. Kondosi ini menyebabkan tradisi membaca masyarakat menjadi belum optimal. Kenyataan ini diperkuat oleh Sugono (1995:5) yang menyatakan bahwa tradisi membaca memang belum dapat diharapkan dari masyarakat.

Rosidi (1992:37) menyatakan bahwa minat membaca yang tinggi akan mempengaruhi keterampilan berbahasa yang lain, misalnya berbicara. Minat membaca dapat ditimbulkan dan dikembangkan melalui penguasaan teknik membaca yang tepat. Teknik membaca yang tepat dapat membuat kegiatan membaca menjadi lebih efisien, efektif, serta menarik. Upaya untuk menggalakan minat membaca pada siswa sangat diperlukan. Seorang guru diharapkan dapat memancing, menanamkan, menumbuhkan dan mengembangkan minat membaca siswa. Syamsudin (1992:74) menyatakan tentang minat membaca sebagai berikut:

Sebenarnya tujuan dari pengembangan minat membaca antara lain untuk a) mendorong minat dan kegiatan membaca, b) meningkatkan layanan perpustakaan, c) menciptakan masyarakat informasi, d) memiliki pengetahuan yang terkini, e) meningkatkan kemampuan berpikir, dan f) mengisi waktu luang.

Kasim (1989:12) menyatakan tentang upaya menggalakan minat membaca siswa sebagai berikut, upaya menggalakan minat membaca dapat dilakukan melalui penyediaan buku yang menarik, menghayati selera siswa dalam membaca, menjadikan sekolah pusat pustaka, menyediakan tempat

membaca yang memadai.

Sudarman (1997:5) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan membaca. Kegiatan membaca tidak hanya membutuhkan konsentrasi semata, namun membutuhkan keterampilan yang bersifat mekanis dan pemahaman. Hal ini dimaksudkan agar pembaca dapat dengan mudah memahami isi bacaan yang dibacanya. Tidak dapat dipungkiri lagi, tujuan akhir dari kegiatan membaca adalah memperoleh pemahaman terhadap bahan bacaan. Selain itu, kegiatan membaca pun harus didukung oleh perangkat mental yang memadai. Berbagai perangkat mental yang terkait dengan kegiatan membaca diantaranya adalah minat, kemauan dan konsentrasi. Perangkat mental yang diperlukan dalam kegiatan membaca terletak pada kepribadian individu pembaca. Tanpa perangkat mental tersebut, dapat dipastikan kegiatan membaca tidak akan memenuhi tujuannya.

Minat, kemauan dan konsentrasi memiliki peran penting dalam kegiatan membaca. Seorang pembaca akan mudah memahami isi bacaan apa bila didukung dengan minat terhadap bacaan yang tinggi. Kemauan yang kuat untuk membaca pun memberikan dampak yang positif bagi terbentuknya kebiasaan membaca. Begitu pula dengan konsentrasi yang dapat memperkuat pemahaman terhadap makna bacaan. Syamsudin (1980:7) menyatakan bahwa minat dan kemauan dalam membaca berhubungan dengan reaksi yang ditimbulkan terhadap obyek bacaan yang menggambarkan individu melakukan reaksi tertentu.

Semakin sering seseorang melakukan kegiatan membaca maka semakin

banyak pula informasi atau pesan yang diperolehnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Tarigan (1992:22) yang menyatakan bahwa membaca adalah suatu kegiatan yang dilakukan pembaca untuk memperoleh pesan melalui media bahasa atau kata-kata yang disampaikan oleh penulis. Oleh karena itu, untuk bisa mendapatkan informasi dan pesan yang banyak maka kebiasaan membaca menjadi aspek yang mutlak diperlukan.

Di samping kebiasaan membaca pun membutuhkan pengetahuan dan keterampilan membaca. Hal ini sesuai dengan pernyataan Barja (1976:16) yang menyatakan bahwa membaca merupakan penyerapan seperangkat keterampilan dan pengetahuan untuk memperoleh pemahaman bahasa tertulis. Hal ini berarti kegiatan membaca tidak akan optimal tanpa pendukung keterampilan dan pengetahuan yang baik. Hal ini berarti setiap pembaca dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan aktivitas pembaca.

Minat merupakan aspek psikologis yang akan mempengaruhi membaca dan belajar. Peran minat dalam membaca adalah sebagai *motivating force* yaitu sebagai kekuatan yang akan mendorong seseorang untuk membaca.

The Liang Gie mengemukakan arti pentingnya minat dalam kaitannya dengan studi, 1) minat melahirkan perhatian, 2) minat memudahkan terciptanya konsentrasi, 3) minat mencegah gangguan perhatian, 4) minat memperkuat melekatnya bahan pelajaran dalam ingatan, 5) minat memperkecil kebosanan studi dalam diri sendiri (The Liang Gie, 1994:24).

Farida Rahim (2005:28) menge-

mukakan bahwa minat membaca ialah suatu perhatian yang kuat dan mendalam disertai dengan perasaan senang terhadap kegiatan membaca sehingga dapat mengarahkan seseorang untuk membaca dengan kemauanya sendiri tanpa dorongan dari luar. Minat membaca juga merupakan perasaan senang seseorang terhadap bacaan karena adanya pemikiran bahwa dengan membaca itu dapat diperoleh kemanfaatan bagi dirinya.

Dari pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa minat membaca terkandung unsur perhatian, kemauan, dorongan dan rasa senang untuk membaca, perhatian bisa dilihat dari perhatiannya terhadap kegiatan membaca, mempunyai kemauan yang tinggi untuk membaca, dorongan dan rasa senang yang timbul dari dalam diri maupun dari pengaruh orang lain. Semuanya itu merupakan aktivitas yang dilakukan dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap.

3. Penguasaan Kosakata

Penguasaan seseorang terhadap sesuatu bahasa dapat dilakukan melalui berbagai sumber, baik melalui belajar langsung atau tidak. Penguasaan bahasa dapat mempengaruhi seseorang dalam berpikir tentang apa yang dipikirkan dan menyimpannya dalam pikiran dan sewaktu-waktu dapat menggunakannya. Bloom mengatakan bahwa penguasaan merupakan peningatan suatu kegiatan yang diperoleh melalui proses belajar.

Dalam pengajaran bahasa, penguasaan kosakata merupakan penentu utama keberhasilan seseorang dalam berbahasa. Makin tinggi penguasaan kosakata seseorang, makin besar kemungkinannya untuk terampil berbahasa. Nurgiyantoro mengatakan “penguasaan kosakata dapat

dibedakan ke dalam penguasaan yang bersifat reseptif dan produktif, yakni kemampuan untuk memahami dan menggunakan kosakata”. (Nurgiyantoro, 2001).

Kosakata (*vocabulary*) adalah himpunan kata yang diketahui oleh seseorang atau merupakan bagian dari suatu bahasa tertentu. Kosakata seseorang didefinisikan sebagai himpunan semua kata-kata yang kemungkinan akan digunakan oleh orang tersebut untuk menyusun kalimat baru. Kosakata merupakan kekayaan kata seseorang secara umum yang menggambarkan intelegensi atau tingkat pendidikan seseorang.

Kosakata memegang peranan penting dalam keterampilan berbahasa, baik secara kualitas maupun kuantitas. Usaha penguasaan kosakata siswa dalam keterampilan berbahasa, maka pengajaran kosakata perlu ditingkatkan baik dengan cara peningkatan latihan secara lisan (berpidato) maupun tulisan atau dalam bentuk karangan.

Soedjito (1992) mengatakan bahwa kosakata (perbendaharaan kata) dapat diartikan sebagai berikut, 1) semua kata yang terdapat dalam satu bahasa, 2) kekayaan kata yang dimiliki seorang pembicara atau penulis, 3) kata yang dipakai dalam satu bidang ilmu pengetahuan, dan 4) daftar kata yang disusun seperti kamus disertai penjelasan secara singkat dan praktis (Soedjito, 1992:1). Pendapat serupa seperti yang dikatakan oleh Adiwimarta (1998) bahwa kosakata adalah 1) semua kata yang terdapat dalam suatu bahasa, 2) kata-kata yang dikuasai oleh seseorang atau kata-kata yang dipakai oleh segolongan orang dari lingkungan yang sama, 3) kata-kata yang dipakai dalam satu bidang ilmu pengetahuan, 4) dalam linguistik, seluruh morfem yang ada dalam satu bahasa, dan 5) daftar alfabetis disertai bahasa dan

ketergantungannya (Adiwimarta, dkk 1998).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kosakata adalah perbendaharaan kata yang dimiliki seseorang dan dapat dipergunakan dalam komunikasi lisan maupun tulisan.

Penambahan kosakata seseorang secara umum merupakan bagian penting, baik dari proses pembelajaran suatu bahasa ataupun pengembangan kemampuan seseorang dalam satu bahasa yang sudah dikuasai.

Penguasaan kosakata adalah kemampuan dalam memahami dan menggunakan kata dengan maknanya dalam kalimat. Seseorang akan berusaha berkomunikasi dengan baik dan lancar agar yang diajak berkomunikasi memahami yang diungkapkan begitupun sebaliknya. Untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan lancar tentunya harus memiliki perbendaharaan kata yang baik. Makin banyak perbendaharaan kata yang dikuasai makin banyak ide atau gagasan yang akan disampaikan.

Perbendaharaan kata atau kosakata dapat dikuasai bila rajin membaca dan melakukan berdiskusi hal-hal yang menarik untuk didiskusikan. Melalui kegiatan tersebut, penguasaan kosakata secara kualitatif adalah penguasaan makna dasar dan makna tambahan dari sebuah kata yang ada di dalamnya.

Senada dengan Akadiah (1986), penguasaan kosakata dapat dibedakan berdasarkan dua sudut, yaitu sudut kuantitatif dan kualitatif. Penguasaan kosakata secara kuantitatif berarti cakupan kosakata yang dikuasai seorang dari sudut bahasa, sedangkan penguasaan kosakata secara kualitatif berarti pemahaman makna kosakata yang dikuasai oleh seseorang. Seperti telah diungkapkan di atas bahwa penguasaan kosakata adalah memahami

makna kata. Menurut Soedjito (1992) makna kata adalah hubungan antara bentuk dan barang (hal) yang diacak. Pendapat lain diungkapkan oleh Kerraf (1991) bahwa makna kata adalah hubungan antara bentuk dengan hal atau barang yang diwakilinya. Hal yang dibahas dalam makna kata adalah makna leksikal dan gramatikal, denotasi dan konotasi, sinonim dan antonim, homonim (homofon dan homograf), polisemi, dan hiponimi.

Kosakata atau perbendaharaan kata merupakan jumlah seluruh kata dalam satu bahasa, juga kemampuan kata-kata yang diketahui dan digunakan seseorang dalam berbicara dan menulis. Kosakata dari suatu bahasa itu selalu mengalami perubahan dan perkembangan karena kehidupan yang semakin kompleks. Seseorang harus memiliki kosakata yang cukup untuk bisa memahami apa yang dibaca dan didengar, bisa berbicara dan menulis dengan kata yang tepat sehingga dipahami oleh orang lain. Secara singkat dapat dikatakan bahwa penguasaan kosakata menyangkut penguasaan bentuk kata dan makna.

Kosakata diperoleh pada pendidikan formal melalui proses pengajaran dan pembelajaran. Dengan penguasaan kosakata, seseorang dapat berkomunikasi dengan orang lain secara lisan maupun tulisan tanpa mengalami hambatan. Penguasaan kosakata yang baik dapat memberikan kontribusi yang banyak dalam kegiatan berbahasa salah satunya berpidato atau berbicara.

Penguasaan merupakan suatu keterampilan atau kepandaian yang dimiliki seseorang. Dalam KKBI (2008) disebutkan bahwa penguasaan merupakan pemahaman dan kesanggupan untuk menggunakan suatu pengetahuan. Pengetahuan yang hendak dikuasai tentunya harus dimiliki seseorang. Demikian halnya dalam pengetahuan berbahasa sebagai sarana

komunikasi.

Pengertian kosakata menurut Kridalaksana (1993) kosakata sama dengan leksikon. Leksikon adalah, 1) Komponen bahasa yang memuat semua informasi tentang makna dan pemakaian kata dalam bahasa. 2) Kekayaan kata yang dimiliki seorang pembicara, penulis, atau suatu bahasa, 3) Daftar kata yang disusun seperti kamus, tetapi dengan penjelasan singkat dan praktis.

Penguasaan kosakata pada individu dimulai dari pengenalan bahasa ibu melalui proses pembudayaan alami. Dengan berkembangnya usia, kemudian kosakata diperoleh pada pendidikan formal melalui proses pengajaran dan pembelajaran. Dengan penguasaan kosakata, seseorang dapat berkomunikasi dengan orang lain secara lisan maupun tulisan tanpa mengalami hambatan. Penguasaan kosakata yang baik akan dapat memberikan kontribusi banyak dalam kegiatan berbahasa.

Selanjutnya, hasil penelitian Staehr (2008) menunjukkan bahwa penguasaan kosakata memiliki hubungan yang mantap dan signifikan dengan keempat keterampilan berbahasa yakni menyimak, membaca, dan menulis. Berkaitan dengan keterampilan menulis ekspresif Britton dalam Collins & Parkhurst (1996:279) mengatakan bahwa penulisan ekspresif adalah satu jembatan yang sempurna untuk membuat dua kategori tentang penulisan-penulisan tanggapan dan penulisan puisi, karena model penulisan tersebut paling banyak digunakan para kalangan siswa. Di sini penulisan tanggapan diartikan penulisan ilmiah dan penulisan puisi dikategorikan penulisan karya sastra.

Buku dengan judul *Pengantar Pemahaman Bahasa Manusia* oleh Soenjono (2003) mengungkapkan temuan bahwa anak usia lima tahun sudah bisa menguasai nomina lebih banyak daripada verba,

setelah itu adjektiva dan kata fungsi di urutan keempat. Pemahaman kosakata pada anak tergantung pada lingkungan si anak beradaptasi dan sesuai dengan tingkatan umumnya. Terhadap pemahaman kosakata bila sering diucapkan dan didengar si anak akan mudah dan cepat dipahami. Buku tersebut menambah wawasan dan dapat dipakai acuan untuk mendapatkan konsep atau teori. Pemahaman kosakata tergantung dari tingkatan umur dan anak akan cepat menguasai kosakata bila sering diucapkan dan didengar.

Motifasi Integratif dan Instrumental: Sejauh mana Relevansinya dalam Pembelajaran Bahasa oleh Willy (2000) memuat pernyataan dalam kegiatan belajar mengajar siswa di kelas akan berdampak praktis bila memaparkan konsep motivasi integratif dan instrumental yang akan membuat siswa lebih termotivasi untuk berusaha lebih besar dan lebih konsisten dalam menguasai bahasa.

Jadi pemahaman penguasaan kosakata tergantung dari tingkatan umur, anak akan cepat menguasai kosakata bila sering diucapkan dan didengar. Kosakata merupakan satuan gramatikal untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam menggunakan bahasa.

Berdasarkan uraian yang telah penulis ungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan penguasaan kosakata adalah kemampuan memahami dan menggunakan sejumlah kata dalam bahasanya termasuk makna yang dimiliki oleh kosakata tersebut. Makna kata itu meliputi makna denotatif, konotatif, makna leksikal, makna gramatikal, sinonim, antonim, homonim, homofon, homograf, polisemi dan hiponimi.

Kerangka Berpikir

1. Pengaruh penguasaan kosakata dan minat membaca terhadap keterampilan berpidato

Keterampilan berpidato adalah keterampilan berbicara yang membutuhkan penguasaan kosakata yang tinggi dan minat membaca yang tinggi, oleh karena itu agar seseorang menjadi terampil berpidato memerlukan juga proses latihan yang berkala.

Seseorang yang penguasaan kosakatanya baik dan minat membacanya tinggi serta sering berlatih berpidato maka ia berpeluang besar untuk menjadi terampil dalam berpidato. Sebaliknya, seseorang yang tingkat penguasaan kosakatanya rendah dan minat membacanya rendah pula, maka akan berakibat sukar dalam menyampaikan pikiran dan perasaannya melalui berpidato di depan orang banyak.

Berdasarkan beberapa teori di atas diketahui bahwa ada dua faktor yang dapat menentukan keterampilan berpidato, yakni, penguasaan kosakata dan minat membaca. Artinya semakin tinggi tingkat penguasaan kosakata dan minat membacanya maka akan semakin baik pula ia berpidato. Sebaliknya, seseorang yang tingkat penguasaan kosakatanya dan minat membacanya rendah, maka, ia akan lemah pula dalam berpidato.

2. Pengaruh penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato

Penguasaan kosakata memainkan peran sentral dalam keterampilan berbahasa baik lisan atau tulisan yang tidak bisa disangkal oleh siapa pun. Mengetahui suatu kata berarti mengetahui kemungkinan kata lain yang akan muncul bersamaan dengan kata itu dalam bahasa tulisan maupun bahasa lisan. Mengetahui suatu kata berarti mengetahui batas-batas penggunaan kata tersebut sesuai ragam, fungsi dan situasinya. Mengetahui suatu kata mencakup pengetahuan tentang jaringan pengetahuan antara kata itu dengan kata lain dalam bahasa yang bersangkutan, mengetahui nilai makna kata, serta mengetahui makna-

makna turunan dari kata tersebut.

Berdasarkan hal di atas tampaklah bahwa penguasaan kosakata menentukan keterampilan berpidato. Dengan perkataan lain penulis berasumsi bahwa penguasaan kosakata dapat mempengaruhi keterampilan berpidato. Karena itu semakin baik penguasaan kosakata, maka, semakin baik berpidato. Sebaliknya, semakin buruk penguasaan kosakata, maka, akan semakin buruk pula keterampilan berpidato.

3. Pengaruh minat membaca terhadap keterampilan berpidato

Seseorang dapat berpidato dengan baik karena memiliki pengalaman dari latihan pengetahuan luas dari membaca. Informasi-informasi yang ia dapatkan dari membaca diekspresikan dalam berpidato. Membaca sebagai model awal dapat mempengaruhi terhadap penguasaan diksi, gaya bahasa, perbendaharaan kata, penambahan pengetahuan, akan menjadi modal untuk berpidato.

Siswa yang mempunyai minat membaca tinggi dalam proses pembelajaran akan memiliki kesadaran dan dorongan dari dalam dirinya sebab memiliki rasa ketertarikan tersendiri pada suatu aktivitas akan membuat dirinya mudah untuk menyerap informasi dan mudah mempunyai empati dan perhatian terhadap pelajaran. Dalam pembelajaran siswa yang memiliki minat baca tinggi cenderung lebih aktif dalam menggali informasi terhadap materi yang disampaikan oleh gurunya. Sehingga tugas-tugas yang diberikan gurunya akan dikerjakan dengan cepat dan baik.

Siswa yang memiliki minat membaca tinggi dapat dengan sendirinya menambah wawasan dan pengetahuannya melalui kegiatan membaca di mana pun ia berada. Dengan membaca, ia mendapat banyak informasi, menguasai gaya bahasa, dan akan dengan mudah menyampaikan pikiran, ide, gagasan dan pernyataannya melalui pidato.

Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa siswa yang memiliki minat membaca tinggi ia berpeluang menjadi terampil dalam berpidato. Sebaliknya, siswa yang minat membacanya rendah ia akan kesulitan dan kurang terampil dalam berpidato.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MA Negeri Jakarta. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama empat bulan.

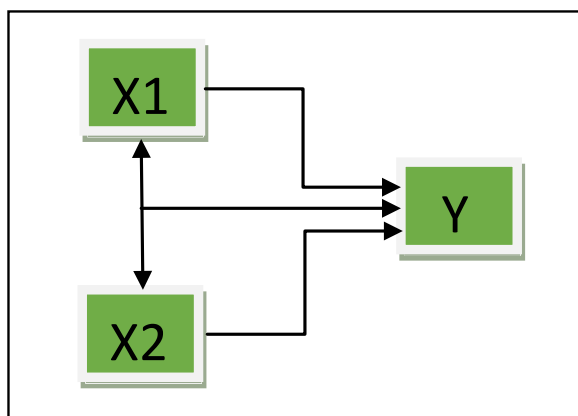
Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yakni prosedur pemecahan masalah yang terjadi pada saat sekarang dengan cara melukiskan fakta yang ada di lapangan (*fact finding*) sebagaimana adanya. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah korelasional.

Variabel Penelitian

Variable yang diteliti sebanyak tiga variabel, yaitu, penguasaan kosakata (X_1) dan minat membaca (X_2) sebagai variabel bebas, dan keterampilan berpidato (Y) sebagai variabel terikat.

Konstelasi variabel yang diteliti sebagai berikut:



Gambar 3.1: Konstelasi Variabel

Keterangan:

X_1 = Minat Membaca

X_2 = Penguasaan Kosakata

Y = Keterampilan Berpidato

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa Madrasah Aliyah Negeri 6 Jakarta Timur yang berjumlah 780 siswa, adalah populasi yang tak terjangkau, sedangkan yang terjangkau adalah semua siswa kelas XII MAN 6 Jakarta.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *multi stage random sampling* (pengambilan secara acak melalui beberapa tahap), berdasarkan random. *Pertama*, menentukan MAN 6 Jakarta sebagai tempat penelitian. *Kedua*, melihat siswa MAN 6 yang berada di kampus B Cibubur yang berjumlah 335. Ketiga, menetapkan siswa kelas XII sebagai kelas penelitian secara *purposive sampling*. Dan keempat, peneliti memutuskan mengambil 18% dari 335 siswa yakni 61 orang siswa yang akan dijadikan sampling untuk penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan sesuai dengan jenis data penelitian yakni data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan metode *survey* dan data dikumpulkan dari siswa MAN 6 Jakarta yang menjadi subyek penelitian melalui pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuisioner juga menggunakan wawancara berkaitan dengan topik-topik penelitian ini.

Kuisioner dalam penelitian ini didesain secara sederhana dan menarik sehingga memudahkan subyek penelitian memberikan jawaban secara obyektif yang dianalisis menggunakan skala *Likert*. Pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini diberi skor (1) untuk jawaban yang sangat tidak setuju, skor (2) untuk jawaban tidak setuju, skor (3) untuk jawaban netral, skor (4) untuk jawaban setuju, dan skor (5) untuk jawaban sangat setuju.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk variabel bebas

1. Minat Membaca

a. Definisi Konseptual

Minat membaca adalah sesuatu yang dapat membangkitkan atau mendorong seseorang untuk menjadi rajin membaca dan selalu berusaha untuk mengetahui sesuatu yang ada di setiap bahan bacaan yang dia temukan.

b. Definisi Operasional

Minat membaca adalah skor yang diperoleh dari siswa setelah menjawab angket yang diberikan kepada siswa yang menjadi responden penelitian.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.2: Kisi-kisi Intrimen Minat Baca Siswa

Variable	Indikator	Jml	Positif	Negatif
Minat Baca Siswa	Rasa Ingin tahu siswa terhadap sebuah informasi	7	1, 3, 12, 21, 29, 31	4
	Keinginan siswa dalam mempelajari ilmu pengetahuan	8	2, 5, 6, 14, 22, 23	7,32
	Keaktifan siswa dalam mengunjungi perpustakaan sekolah	7	10, 17, 27, 24, 25, 26	13,35
	Memiliki wawasan yang luas	6	8, 11, 18, 27, 28	20
	Kegiatan siswa dalam membaca buku-buku	7	9, 15, 16, 19, 30	33,34

2. Penguasaan Kosakata

a. Definisi Konseptual

Kemampuan penguasaan kosakata merupakan kemampuan gramatikal siswa untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam menggunakan bahasa.

b. Definisi Operasional

Keampuan penguasaan kosakata merupakan skor atau nilai yang diperoleh dari siswa setelah menjawab

soal yang diberikan kepada siswa yang menjadi responden penelitian.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.3: Kisi-kisi Instrumen Penguasaan Kosakata

No	Komponen Penguasaan Kosakata	Nomor Soal	Total
1	Bentuk kata	1, 4, 6, 21, 22	5
2	Denotatif, Konotatif	2, 3, 5	3
3	Sinonim	8, 10, 12, 19	4
4	Antonim	7, 13, 16	3
5	Makna ata	14, 17, 26	3
6	Idiomatik	18, 24, 25	3
7	Kata yang tepat	15, 27, 23	3
8	Homonimi, homograf	9, 11, 28	3
9	Kata penanda jamak	20, 29, 30	3
Total			30

3. Keterampilan Berpidato

a. Definisi Konseptual

Keterampilan berpidato adalah kemampuan siswa dalam seni berkomunikasi yang sadar tujuan untuk menyampaikan pesan-pesan kepada orang banyak (massa) sehingga mereka terpengaruh atas pesan-pesan tersebut.

b. Definisi Operasional

Keterampilan berpidato merupakan skor atau nilai yang diperoleh dari siswa setelah praktek berpidato bagi siswa yang menjadi responden penelitian.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.4: Kisi-kisi Instrumen Keterampilan Berpidato

No.	Indikator	Bobot	Keterangan Skor
1	vokal	5-10	
2	Tema	5-10	
3	Penguasaan Materi	10-20	
4	Komunikasi	10-20	
5	Gaya Bahasa	10-20	
6	Penampilan	5-10	
7	Ekspresi	5-10	
Jumlah		50-100	

Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Dalam statistik deskriptif akan dilakukan teknik penyajian data dalam bentuk tabel distribusi frekwensi, grafik/diagram batang untuk masing-masing variabel. Selain itu juga masing-masing variabel akan diolah dan dianalisis ukuran pemusatan dan letak seperti, mean, modus, dan median serta ukuran simpangan seperti jangkauan, variasi, simpangan baku, kemencengan dan kuortis.

Adapun langkah-langkah pembuatan label distribusi frekwensi dan penyajian grafik poligon serta historis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan rentang (R), yaitu data terbesar dikurangi data terkecil.
- Menentukan banyak kelas (K) dengan aturan Sturges, yaitu $K=1+3,3 \log n$, n = banyaknya data
- Menentukan panjang kelas interval (P) yaitu, $P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas}}$
- Menentukan ujung bawah interval kelas pertama, yaitu
- Membuat tabel distribusi frekwensi secara lengkap, dengan jelas jalan menentukan ujung bawah (UB) dan ujung atas (UA) setiap interval kelas mengitung banyaknya (frekwensi) data untuk masing-masing kelas interval.
- Menggambar grafik histigram, dengan terlebih dahulu menentukan tepi bawah (TB) dan tepi atas (TA) untuk masing-masing kelas interval, yaitu, $TB = TB - 1/2 \text{ satuan data}$, dan $TA = TA - UA + 1/2 \text{ satuan data}$.
- Menentukan grafik poligon frekwensi, dengan terlebih dahulu menentukan nilai tengah (Y_1) masing-masing kelas interval, yaitu $Y_1 = \frac{1}{2} (UA-AB)$.

Sedangkan ukuran pusat dan simpangan diantaranya dapat ditentukan rumus-rumus berikut:

- Menentukan mean/rata-rata (Y) dengan rumus:

$$Y = \frac{\sum y_i \cdot f_i}{n}$$

- Menentukan Modus (M_o), dengan rumus:

$$M_o = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \text{ Di mana:}$$

M_o = Modus

b = batas bawah kelas modus, ialah kelas interval dengan kelas terbanyak

p = panjang kelas

b_1 = Frekwensi kelas modus dikurangi frekwensi kelas interval terdekat sebelumnya

b_2 = Frekwensi kelas modus dikurangi frekwensi kelas interval terdekat sesudahnya

- Menentukan Median (M_e), dengan rumus:

$$M_e = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

M_e = median

n = banyak data/ jumlah seluruh frekwensi

F = Jumlah semua kelas Frekwensi sebelum kelas median

f = Frekwensi kelas median

b = batas bawah kelas media

p = panjang kelas median

- Variasi (SD) dan Simpangan Baku, dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\sum_{i=1}^k \frac{Y_i^2 \cdot f_i}{n} - \left(\sum \frac{Y_i \cdot f_i}{n} \right)^2}$$

Untuk mempersingkat waktu, sekaligus pemanfaatan teknologi, maka perhitungan statistik deskriptif dalam penelitian ini akan diselesaikan dengan menggunakan program komputer SPSS 20.0

- Uji persyaratan analisis data

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data hasil

pengumpulan berdistribusi normal atau baik. Hal ini akan berpengaruh pada proses lanjutan analisis statistik, jika data berdistribusi dengan normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi dengan normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik non parametrik. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS 20.0 ditunjukkan oleh tabel *Test of Normality* pada kolom *Sig* untuk pengujian teknik *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria kenormalannya adalah jika *Sig* $KS > 0,05$ maka data tersebut dikatakan berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas garis regresi dalam penelitian ini digunakan uji F. Rumusnya adalah sebagai berikut (Sudjana, 1996:327):

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_E^2} = \frac{\frac{JK(TC)}{k-2}}{\frac{JK(E)}{n-k}}$$

Dalam prakteknya, akan digunakan bantuan SPSS 20.0 untuk menghitung uji linearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai koefisien *Sig* pada *Deviation from Linearity*.

Kriteria pengujian linearitas sebagai berikut,

- Jika *Sig* $> 0,05$ maka garis regresi tersebut linear, dan
- Jika *Sig* $< 0,05$ maka garis regresi tersebut tidak linear.

3. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah keseluruhan uji persyaratan data dipenuhi dan diketahui data layak untuk diolah lebih lanjut, maka langkah berikutnya adalah menguji masing-masing hipotesis yang telah diajukan. Pengujian

hipotesis menggunakan teknik korelasi partial dan korelasi ganda, serta regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

Dalam prakteknya, untuk penghitungan dan pengujian korelasi dan regresi baik partial maupun ganda akan digunakan program komputer SPSS 20.0. Ada pun kriterianya sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi

1) Perhitungan dan pengujian signifikansi koefisien korelasi partial

Hasil penghitungan koefisien korelasi partial bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis korelasi yakni pada tabel *Correlation*. Signifikansi dari koefisien korelasi tersebut dinyatakan oleh keterangan yang ada di bawah tabel tersebut, yaitu:

- Untuk tanda ** (dua bintang) maka koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf 1%.
- Untuk tanda * (satu bintang) maka koefisien tersebut signifikan pada taraf nyata 5% berarti tidak signifikan pada taraf nyata 1%.
- Untuk yang tidak ada tanda bintangnya maka koefisien korelasi tersebut tidak signifikan.

2) Perhitungan dan pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel *Model Summary^b*. Signifikansi dari koefisien korelasi tersebut diuji secara manual atau dengan bantuan komputer melalui program microsoft Excel. Adapun rumus pengujian adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

di mana

R = $R_{y.12}$ yaitu koefisien korelasi ganda

n = banyaknya anggota sample

k = banyaknya variable bebas

b. Analisis Regresi

1) Perhitungan persamaan garis regresi

Hasil perhitungan garis regresi bila dilihat dari *output* program SPSS melalui regresi yakni pada tabel *Coefficients^a*. Koefisien-koefisien persamaan garis regresi ditunjukkan oleh bilangan-bilangan yang ada pada kolom B untuk *Unstandarized Coefficient*.

Tabel 3.5: Tabel Koefisien

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	A_0			
	X_1	a_1			t_1
	X_2	a_2			t_2

Dari tabel di atas maka persamaan regresinya adalah

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

2) Pengujian signifikansi regresi

a. Untuk regresi Partial

Untuk pengujian signifikansi regresi partial dilakukan dengan memperhatikan nilai pada kolom *t* atau kolom *Sig.* pada tabel *Coefficients*. Untuk regresi partial pengaruh X_1 terhadap Y digunakan baris *t* dan *Sig* pada variable X_1 , sedangkan

untuk regresi partial pengaruh X_2 terhadap Y digunakan baris nilai *t* dan *Sig* pada variable X_2 .

- Jika digunakan kolom *Sig*, maka kriteria signifikansinya adalah: “Jika *Sig* < 0,05 maka regresi tersebut signifikan”.
- Jika digunakan kolom *t*, maka kriteria pengujian signifikansinya adalah: “Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka regresi tersebut signifikan”.
- t_{tabel} dipilih dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi *t*, yaitu nyata α dan $dk = n-2$, dimana n adalah banyaknya anggota sample.

b) Untuk regresi Ganda

Hasil pengujian signifikansi regresi ganda bisa dilihat dari *output* program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel ANOVA^b kolom F atau Sig.

Tabel 3.6: tabel ANOVA

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression				
	Residual				
	Total				

a. Predictors (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable : Y

Kriteria signifikansinya adalah:

- Jika digunakan kolom *Sig*, maka kriteria signifikansinya adalah, “Jika *Sig* < 0,05 maka garis regresi tersebut signifikan”.
- Jika digunakan kolom F, maka kriteria signifi-

fikansinya adalah, “Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka garis regresi tersebut signifikan”.

- F_{tabel} dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi F, yaitu pada taraf nya α derajat (dk) pembilang = k dan derajat (dk) penyebut = $n-k-1$, dimana n adalah banyaknya anggota sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas.

Hipotesis Statistik

Terdapat tiga hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini. Secara statistik ketiga hipotesis penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$1. H_0 : \beta_{y1} = \beta_{y2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} \neq 0 \text{ atau } \beta_{y2} \neq 0$$

Artinya,

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato siswa.

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato siswa.

$$2. H_0 : \beta_{y1}$$

$$H_1 : \beta_{y1} \neq 0$$

Artinya,

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa.

$$3. H_0 : \beta_{y2}$$

$$H_1 : \beta_{y2} \neq 0$$

Artinya,

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signi-

fikan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa.

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti akan menyajikan data penelitian untuk variable keterampilan berpidato (Y), minat membaca (X_1), dan penguasaan kosakata (X_2).

Deskripsi Data

1. Data Keterampilan Berpidato (Y)

Data keterampilan berpidato diperoleh dari nilai tes siswa yang menjadi sample penelitian sebanyak 61 siswa. Nilai yang diperoleh adalah terendah 56, tertinggi 85, rata-rata sebesar 73,86, median sebesar 78, modus sebesar 78, dan simpangan baku sebesar 7,643.

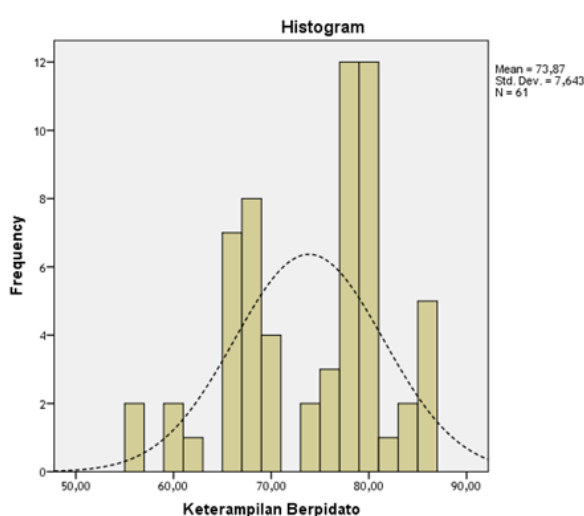
Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian
Keterampilan Berpidato

Statistics		
N	Valid	61
	Missing	0
	Mean	73,8689
	Median	78,0000
	Mode	78,00
	Std. Deviation	7,64303
	Minimum	56,00
	Maximum	85,00

Bila dilihat dari hasil perhitungan di atas, maka bisa dikatakan bahwa keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta kampus B tergolong cukup. Hal ini diindikasikan dengan perolehan nilai rata-rata 73,86.

Untuk memperjelas data di atas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut:

Gambar 4.1 : Histogram Poligon Variable Keterampilan Berpidato



Dari histogram dan poligon frekwensi di atas dapat disimpulkan bahwa data keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta kampus B memiliki sebaran yang normal.

2. Data Minat Membaca (X_1)

Data minat membaca diperoleh dari skor kuesioner yang dijawab oleh responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 61 siswa. Skor yang diperoleh terendah 56, tertinggi 86,29, rerata sebesar 69,89, median 68,57, modus 65,71, dan simpangan baku 6,607.

Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian Minat Membaca

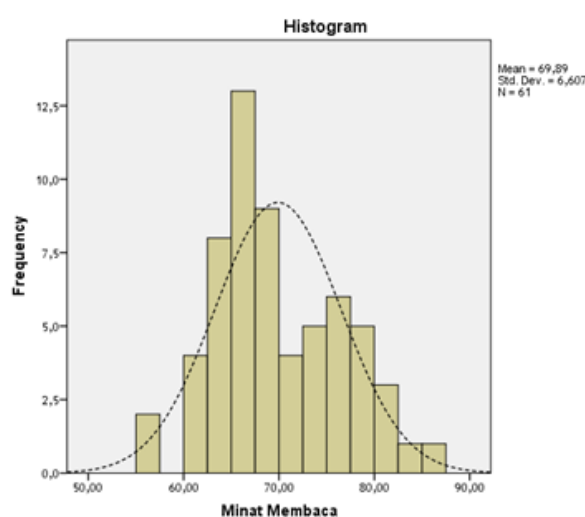
Statistics		
N	Valid	61
	Missing	0
	Mean	69,8946
	Median	68,5700
	Mode	65,71
	Std. Deviation	6,60724
	Minimum	56,00
	Maximum	86,29

Dari hasil perhitungan di atas, maka bisa dikatakan bahwa minat membaca siswa MAN 6 Jakarta kampus B cukup. Hal ini di indikasikan dengan perolehan

nilai rerata sebesar 69,89 melewati nilai mediannya.

Untuk memperjelas data di atas, digambar histogram sebagai berikut:

Gambar 4.2 Histogram Poligon Variabel Minat Membaca



Dari histogram dan poligon frekwensi di atas dapat disimpulkan bahwa minat membaca siswa MAN 6 Jakarta kampus B memiliki sebaran yang normal.

3. Data Penguasaan Kosakata (X_2)

Data penguasaan kosakata diperoleh dari skor kuesioner yang dijawab oleh responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 61 siswa sebagai responden dan menghasilkan nilai terendah 37, tertinggi 80, rerata sebesar 61,73 median sebesar 63, modus sebesar 63 dan simpangan baku sebesar 11,442.

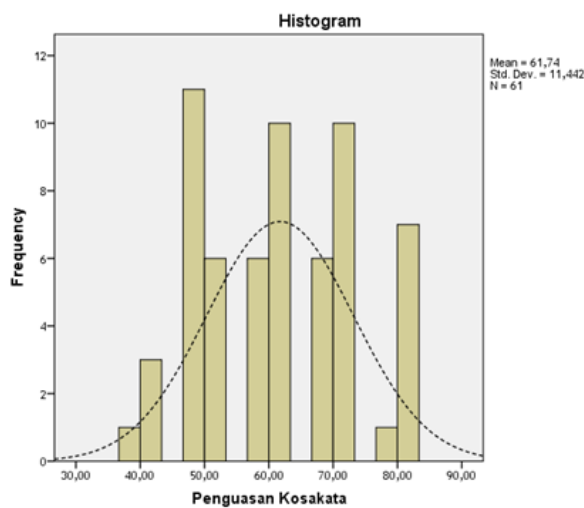
Tabel 4.3 Deskripsi Data Penelitian Penguasaan Kosakata

Statistics		
N	Valid	61
	Missing	0
	Mean	61,7377
	Median	63,0000
	Mode	63,00
	Std. Deviation	11,44247
	Minimum	37,00
	Maximum	80,00

Dari hasil penghitungan di atas, maka bisa dikatakan bahwa penguasaan kosakata siswa MAN 6 Jakarta kampus B cukup. Hal ini diindikasikan dengan perolehan nilai rerata penguasaan kosakata sebesar 61,73 mendekati skor mediannya.

Untuk memperjelas data di atas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut:

Gambar 4.3 Histogram Poligon Variable Penguasaan Kosakata



Dari histogram dan poligon frekwensi di atas dapat disimpulkan bahwa penguasaan kosakata siswa MAN 6 Jakarta kampus B memiliki sebaran yang normal.

Uji Persyaratan Analisis Regresi

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Persyaratan regresi yang baik jika data penelitian mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.4 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Minat Membaca	Penguasaan Kosakata	Keterampilan Berpidato
N		61	61	61
Normal Parameters ^a	Mean	69,8946	61,7377	73,8689
	Std. Deviation	6,60724	11,44247	7,64303

Most Extreme Differences	Absolute	,120	,122	,214
	Positive	,120	,122	,107
	Negative	-,061	-,101	-,214
Kolmogorov-Smirnov Z		,941	,951	1,670
Asymp. Sig. (2-tailed)		,339	,327	,008

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan distribusi data pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan semua nilai Asymp. Sig > 0,05. Hal ini berarti semua data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antarvariabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna di antara variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat *tolerance* atau varian *inflation factor* (VIF). Apabila *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Minat Membaca	,576	,346	,243	,732	1,367
Penguasaan Kosakata	,710	,589	,482	,732	1,367

a. Dependent Variable: Keterampilan Berpidato

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas diketahui bahwa hasil *tolerance* 0,732 > 0,1 atau varian *inflation factor* (VIF) 1,367 < 10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antara minat membaca

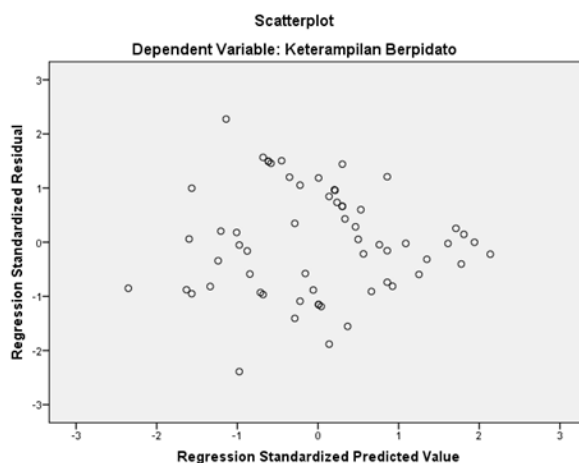
dan penguasaan kosakata pada analisis regresi ganda ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki varian yang konstan. Kondisi heteroskedastisitas sering terjadi pada data *cross section*, atau data yang diambil dari beberapa responden pada suatu waktu tertentu.

Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan membuat *scatter-plot* antara *Standardized Residual* dan *Unstandardized Predicted Value* (Y topi). Pada gambar di bawah ini menunjukkan tidak ada perubahan sepanjang Y topi, maka dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas pada galat (*error/residual*) tersebut.

Gambar 4.3 Scatter-plot Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variabel keterampilan berpidato berdasarkan

minat membaca dan penguasaan kosakata.

d. Uji Normalitas Galat

Persyaratan regresi yang baik jika data penelitian mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.6 Uji Normalitas Galat

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73,8688525
	Std. Deviation	5,73991192
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,048
	Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		,375
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan distribusi residual pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $Z = 0,375$ dan $Sig = 0,999 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi atau persyaratan analisis regresi terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan teknik dalam analisis regresi variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y) terbentuk linear. Uji linearitas ini menggunakan perhitungan SPSS. 20.0

a. Linearitas regresi pengaruh variabel X_1 atas Y

Hasil uji linearitas regresi antara Minat Membaca dengan Keterampilan Berpidato, menggunakan SPSS 20.0 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Linearitas Regresi Y
atas X_1
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterampilan Berpidato * Minat Membaca	Between Groups	(Combined)	2473,617	36	68,712	1,599	,115
		Linearity	1163,660	1	1163,660	27,079	,000
		Deviation from	1309,958	35	37,427	,871	,652
		Linearity					
	Within Groups		1031,333	24	42,972		
	Total		3504,951	60			

Berdasarkan hasil penghitungan di atas diperoleh hasil perhitungan *Deviation from Linearity* dengan $F_0 = 0,871$ dan $Sig. = 0,652 > 0,05$. Hal ini memiliki pengertian bahwa variabel minat membaca dengan keterampilan berpidato siswa mempunyai hubungan yang linear.

- b. Linearitas regresi pengaruh variabel X_2 atas Y

Hasil uji linearitas regresi antara Penguasaan Kosakata dengan Keterampilan Berpidato perhitungan SPSS 20.0 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Linearitas Regresi
Variabel Y atas X_2
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterampilan Berpidato * Penguasaan Kosakata	Between Groups	(Combined)	2013,991	12	167,833	5,403	,000
		Linearity	1769,043	1	1769,043	56,953	,000
		Deviation from	244,949	11	22,268	,717	,717
		Linearity					
	Within Groups		1490,960	48	31,062		
	Total		3504,951	60			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil *Deviation from Linearity* dengan $F_0 = 0,717$ dan $Sig. = 0,717 > 0,05$. Hal ini memiliki pengertian bahwa variabel penguasaan kosakata dengan keterampilan berpidato siswa mempunyai hubungan yang linear.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah dijelaskan dalam Bab III. Hasil perhitungan dan pengujian bisa dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.9. hasil perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,549	5,13298

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Kosakata, Minat Membaca

b. Dependent Variable: Keterampilan Berpidato

Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1976,795	2	988,398	37,514	,000b
	Residual	1528,155	58	26,348		
	Total	3504,951	60			

a. Dependent Variable: Keterampilan Berpidato

b. Predictors: (Constant), Penguasaan Kosakata, Minat Membaca

Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
(Constant)	27,639	7,041		3,925	,000			
1 Minat Membaca	,329	,117	,285	2,808	,007	,576	,346	,243
Penguasaan Kosakata	,376	,068	,563	5,555	,000	,710	,589	,482

a. Dependent Variable: Keterampilan Berpidato

1. Pengaruh Minat Membaca (X_1) dan Penguasaan Kosakata (X_2) secara bersama-sama terhadap Keterampilan Berpidato (Y).

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 = \beta_{y1} = \beta_{y2} = 0$$

$$H_1 = \beta_{y1} \neq 0 \text{ atau } \beta_{y2} \neq 0$$

Artinya,

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan ber-

pidato siswa.

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato siswa.

Dari tabel 4.10 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $F_0 = 37,514$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,5$.

Sementara itu, persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan dengan $\hat{Y} = 27,639 + 0,329 X_1 + 0,376 X_2$. Hal ini memiliki pengertian bahwa kenaikan satu skor variabel minat membaca dan penguasaan kosakata memberikan kontribusi terhadap keterampilan sebesar 0,329 untuk variabel X_1 dan 0,376 untuk variabel X_2 . Dari tabel 4.9 juga dapat menjelaskan bahwa secara bersama-sama variabel minat membaca dan penguasaan kosakata memberikan kontribusi sebesar 56,4 % terhadap variabel keterampilan berpidato.

2. Pengaruh Minat Membaca (X_1) terhadap Keterampilan Berpidato (Y)

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 : B_{y1}$$

$$H_1 : \beta_{y1} \neq 0$$

Artinya,

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa.

Dari tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca terhadap keterampilan berpidato. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 2,808$ dan $\text{Sig.} = 0,007 < 0,05$.

Adapun kontribusi variabel Minat Membaca terhadap Keterampilan Berpidato dapat dinyatakan dengan rumus,

$$KD = \text{Nilai } B_{x1y} \times \text{Nilai Korelasi Parsialnya } (r_{x1y}) \times 100\%$$

$$KD = 0,285 \times 0,576 \times 100\% = 16,41\%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dinyatakan bahwa kontribusi Minat Membaca dalam meningkatkan keterampilan berpidato sebesar 16,41%.

3. Pengaruh Penguasaan Kosakata (X_2) terhadap Keterampilan Berpidato (Y)

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 : B_{y2}$$

$$H_1 : B_{y2} \neq 0$$

Artinya,

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa.

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa.

Dari tabel 4.11. dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 5,555$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$.

Adapun kontribusi variabel penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato dapat dinyatakan dengan rumus,

$$KD = \text{Nilai } B_{x2y} \times \text{Nilai Korelasi Parsialnya } (r_{x2y}) \times 100\%$$

$$KD = 0,563 \times 0,710 \times 100\% = 39,97\%$$

Dari penghitungan di atas dapat dinyatakan bahwa kontribusi penguasaan kosakata dalam meningkatkan keterampilan berpidato sebesar 39,97%.

Pembahasan

1. Pengaruh Minat Membaca (X_1) dan Penguasaan Kosakata (X_2) terhadap Keterampilan Berpidato (Y)

Hasil penelitian di atas menyimpulkan bahwa minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan berpidato siswa MAN 6

Jakarta kampus B. Hal ini mengandung arti bahwa minat membaca dan penguasaan kosakata telah memberikan kontribusi dan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta kampus B.

Berbicara adalah keterampilan berbahasa yang digunakan secara lisan. Salah satu sarana untuk melatih keterampilan berbicara siswa di sekolah yang dapat dipilih adalah berpidato. Manfaat yang dapat dipetik dari pidato tersebut disamping siswa memiliki disiplin dalam berbicara, lafal yang wajar serta informasi yang wajar pula. Berpidato dapat melatih keberanian dan ketangguhan mental siswa di depan orang banyak.

Berpidato merupakan keterampilan berbicara di muka umum untuk menyampaikan pikiran, gagasan, pendapat perasaan, dan pesan-pesan khusus dari seseorang yang melakukannya. Dalam berpidato memerlukan persiapan, teknik serta keterampilan dan seni untuk mempengaruhi para pendengarnya. Seseorang dapat berpidato dengan mahir tidak hanya disebabkan oleh faktor bakat dan latihan yang rutin saja. Namun ditentukan pula oleh wawasan yang luas pada suatu bidang tertentu yang bisa diperoleh dengan membaca dan kemampuan penguasaan kosakata juga memberikan kontribusi yang banyak.

Apa bila dicermati lebih mendalam, ada faktor dalam diri siswa sebagai faktor dominan yang juga berpengaruh dalam pembelajaran pidato. Faktor yang diduga sebagai penyebab rendahnya keterampilan berpidato adalah rendahnya pengetahuan tentang kaidah bahasa yang berlaku, minimnya penguasaan kosakata, dan terbatasnya pengetahuan dan wawasan yang kesemuanya itu bisa dicapai dengan membaca dan didorong oleh minat membaca. Tarigan (2013:2) mengatakan bahwa kualitas keterampilan berbahasa seseorang

jelas bergantung pada kualitas dan kuantitas kosakata yang dimilikinya.

2. Pengaruh Minat Membaca (X_1) terhadap Keterampilan Berpidato (Y)

Hasil penelitian di atas menyimpulkan bahwa Minat Membaca telah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta kampus B. Hal ini mengandung arti bahwa minat membaca siswa memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan keterampilan berpidato MAN 6 Jakarta kampus B.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterampilan berpidato adalah minat membaca. Minat membaca yang tinggi akan mendorong siswa untuk aktif membaca dan gemar membaca, sehingga pada gilirannya ia mendapatkan informasi, bertambah wawasan dan pengetahuannya juga sekaligus menambah perbendaharaan kata yang dimilikinya. Dengan perolehan seperti itu akan mendukung siswa untuk terampil berpidato.

Satu di antara faktor pendukung minat membaca siswa adalah perpustakaan sekolah. Perpustakaan sebagai sumber informasi ilmu pengetahuan harus benar-benar dapat memainkan perannya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa perpustakaan adalah jantung sekolah. Sekolah yang perpustakaannya hidup akan berkembang pesat dan lebih maju, sebaliknya sekolah yang perpustakaannya mati, pengembangan ilmu pengetahuan dari sekolah tersebut juga akan terhambat dan mati.

Kegiatan membaca akan menjadi bermakna dan bermanfaat apabila didorong oleh minat membaca yang tinggi. Sayangnya, tidak semua siswa memiliki minat membaca yang tinggi. Minat membaca yang rendah diduga sebagai pemicu rendahnya penguasaan kosakata. Dengan demikian, siswa yang minat membacanya rendah

akan rendah pula penguasaan kosakatanya. Menurut Tarigan (2006:53) tanpa kemampuan berbicara yang baik siswa tidak akan mampu mengeskpresi, menyatakan, dan menyampikikan, gagasan dan perasaannya dengan baik. Keterampilan berpidato siswa tidak dapat dimiliki secara tiba-tiba, tetapi harus melalui pelatihan yang rutin dan konsisten serta didukung oleh wawasan yang luas.

3. Pengaruh Penguasaan Kosakata (X_2) terhadap Keterampilan Berpidato (Y)

Dari hasil penelitian dan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa penguasaan kosakata telah memberikan kontribusi dan pengaruh yang positif terhadap keterampilan berpidato. Artinya, kemampuan penguasaan kosakata siswa telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta kampus B.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya keterampilan berpidato siswa adalah rendahnya pengetahuan kaidah bahasa yang berlaku, salah satunya adalah rendahnya penguasaan kosakata. Kualitas dan kuantitas penguasaan kosakata akan menentukan kualitas kalimat dan mutu berbicara seseorang.

Berbicara adalah bahasa lisan yang digunakan dalam komunikasi dua arah dan terkait erat dengan pengucapan lafal suatu kata. Pengucapan lafal suatu kata artinya adalah kemampuan menguasai kosakata baik pengucapan atau pemakaian. Keterampilan penguasaan ini akan mendukung keterampilan berpidato seseorang.

Meskipun berpidato adalah seni bertutur di hadapan orang banyak atau dimuka umum yang bisa dilatih secara rutin dan bertahap, tanpa adanya wawasan yang luas informasi yang ingin disampaikan dan minimnya penguasaan kosakata, maka kegiatan berpidato akan terhambat dan

keterampilan berpidato menjadi rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang diperoleh di lapangan sebagai berikut,

1. Terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca dan penguasaan kosakata secara bersama-sama terhadap keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan perolehan Nilai $F_0 = F_0 = 37,514$ dan Sig. = 0,000 < 0,5. Secara bersama-sama variabel kedisiplinan dan motivasi belajar memberikan kontribusi sebesar 56,4% terhadap variabel keterampilan berpidato.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan minat membaca terhadap keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 2,808$ dan Sig. = 0,007 < 0,05. Variabel kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 16,41% dalam keterampilan berpidato MAN Jakarta.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan penguasaan kosakata terhadap keterampilan berpidato siswa MAN 6 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 5,555$ dan Sig. = 0,000 < 0,05 Variabel motivasi belajar memberikan kontribusi sebesar 39,97% dalam keterampilan berpidato.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka khususnya guru bahasa Indonesia dan umumnya semua tenaga pendidik diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Pada tataran pemahaman maupun dalam praktiknya yang juga otomatis berbeda. Mengingat penelitian ini menyangkut masalah sumber daya manusia, maka dalam menjawab pertanyaan dan pernyataan kelihatannya responden sangat hati-hati dan ada di antaran tidak terungkap secara nyata, utamanya hal-hal menyangkut

tentang dirinya, sehingga masih diperlukan pengungkapan faktor-faktor tersebut dalam suasana yang lebih spesifik dan transparan serta diperlukan juga pelatihan secara rutin dalam praktik berpidato. Bertolak dari kenyataan di atas, sangat diperlukan adanya upaya untuk mengungkap beberapa aspek tersebut melalui suatu observasi atau wawancara dengan pihak sekolah. Juga perlu penelitian lebih lanjut untuk mengungkap faktor yang lain yang dianggap berpengaruh namun belum terungkap dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya para guru selalu berusaha untuk mengkondisikan agar siswa mempunyai kedisiplinan yang tinggi.
2. Hendaknya para guru bahasa Indonesia mengupayakan agar siswa meningkatkan motivasi belajar bahasa Indonesia sebaik-baiknya.
3. Perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan siswa menyebabkan perlunya peningkatan prestasi belajar siswa. Dalam hal ini sekolah agar mendukung dan memfasilitasi sarana dan prasarana kegiatan.
4. Guru sebagai pengajar, diharapkan dapat memberikan prioritas terhadap kedisiplinan dan motivasi belajar pada saat mengajar para siswanya, sehingga prestasi belajar dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwimarta, dkk. 1998. *Tata Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Pembinaan Pengembangan Bahasa
- Akhadiyat, Subarti. 1986. *Menulis II*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Aminuddin. 1998. *Semantik; Pengantar Studi Tentang Makna*. Bandung: Sinar Batu
- Alwi, Hasan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- , 2003. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Arifin, Zaenal. 1995. *Cermat Berbahasa Indonesia*. Jakarta: Akademi Presindo
- Arikunto, Suharsimi. 1994. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2010. *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar. Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bloom, Benjamin S. 1954. *Taxonomy of Education Objectives: The Classification of Educations Goals*. London: David McKay Company, Inc.
- Bloomfield, Leonard. 1995. *Language*. Terjemahan I. Sutikno. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Brown, H. Douglas. 2001. *Teaching by Principles: An Interactive Approach to Lague Pedagogy, Second Edition*. San Francisco State University : Addison Wesley Loughman.
- Chaer, Abdul. 1993. *Pengantar Semantik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaedar. Alwasilah. 1993. *Linguistik; Suatu Pengantar*. Bandung: Angkasa.
- Dardjowidjoyo, Soejono. 2012. *Psikolinguistik; Pengantar Pemahaman Bahasa Manusia*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor
- Djali, dan Muljono, Pudji. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Hadinegoro, Lukman. 2003. *Teknik Seni Berpidato Mutakhir*. Yogyakarta: Penerbit Absolut
- Keraf, Gorys. 1984. *Diksi dan Gaya Bahasa*. Ende, Flores: Nusa Indah
- Nurdiyantoro, Burhan. 2010. *Penilaian Pembelajaran Bahasa*. Yogyakarta: BPFE
- Nugrahani, Farida. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- , (2011). *Pedoman Penulisan Proposal Tesis dan Tesis*. Sukoharjo: PPS Universitas Veteran Bangun Nusantara.

- Rahmat, Jalaludin. 2002. *Retorika Modern Pendekatan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Roekhan dan Martutik. (1991). *Evaluasi Pengajaran Bahasa Indonesia*. Malang: Yayasan Asih Asah Asuh.
- Slameto. 2003. *Belajar Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Slamet, St.Y. 2009. *Dasar-dasar Keterampilan Berbahasa Indonesia*. LPP UNS dan UNS Press. Surakarta.
- Sugiyono. 1999. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- , 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi (STD)*. Bandung: Alfabeta
- Sugono, Dendy. 2009. *Mahir Berbahasa Indoneseia dengan Benar*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sujianto,J.Ch. 1988. *Keterampilan Berbahasa Membaca-Menulis-Berbicara untuk Mata Kuliah Dasar Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen P dan K
- Supardi, US. 2012. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta: Ufuk Press.
- Suparman, IA. 2013. *Aplikasi Komputer dalam Penyusunan Karya Ilmiah*. Jakarta: Pustaka Mandiri
- Suwarto, 2003. "Evaluasi Pemanfaatan Laboratorium Biologi SMU se Kabupaten Sukoharjo" dalam Tesis. Program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Yogyakarta
- , 2008. *Jenis-jenis dan Karakteristik Tes*. Sukoharjo: UNIVET
- , 2011. "Pengembangan Tes Diagnostik untuk Mengungkap Kesulitan Siswa dalam Memahami Reproduksi Sel" dalam Disertasi. Program Pascasarjana (S3), Universitas Negeri Yogyakarta.
- , 2013. *Pengembangan Tes Diagnostik dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tarigan, Henry Guntur. 2013. *Berbicara; Sebagai Suatu Keterampilan Berbahasa*. Bandung: Angkasa.
- , 2008. *Membaca; Sebagai Suatu Keterampilan Berbahasa*. Bandung: Angkasa.
- Tidjan. 1993. *Pengajaran Kosakata*. Bandung : Angkasa
- Waluyo, Herman.J. 1992. *Penelitian Pendidikan Bahasa dan Sastra*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Yamin, Martinis. 2007. *Kiat Membelajarkan Siswa*. Jakarta: Gaung Persada Pres.

Jurnal
 MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (227 - 244)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

Jurnal
MANDIRI[®]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

**PENGARUH SUPERVISI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari, Depok)**

Tohirin

**Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01805@unpam.ac.id**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, dan pengujian Hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh dimana semua populasi dipakai sebagai sampel yaitu 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu : 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisa Regresi Berganda, 3. Koefisien Determinasi (R^2), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, dengan korelasi positif 0,670 dan kontribusi pengaruhnya sebesar 45%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 5,571 dengan signifikansi t sebesar 0,000. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, dengan korelasi positif 0,653 dan kontribusi pengaruh sebesar 42,7% . Dan nilai t_{hitung} sebesar 5,319 dengan signifikansi t sebesar 0,000.. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dengan korelasi positif 0,714 dan kontribusi pengaruh sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai F_{hitung} sebesar 19,284 dengan signifikansi F sebesar 0,000.

Kata Kunci : *Supervisi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya disebutkan pula kewajiban guru antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan

sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 3).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU.No. 20 tahun 2003, Pasal1)

Pendidikan adalah hal pokok yang akan menopang kemajuan suatu bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada. Tanpa pendidikan, maka suatu negara akan jauh tertinggal dengan negara lain.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitanya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan

berkualitas.

Tugas dan kewajiban guru semakin berat dalam menghadapi kompetensi sistem pendidikan yang berkembang mengikuti perkembangan jaman, oleh karena itu, dituntut adanya sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Agar sikap disiplin dapat ditegakkan, maka perlu dilakukan supervisi oleh kepala sekolah sebagai atasan langsungnya. Dengan adanya supervisi, maka kepala sekolah sebagai atasan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan guru dalam menjalankan tugasnya, selanjutnya dapat dilakukan pembinaan atau mencari solusi pemecahan masalah yang dihadapi oleh guru tersebut, sehingga proses belajar mengajar di sekolah tidak terganggu.

Supervisi dan disiplin kerja merupakan unsur manajemen. Kegiatan supervisi secara kontinyu dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain. Sementara ini ada anggapan bahwa kinerja Guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok belum memenuhi harapan sebagaimana mestinya. Masih ada guru yang kurang disiplin dalam tugasnya. Ada sebagian guru yang meninggalkan tugas tanpa ijin, tidak masuk tanpa ijin, dan masih sering memberikan catatan kepada siswa yang kemudian meninggalkan ruangan kelas. Hal ini kemungkinan belum efektifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala Sekolah yang bersangkutan atau supervisi dari pejabat yang berwenang.

Ada pula kemungkinan bahwa supervisi yang dilakukan tidak memperhatikan prinsip-prinsip supervisi yang baik. Dan belum optimalnya disiplin kerja para guru sehingga kinerja mereka cenderung belum menunjukkan prestasi yang memuaskan. Misalnya memberikan tugas atau mencatat kemudian meninggalkan kelas.

Sehubungan dengan itu, kegiatan supervisi

secara kontinyu dan berkelanjutan serta, adanya disiplin kerja Guru sangat diperlukan untuk memperbaiki kondisi tersebut sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain, terutama tingkat Persentase kelulusan, nilai kemampuan siswa dan prestasi siswa.

Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dan kesulitan-kesulitan apa yang dialami oleh guru, sehingga dapat dicari upaya pemecahannya. Dengan adanya supervisi yang efektif dan memperhatikan prinsip-prinsip supervisi maka diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja Guru dan pada akhirnya meningkatkan kinerja Guru, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Pekerjaan seorang guru merupakan tugas yang cukup berat dan mengharuskan persiapan yang matang, oleh karena itu seorang guru yang profesional pasti memiliki persiapan administratif dalam pembelajaran. Tanpa persiapan yang baik seorang guru mustahil akan menjalankan tugasnya dengan baik. Kelengkapan administrasi menunjukkan kemandirian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan seorang guru memiliki visi, misi, tujuan sasaran dan target yang jelas pekerjaannya dan yang juga penting adalah memiliki alokasi waktu yang jelas.

Menurut Djatmiko (2006) "Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik". Kinerja guru selama ini selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja, totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdian akan menjadi pusat perhatian di sekolah.

Mengingat begitu pentingnya posisi guru

dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau rendahnya kinerja guru.

Mengingat bahwa Supervisi, dan Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat menjadi pertimbangan dalam kinerja guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: "Pengaruh Supervisi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok).

Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah di pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai supervisi dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada guru dan staff pada periode tertentu di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
2. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
3. Bagaimana pengaruh antara supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Tinjauan Teoritik

1. Pengertian Manajemen

Menurut T. Hani Handoko (1997:44). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, dan penggunaan sumberdaya. Sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen tersebut dijelaskan salah satu indikatornya adalah adanya pengawasan. Istilah pengawasan di lingkungan pendidikan lebih sering disebut dengan supervisi. Supervisi dan disiplin merupakan unsur manajemen yang dapat diberlakukan bagi para guru. Guru sebagai unsur pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan objek atau sasaran supervisi dan bimbingan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Pemberian supervisi dan bimbingan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai guru dan kualitas sumberdaya manusia.

Salah satu upaya untuk menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan belajar adalah dengan pembinaan dan peningkatan disiplin para guru sebagai sumber belajar. Dengan adanya sikap disiplin yang mematuhi terhadap segala peraturan dan tata tertib yang berhubungan dengan tugas-tugasnya, maka diharapkan dapat mendukung ke arah pencapaian

tujuan pendidikan.

2. Efektivitas Sumber Daya Manusia

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah sesuatu atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya (Siagian, 1997: 24).

Cowan dalam Sukadi (2002:12) mengemukakan bahwa efektivitas dihubungkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan atau perbandingan antara hasil nyata dengan hasil ideal. Sedangkan Hadari Nawawi (1989:43) menjelaskan bahwa efektivitas maksudnya adalah menilai tindakan atau kegiatan yang telah dilakukan apakah telah menghasilkan sesuatu seperti yang direncanakan dan berjalan dengan sebenarnya serta tidak menyimpang dari perencanaan sehingga sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dari beberapa teori di atas, secara umum teori efektivitas berorientasi pada tujuan. Itulah sebabnya efektivitas kepemimpinan suatu organisasi adalah kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan organisasi tersebut. Efektivitas menunjukkan ketercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Artinya Efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 2000: 176). Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan

berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau usaha, karena kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dengan sukses pula. Kepemimpinan (*leadership*) telah banyak didefinisikan orang dengan cara dan pendekatan atau sudut pandang yang berbeda-beda. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi, tergantung dari mana titik tolak pemikirnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (seandainya dijadikan pemimpin) untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan anak buahnya ke arah tujuan tertentu (Nitisemito, 2001: 70). Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan, dan kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya.

Hersey dan Blanchard dalam Suyana, dkk (2012: 75-76) menyatakan 4 indikator perilaku kepemimpinan yaitu: Mengarahkan (*Telling*), menjual atau memberikan ide (*Selling*), menggalang partisipasi (*Participation*) dan mendelegasikan (*Delegating*). Dengan perilaku delegasi ini, pimpinan memberi pengarahan maupun dukungan karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya.

4. Supervisi

Supervisi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *supervision* (Siagian, 1989: 57), yang terdiri dari dua kata, yaitu: *super* dan *vision*. *Super* artinya lebih atau atas, sedangkan *vision*, artinya melihat atau meninjau, maka secara etimologi supervisi diartikan sebagai melihat dari atas terhadap pelaksanaan dan hasil kegiatan bawahan. Istilah supervisi bukanlah istilah

baru dalam dunia pendidikan. Wiles dan Bondi (1986: 10) memberikan pengertian yang lebih dinamis, dengan menyatakan bahwa: "*supervision is a general leadership function that coordinates and manages those school activities concerned with learning*". Artinya bahwa supervisi adalah fungsi kepemimpinan umum yang mengkoordinasi dan mengatur aktivitas-aktivitas sekolah yang menitikberatkan pada pembelajaran.

Pengertian supervisi menurut Ratal Wirjasantosa (1984: 1), adalah suatu usaha atau kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah atau lembaga pendidikan lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebagai pedoman, Amentembun (1981: 5) merumuskan pengertian supervisi bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan dan tuntunan kearah perbaikan situasi pendidikan (termasuk pengajaran) pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar.

Dengan beberapa pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan secara umum bahwa kegiatan supervisi pendidikan pada hakekatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan untuk perbaikan situasi belajar mengajar, dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan pokok supervisi adalah membantu para guru agar memperoleh arah diri dan memecahkan masalah-masalah pengajaran yang mereka hadapi. Secara sederhana supervisi dapat dirumuskan sebagai suatu usaha untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki situasi belajar-mengajar secara profesional.

Untuk mengetahui apakah suatu pelaksanaan itu berjalan lancar sesuai rencana

yang telah digariskan, mengetahui apakah segala sesuatu dijalankan sesuai dengan instruksinya, mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitankesulitan dalam bekerja, dan mencari jalan keluar, bilamana terdapat kesulitankesulitan dan diusahakan pemecahannya (Ibnu Syamsi, 1998:110).

Untuk melakukan pengawasan perlu memahami dan memperhatikan prinsip pengawasan yang efektif yaitu: akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, realitas secara ekonomis, realitas secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional; dan diterima para anggota organisasi (Handoko, 1997:373).

Sudibyo Triatmodjo (2000:8), mengatakan bahwa prinsip-prinsip pengawasan yaitu objektif dan menghasilkan fakta, pengawasan berpedoman pada kebijakan yang berlaku, preventif, pengawasan bukan tujuan, dan efisien. Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dan kesulitan-kesulitan apa yang dialaminya, sehingga dapat dicari upaya pemecahannya. Dengan adanya supervisi diharapkan dapat membantu kelancaran tugas Guru guna meningkatkan kinerjanya yang lebih baik. Dalam penelitian ini yang ditetapkan adalah :

- Perencanaan program supervisi
- Pelaksanaan supervisi
- Tindak lanjut

5. Disiplin Kerja

Menurut IG Suroso dalam Roemintoyo (1999: 13), disiplin adalah peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat, artinya setiap pekerjaan harus sesuai dengan peraturan yang ada. Sedangkan Amiroedin Syarif dalam Roemintoyo (1999: 14) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang

didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya di dalam lingkungan tertentu. Adapun pengertian kerja menurut Poerwodarminto (1988: 70) adalah perbuatan melakukan sesuatu. Dengan demikian disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kegiatan proses belajar mengajar dituntut adanya sikap disiplin dari semua pihak, baik dari guru, karyawan, siswa dan seluruh perangkat pendidikan yang terkait. Disiplin kerja prinsip-prinsip disiplin yang sehat. Prinsip-prinsip disiplin sehat sebagai berikut:

- a. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa taat pada pemimpin, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilakukan;
- b. Bersedia dan mau menerima segala tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental;
- c. Tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan;
- d. Setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan (IG. Suroso dalam Roemintoyo (1999: 15).

Untuk mendorong terciptanya suasana disiplin yang sehat, di lingkungan sekolah, maka kepala sekolah harus memperhatikan unsur-unsur pembentukan disiplin, antara lain peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula, perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi/ditaati bagi guru

serta, jika terjadi pelanggaran, maka perlu adanya tindakan yang tegas. Sebaliknya jika peraturan tidak jelas, dan tidak adanya sanksi bagi yang melanggar, maka seseorang cenderung untuk melanggar peraturan dan tidak taat pada peraturan yang berlaku. Indikator yang dipakai dalam penelitiannya ini meliputi :

- Tujuan dan kemampuan
- Keteladanan kepemimpinan
- Balas jasa
- Keadilan
- Sanksi dan hukuman
- Ketegasan

6. Kinerja Guru

Menurut Henry Simamora (1995:500) Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan Gibson (1996: 70) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Adapun Miner (1998: 14) mengatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 2) 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 mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian 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 mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai. Robert L Mathis dan John H Jackson (2002:81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik

karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Sedangkan Mark C Zweig yang dikutip dalam Suyadi Prawirosentono (1999:216) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya. Stephen P Robbins (2006: 684) menyatakan bahwa evaluasi kinerja juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

Penilaian kinerja Guru dimaksudkan untuk mengetahui hasil kerja Guru sesuai dengan tugas dan fungsinya dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahannya dan dapat dijadikan dasar dalam rangka promosi, peningkatan karier, dasar kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan dasar pengambilan kebijakan oleh pimpinan. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

- Prestasi kerja
- Memiliki kedisiplinan
- Memiliki kreativitas
- Mampu bekerjasama
- Memiliki tanggungjawab

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2005:306) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok yang beralamat di Jl. Curug Topik Kel.Curug Kec. Bojongsari-Depok. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2016.

Populasi Dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah tenaga guru dan staf pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel menggunakan teknik jenuh atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dipakai sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, seperti berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni supervisi dan disiplin kerja. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi

oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang dilambangkan dengan Y.

Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Supervisi (X_1)
Variabel ini diukur melalui indikator: perencanaan program supervise, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut.
2. Disiplin Kerja (X_2)
Variabel ini diukur melalui indikator : Tujuan dan kemampuan, Keteladanan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan
3. Kinerja Guru (Y)
Variabel ini diukur melalui indikator : Prestasi kerja, memiliki kedisiplinan, memiliki kreativitas, mampu bekerjasama dan memiliki tanggungjawab.

Metode Pengumpulan Data

1. **Kuesioner**
Adapun dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis langsung menghubungi responden yaitu tenaga guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
2. **Wawancara**
Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke kantor SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.
3. **Studi Pustaka**
Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literatur-literatur berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh

pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil atau kurang dari r_{tabel} , maka data tersebut tidak valid. Nilai r_{tabel} untuk 40 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,312.

2. Uji Reliabilitas

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*.

Menurut Arief (2009:317) untuk menentukan reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{Alpha} (*Alpha Cronbach*) dengan r_{table} yang sudah di ketahui pada uji validitas. Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{table} maka instrumen tersebut handal (*reliable*). Sebaliknya jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} kurang dari r_{table} , maka instrumen tersebut tidak handal (*not reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji kelayakan data atau asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas

Uji Statistik

Dalam penelitian ini uji statistik dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh atau keterhubungan antara variabel independen terhadap

variabel dependen. Uji ini meliputi, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

1. Analisis Regresi Berganda

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

2. Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh variabel supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

3. Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor variabel.

Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana

pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Range Kelas

$$P = \frac{\text{Range}}{\text{Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2 Interpretasi Nilai Rata-rata Skor

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 - 4,19	Setuju (S)
4,20 - 5,00	Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Supervisi (X_1)

Supervisi dalam penelitian ini merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Indikator yang dipakai adalah : perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut. Adapun penilaian responden atas supervisi pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Supervisi (X_1)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Pertanyaan 1	0	1	14	18	7	3.78	S
Pertanyaan 2	0	1	8	20	11	4.03	S
Pertanyaan 3	0	0	11	23	6	3.88	S
Pertanyaan 4	0	2	14	12	12	3.85	S
Pertanyaan 5	0	0	13	21	6	3.83	S

Pertanyaan 6	0	2	14	17	7	3.73	S
Pertanyaan 7	0	1	11	21	7	3.85	S
Pertanyaan 8	0	0	15	19	6	3.78	S
Pertanyaan 9	0	0	16	15	9	3.83	S
Pertanyaan 10	0	0	20	14	6	3.65	S
Pertanyaan 11	0	0	14	19	7	3.83	S
Pertanyaan 12	0	0	11	20	9	3.95	S
Rata-Rata Skor						3.83	

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel supervisi sebesar **3,83** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa supervisi yang dilakukan di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sudah berjalan dengan teratur dan masing-masing guru memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pimpinan secara baik dalam rangka berkonsultasi tentang hasil supervisi yang dilakukan

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan sikap taat dan patuh terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator : Tujuan dan kemampuan, Keteladanan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan. Adapun penilaian responden atas disiplin kerja pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 4 Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Pertanyaan 1	0	0	15	20	5	3.75	S
Pertanyaan 2	0	0	16	13	11	3.88	S
Pertanyaan 3	0	1	16	15	8	3.75	S
Pertanyaan 4	0	1	13	17	9	3.85	S
Pertanyaan 5	0	0	19	15	6	3.68	S
Pertanyaan 6	0	1	12	22	5	3.78	S
Pertanyaan 7	0	0	16	12	12	3.90	S
Pertanyaan 8	0	0	17	14	9	3.80	S
Pertanyaan 9	0	2	16	16	6	3.65	S
Pertanyaan 10	0	0	14	22	4	3.75	S
Pertanyaan 11	0	0	15	18	7	3.80	S
Pertanyaan 12	0	0	8	13	19	4.28	SS
Rata-Rata Skor						3.82	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel supervisi sebesar **3,82** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa supervisi yang dilakukan di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sudah berjalan dengan teratur dan masing-masing guru memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pimpinan secara baik.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator : Prestasi kerja, memiliki kedisiplinan, memiliki kreativitas, mampu bekerjasama dan memiliki tanggung jawab. Adapun penilaian responden atas kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 5 Jawaban Variabel Kinerja Guru (Y)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Pertanyaan 1	0	0	8	24	8	4.00	S
Pertanyaan 2	0	1	14	14	11	3.88	S
Pertanyaan 3	0	0	15	20	5	3.75	S
Pertanyaan 4	0	1	7	17	15	4.15	S
Pertanyaan 5	0	0	19	15	6	3.68	S
Pertanyaan 6	0	0	9	24	7	3.95	S
Pertanyaan 7	0	0	10	16	14	4.10	S
Pertanyaan 8	0	0	15	20	5	3.75	S
Pertanyaan 9	0	1	13	20	6	3.78	S
Pertanyaan 10	0	0	9	23	8	3.98	S
Pertanyaan 11	0	0	11	18	11	4.00	S
Pertanyaan 12	0	0	12	18	10	3.95	S
Rata-Rata Skor						3.91	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel supervisi sebesar **3,89** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa supervisi yang dilakukan di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sudah berjalan dengan teratur dan masing-masing guru memiliki

kesempatan untuk berinteraksi dengan pimpinan secara baik dalam rangka berkonsultasi tentang hasil supervisi yang dilakukan

Hasil Analisis Data

Uji Instrumen Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi (X_1)	0.730	0.312	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	0.625	0.312	Valid
Kinerja Guru (Y)	0.563	0.312	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka semua butir pernyataan dikatakan valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi (X_1)	0.914	0.312	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.862	0.312	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.807	0.312	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dalam variabel dalam penelitian dikatakan reliabel.

Uji Prasyarat Data (Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.115	40	.199	.939	40	.033

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis di atas, menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smir-*

nov Test. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai $0,199 > 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Supervisi (X_1)	0.484	2.067
Disiplin Kerja (X_2)	0.484	2.067

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan *Collinierrity Statistic* menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas supervisi (X_1) sebesar 0,484 0,786 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,484 dari nilai *tolerance* kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0.01 dan nilai *inflation factor* (VIF) untuk X_1 sebesar 2,067 dan X_2 sebesar 2,067. Keduanya (X_1 dan X_2) nilai VIF-nya lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.484	3.542	1.868

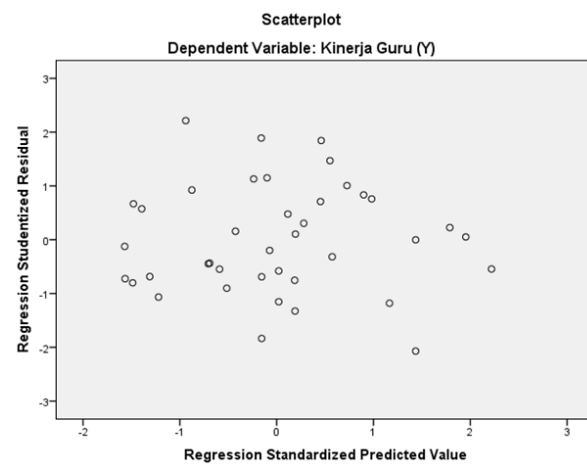
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Supervisi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji *Durbin Watson* menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 1.868, dimana nilai tersebut berada diantara 1.550-2.460. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji di atas, menunjukkan titik-titik jawaban responden tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.444	4.692		3.931	.000
Supervisi (X_1)	.317	.126	.416	2.514	.016
Disiplin Kerja (X_2)	.304	.142	.355	2.144	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut : $Y = 16,301 + 0,340X_1 + 0,325X_2$

Di mana :

Y = Kinerja Guru

X_1 = Variabel Supervisi

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18,444 menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel supervisi dan disiplin kerja besarnya nilai kinerja guru sudah terbentuk sebesar 18,444.
2. Variabel supervisi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,317. Yang artinya jika variabel supervisi (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) tetap, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,317 *point*.
3. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,304. Yang artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel supervisi (X_1) tetap, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,304 *point*.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_1)

Correlations ^b			
		Supervisi (X_1)	Kinerja Guru (Y)
Supervisi (X_1)	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,670. Dengan demikian secara parsial variabel supervisi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_2)

Correlations ^b			
		Supervisi (X_1)	Kinerja Guru (Y)
Supervisi (X_1)	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,653. Dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_1 dan X_2 Terhadap (Y))

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.484	3.542

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,714. Dengan demikian secara simultan variabel supervise dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_1 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.450	.435	3.705

a. Predictors: (Constant), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,450 atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh supervisi terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_2 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.412	3.781

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,427 atau 42,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sebesar 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_1 dan X_2 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.484	3.542

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,510 atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh supervisi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini digunakan uji t (secara parsial dan uji F secara simultan). Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Uji t (X_1 Terhadap Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.440	4.260		5.502	.000
	Supervisi (X_1)	.512	.092	.670	5.571	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,571 > 2,024$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara supervise terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Tabel 19 Hasil Uji t (X_2 Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.285	4.862		4.378	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.560	.105	.653	5.319	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,319 > 2,024$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Tabel 20 Hasil Uji F (X_1 dan X_2 Terhadap (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	483.783	2	241.891	19.284	.000 ^b
Residual	464.117	37	12.544		
Total	947.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($19,284 > 3,240$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat diterima.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dari hasil pengujian statistik dan analisis diatas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, sebagai berikut :

1. Pengaruh Supervisi (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 23,440 + 0,512X_1$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 0,512 nilainya positif, jika variabel supervisi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Korelasi antara supervisi dan kinerja guru adalah 0,670. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,670 dan kuat antara variabel supervisi dengan kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,450. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 45% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,571 dengan signifikansi t sebesar 0,000.
- Nilai $t_{tabel} (0,05;38) = 2,024$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (5,571 > 2,024)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,000 < 0,05)$, maka hipotesis H1 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 21,285 + 0,560X_2$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 0,560 nilainya positif, jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, arti-

nya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

- Korelasi antara disiplin kerja dan kinerja guru adalah 0,653. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,653 dan kuat antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
 - Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,427. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
 - Pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,319 dengan signifikansi t sebesar 0,000.
 - Nilai $t_{tabel}(0,05;38) = 2,024$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,319 > 2,024$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_2 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
3. Pengaruh Supervisi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 18,444 + 0,317X_1 + 0,304X_2$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai koefisien beta 0,317 dan 0,304 semua nilainya positif, jika variabel supervisi dan disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap

kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

- Korelasi secara simultan antara supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 0,714. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,714 dan kuat antara variabel supervisi dan disiplin kerja dengan kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,510. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 51% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.
- Pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,284 dengan signifikansi F sebesar 0,000.
- Nilai $F_{tabel}(0,05;38) = 3,240$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,284 > 3,240$) dan signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_3 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,571 > 2,024$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000$

- < 0,05). Supervisi mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,670 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Supervisi mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 45% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 23,440 + 0,512X_1$.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,319 > 2,024$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Disiplin kerja mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,653 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Supervisi mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 42,7% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 21,285 + 0,560X_2$.
 3. Supervisi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,284 > 3,240$) dan signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Supervisi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 51% terhadap kinerja guru pada SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok, selebihnya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan, pelatihan, tunjangan dan lain-lain. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 18,444 + 0,317X_1 + 0,304X_2$.

Implikasi

Selaku pengambil kebijakan dalam satuan pendidikan, kepala sekolah perlu memperhatikan berbagai variabel berkenaan dengan upaya peningkatan fungsi pengawasan dan disiplin kerja guru agar menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan. Memberikan timbal balik yang positif dari setiap program

serta kebijakan yang dikeluarkan oleh sekolah yang diselaraskan dengan dinas pendidikan serta menjalin hubungan yang baik dengan pengawas, serta harus selalu aktif dari setiap program kerja yang dikeluarkan.

Pengawasan juga harus disertai bimbingan bagi guru lebih ditingkatkan. Disamping itu juga Guru harus memandang bahwa pekerjaannya adalah mulia, tanamkan rasa sebagai guru karena pekerjaan guru adalah suatu profesi yang tidak semua orang dapat melakukannya.

Agar tingkat kinerja guru di SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok tetap tinggi sesuai dengan harapan maka hendaknya variabel supervisi dan disiplin kerja secara bersama-sama dan terintegrasi harus diperhatikan dan ditingkatkan dan dipaami oleh pihak Giant, guna mendukung terciptanya proses pembelajaran yang optimal yang berkelanjutan, serta dapat menerapkan strategi pembelajaran secara komprehensif dan menciptakan pendidikan yang bermutu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel supervisi, misalnya memastikan kegiatan supervisi dijalankan dengan benar, melakukan cek secara kontinyu guna menjalin hubungan yang baik antara pengawas dengan semua bagian di sekolah, serta harus selalu aktif dari setiap program kerja yang dikeluarkan.
2. SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, memastikan kebijakan-kebijakan dijalankan oleh semua guru secara benar dan sampai ke semua komponen sekolah. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja

- guru agar berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.
3. SMP Baitul Hikmah Bojongsari-Depok perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel kinerja guru, Indikator-indikator yang ada dalam supervisi harus dilakukan dengan kontinyu dengan cara memperbesar keterlibatan warga sekolah, termasuk kepala sekolah dan guru, memberi kesempatan untuk mengembangkan karir/potensi, memberikan fasilitas jaminan dan keamanan kerja, memberikan kesempatan penyelesaian masalah secara terbuka, jujur, dan adil, serta menciptakan komunikasi yang tanpa sekat.
 4. Bagi para peneliti lain agar menindaklanjuti penelitian ini melalui penelitian penelitian serupa dengan mengembangkan variabel-variabel bebas dan cakupan wilayah penelitian. Hal ini disebabkan masih banyak faktor yang mempengaruhi supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru
- DAFTAR PUSTAKA**
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barinto. 2012. *Hubungan Kompetensi Guru Dan Supervisi Akademik Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Percut Sei Tuan*. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.9 No.2 hal: 201:214
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum. Depdiknas.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson James, Ivancenvich dan James H Donnelly JR. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*. Bina Aksara jilid 1 (terjemahan Ninuk Hadasni). Jakarta.
- Henry Simamora 1995. *Manajemen Sumberdaya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta.
- M. Ngalim Purwanto dan Sutaadji Djojopranoto. 1997. *Administrasi Pendidikan*. Penerbit Mutiara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen S.D.M. Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja. Bandung.
- Payaman Simanjuntak J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Permendiknas RI No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Poerwodarminta W.J.S. 1988. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cetakan Kelima, P.N Balai Pustaka, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jilid Pertama, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudibyo Triatmodjo. 2000. *Sistem Pengawasan*, LAN, Jakarta.
- Sudjana, "Metoda Statistika", Edisi 6, Penerbit PT Trasito, Bandung, 2005.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- T Hani Handoko. 1997, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

CALL FOR PAPERS

JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, adalah jurnal independen yang berisi hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi. Kami mengundang sekenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat di **JURNAL MANDIRI**. Rencananya untuk Edisi Vol. 2, No. 2, akan terbit pada Desember 2018.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN :

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi : Judul, Nama lengkap penulis, Instansi penulis, Email, Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Landasan Teori/Metodologi, Pembahasan, Penutup/Kesimpulan, dan Daftar Pustaka.
4. Artikel dikirim dalam bentuk microsoft word ke Email: redaksi@jurnalmandiri.com atau jurnalmandiri@gmail.com.
5. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan ke Sekretaris Redaksi **JURNAL MANDIRI** (Kusworo/081367371529).
6. Sebelum dilakukan pencetakan para calon penulis harus mengikuti seleksi terlebih dahulu, di antaranya presentasi naskah tulisan, paling lambat 90 hari (hari kerja) sebelum penerbitan.
7. Untuk Pedoman Penulisan silahkan *download* Pedoman Penulisan Jurnal Hasil Penelitian (pdf) pada : www.jurnalmandiri.com.



KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk. Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.

Alamat Redaksi **JURNAL MANDIRI** :

LKD-PM, Jl. Pamulang Permai Blok D2 No. 25, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15418,

Website : www.jurnalmandiri.com, E-mail : redaksij.mandiri@gmail.com

Telp. 021-29204534, Faks. 29050024

Kontak Person : Ahmad Yani (+6285261264998), Kusworo (081367371529)

