





**Jurnal Ekonomi Balance**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah Makassar**

# **Jurnal Ekonomi Balance**

**Penasihat :**

**Ir. H. Muh. Syaiful Saleh, M.Si.**

**(Ketua BPH Univ. Muhammadiyah Makassar)**

**Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.**

**(Rektor Univ. Muhammadiyah Makassar).**

**Penanggung Jawab :**

**Hj. Lilly Ibrahim, SE, M.Si.**

**(Dekan Fak. Ekonomi Univ. Muhammadiyah Makassar)**

**Penyunting Ahli / Mitra Bestari :**

**Prof. Dr. H. A. Karim Saleh (Universitas Hasanuddin)**

**H. Hamzah Hafied, SE, M.Si., Ph.D (UMI Makassar)**

**Dr. H. Basri Rizak, MS. (Univ. Muhammadiyah Makassar)**

**Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM (Univ. Muhammadiyah Makassar)**

**Ketua :**

**H. Muh. Rusydi Rahman, SE, M.Si.**

**Sekretaris :**

**Ismail Rasulong, SE, MM**

**Penyunting Pelaksana :**

**Dr. Hj. Ruliaty, MM; H. Sultan Sarda, SE, MM; Drs. Sanusi AM., M.Si.; Dra.**

**Murni, M.Si; Andi Arman, SE, M.Si, Ak;**

**Editor : Ismail Rasulong, SE, MM**

**Pelaksana Tata Usaha : Nurhaedah Hamdat, BA**

**Desain Grafis : M. Rizah Rachman**

**Sirkulasi : Harto Imayaduddin, S.Pd. & Alimuddin**

**Redaksi menerima tulisan ilmiah dan hasil penelitian. Naskah diketik spasi 1,5 pada kertas A4 sebanyak 9 – 12 halaman lengkap dengan abstrak kurang lebih 1 halaman. Tulisan dalam bentuk MS. Word. Redaksi berhak menyunting/mengedit setiap tulisan tanpa merubah substansinya.**

**Alamat Redaktur : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**

**Telp. (0411) 866972**

**Contact Person : 085 242 018 587 / 081 342 650 527**

## DAFTAR ISI

Analisis Daya Saing Sektor Ekonomi Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah <b>Hamzah Hafied</b> .....	1 – 22
Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku <b>Ruliaty</b> .....	23 - 32
Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur <b>Moh. Aris Pasigai</b> .....	33 - 47
Analisis Kinerja Karyawan Yakes PT Telkom Area Kepulauan Makassar <b>Muhammad Rusydi</b> .....	48 - 59
Pengaruh Lingkungan Bisnis Eksternal dan Perencanaan Strategi terhadap Kinerja Perusahaan <b>Mahmud Nuhung</b> .....	60 - 79
Analisis Pengambilan Keputusan Pembelian Air Minum dalam Kemasan (Studi pada PT Sariguna Prima Tirta) <b>Lilly Ibrahim</b> .....	80 - 90

# **ANALISIS DAYA SAING SEKTOR EKONOMI KABUPATEN MOROWALI PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**Oleh:  
Hamzah Hafied  
(Dosen FE UMI Makassar)**

## **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk (1) mengetahui klasifikasi pertumbuhan sektor perekonomian wilayah dengan pendekatan Tipologi Klassen, (2) mengetahui posisi daya saing sektor ekonomi di Kabupaten Morowali, dan (3) mengetahui sektor-sektor ekonomi yang menjadi sektor unggulan perekonomian wilayah di Kabupaten Morowali.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif ekonomi makro regional yang berbasis angka-angka, yang sifatnya penelitian yaitu kuantitatif, yaitu menggunakan formula-formula ekonomi terhadap data makro Kabupaten Morowali yang bersumber pada dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang tersebar di berbagai instansi pemerintah Kabupaten Morowali. Data yang terkumpul dianalisis dengan tiga pendekatan yaitu (1) analisis Tipologi Klassen, (2) analisis Location Quotient (LQ), dan (3) analisis Model Rasio Pertumbuhan (MRP).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sektor yang maju dan tumbuh dengan pesat, yaitu sektor pertanian dan sektor pertambangan dan penggalian, sementara sektor yang termasuk kategori potensial dan masih dapat berkembang dengan pesat adalah sektor industri pengolahan, sektor listrik dan air bersih, dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Kemudian sektor ekonomi yang termasuk kategori relatif tertinggal adalah sektor bangunan, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan serta sektor jasa-jasa. (2) sektor yang merupakan sektor basis ( $LQ > 1$ ), yaitu sektor pertanian, sektor pertambangan dan penggalian, dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Sektor-sektor ini merupakan sektor yang memiliki daya saing dan termasuk kategori sektor yang dapat diunggulkan. (3) sektor yang merupakan sektor kompetitif dengan pertumbuhan yang dominan di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah

maupun di Kabupaten Morowali adalah sektor pertambangan dan penggalian. Sementara itu, sektor yang termasuk kategori sektor dengan pertumbuhan menonjol di propinsi Sulawesi Tengah tetapi belum menonjol di Kabupaten Morowali meliputi sektor industri pengolahan, sektor bangunan, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, dan sektor jasa-jasa. Dan (4) sektor yang merupakan sektor unggulan dengan kriteria tergolong ke dalam sektor yang maju dan tumbuh dengan pesat, sektor basis dan kompetitif, yaitu sektor pertanian dan sektor pertambangan dan penggalian.

## **Latar Belakang**

Sejalan dengan harapan otonomi daerah, maka suatu daerah kabupaten dan kota memiliki kewenangan yang cukup luas untuk membuat perencanaan pembangunan di wilayahnya masing-masing. Kewenangan ini mencakup perencanaan tata ruang wilayah, akan tetapi pelimpahan wewenang ini berisikan tanggung jawab yang lebih besar, yaitu daerah menjadi penanggung jawab utama dalam maju mundurnya suatu daerah. Hal ini berarti daerah harus lebih mampu menetapkan skala prioritas yang tepat untuk memanfaatkan potensi daerahnya masing-masing dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan hidup, agar pertumbuhan bias berkesinambungan, ini berarti pemerintah daerah harus jeli dalam menetapkan visi, misi, strategi dan prioritas dalam perencanaan pembangunan wilayah maupun secara sektoral (Taringan, 2005).

Struktur ekonomi, dan berbagai indikator tingkat kemakmuran masyarakat pada suatu daerah. Besar kecilnya PDRB sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya bantuan dan kelembagaan yang dimiliki oleh suatu daerah. Menyadari akan hal tersebut, maka pemerintah daerah melakukan

berbagai upaya untuk meningkatkan PDRB daerahnya, termasuk di Kabupaten Morowali.

Secara topografi, wilayah kabupaten Morowali yang terdiri atas pegunungan, daratan dan perairan menjadikan wilayah ini memiliki potensi sumberdaya alam yang besar untuk dikelola dalam rangka pengembangan ekonomi. Keadaan ekonomi (dalam hal ini diwakili dengan angka PDRB) suatu daerah sangat tergantung pada potensi sumber-sumber ekonomi yang dimiliki oleh wilayah tersebut. Sedangkan struktur ekonomi dan pertumbuhan ekonomi merupakan dua hal yang banyak dikaji jika ingin melihat perkembangan perekonomian di suatu daerah atau wilayah.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah klasifikasi pertumbuhan sektor perekonomian wilayah Kabupaten Morowali?.
2. Bagaimana posisi daya saing sektor ekonomi di Kabupaten Morowali?
3. Sektor-sektor apakah yang menjadi sektor unggulan perekonomian wilayah?

### **Pembangunan Ekonomi**

Menurut Arsyad (1999), pembangunan ekonomi pada umumnya didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan kenaikan pendapatan perkapita riil penduduk suatu Negara dalam jangka panjang yang disertai oleh perbaikan system kelembagaan. Dari definisi tersebut, pembangunan ekonomi memiliki beberapa komponen, yakni :

- a) suatu proses berarti perubahan yang terjadi terus menerus,
- b) usaha untuk menaikkan pendapatan perkapita,
- c) kenaikan pendapatan perkapita itu harus terus berlangsung dalam jangka panjang; dan
- d)

perbaikan system kelembagaan di segala bidang, misalnya ekonomi, politik, hukum dan sosial. Kelembagaan ini bias ditinjau dari aspek, yaitu aspek perbaikan di bidang organisasi (istitusi) dan bidang regulasi (baik formal maupun nonformal).

Dalam konteks pembangunan daerah dalam system pemerintahan daerah di Indonesia, telah muncul tuntutan terciptanya suatu masyarakat madani, terciptanya good governance serta pengembangan model pembangunan ekonomi yang berkeadilan. Untuk memenuhi tuntutan era ini, dalam undang-undang Otonomi Daerah (Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No.33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pusat dan daerah) telah mengatur perubahan pengelolaan keuangan pemerintah pusat dan daerah. Sebagai konsekuensi logis dan pemberlakuan undang-undang otonomi daerah, tentunya daerah telah menerima perlimpahan wewenang dan tanggung jawab dalam penggunaan dana, baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun dana yang berasal dari daerah itu sendiri.

## **Teori Pertumbuhan Ekonomi Daerah**

### **1. Teori Pertumbuhan Jalur Cepat**

Teori pertumbuhan jalur cepat (turnpike) diperkenalkan oleh samuelson pada tahun 1955. Pada intinya, teori ini menekankan bahwa setiap daerah perlu mengetahui sektor ataupun komoditi apa yang memiliki potensi besar dan dapat dikembangkan dengan cepat, baik karena potensi alam maupun karena sektor itu memiliki competitive advantage untuk dikembangkan. Artinya, dengan kebutuhan modal yang sama sektor tersebut dapat memberikan nilai tambah yang lebih besar, dapat berproduksi dalam waktu relative singkat dan sumbangan untuk perekonomian juga cukup besar. Agar pasarnya terjamin, produk

tersebut harus bisa diekspor (keluar daerah atau keluar negeri). Perkembangan sektor tersebut akan mendorong sektor lain turut berkembang sehingga perekonomian secara keseluruhan akan tumbuh.

## **2. Teori Basis Eksport Richardson**

Teori ini membagi sektor produksi atau jenis pekerjaan yang terdapat di dalam suatu wilayah atas pekerjaan basis (dasar) dan pekerjaan service (pelayanan) atau lebih sering disebut sektor nonbasis. Pada intinya, kegiatan yang hasilnya dijual ke luar daerah (atau mendatangkan dari luar daerah) disebut kegiatan basis. Sedangkan kegiatan non basis adalah kegiatan yang melayani kebutuhan masyarakat di daerah itu sendiri, baik pembeli maupun asal uangnya dari daerah itu sendiri. Teori basis ekspor menggunakan dua sumsi, yaitu : (1) asumsi pokok atau yang utama bahwa ekspor adalah salah satunya unsur eksogen (independen) dalam pengeluaran. Artinya semua unsur pengeluaran lain terikat (dependen) terhadap pendapatan. Secara tidak langsung hal ini berarti diluar pertambahan alamiah, hanya peningkatan ekspor saja yang dapat mendorong peningkatan pendapatan daerah karena sektor-sektor lain terikat peningkatannya oleh peningkatan pendapatan daerah. Sektor lain hanya meningkat apabila pendapatan daerah secara keseluruhan meningkat. Jadi satu-satunya yang bias meningkat secara bebas adalah ekspor, (2) asumsi kedua adalah fungsi pengeluaran dan fungsi impor bertolak dari titik nol sehingga tidak akan berpotongan.

## **3. Model Pertumbuhan Interregional**

Model ini adalah perluasan dari teori basis ekspor, yaitu dengan menambah factor-faktor yang bersifat eksogen. Berbeda dengan model basis ekspor yang hanya membahas pertumbuhan daerahnya sendiri tanpa melihat dampaknya pada daerah yang ada disekitarnya. Model

pertumbuhan interregional ini memasukkan dampak dari daerah tetangga, itulah sebabnya model ini dinamakan model interregional.

Dalam model pertumbuhan interregional ini, sumber-sumber perubahan pendapatan regional dapat berasal dari : (1) Perubahan pengeluaran otonom regional, seperti : investasi dan pengeluaran pemerintah. (2) perubahan pendapatan suatu daerah atau beberapa daerah lain yang berada dalam suatu system yang akan terlihat dari perubahan ekspor. Dan (3) Perubahan salah satu di antara parameter-parameter model (hasrat konsumsi marginal, koefisien perdagangan interregional, atau tingkat pajak marginal).

#### **4. Teori pusat Pertumbuhan**

dalam suatu wilayah, ada penduduk atau kegiatan yang terkonsentrasi pada suatu tempat, yang disebut dengan berbagai istilah seperti: kota, pusat perdagangan, pusat industri, pusat pertumbuhan, simpul distribusi, pusat pemukiman, atau daerah modal. Sebaliknya, daerah di luar pusat konsentrasi dinamakan: daerah pedalaman, wilayah terbelakang (hinterland), daerah pertanian, atau daerah pedesaan (Tarigan, 2005).

Tarigan, 2004, menjelaskan pula hubungan yang terjadi antara daerah yang lebih maju (sebut saja dengan istilah kota) dengan daerah lain yang lebih terbelakang, sebagai berikut: (1) Generatif: yaitu hubungan yang saling menguntungkan atau saling mengembangkan antara daerah yang lebih maju dengan daerah yang ada di belakangnya. (2) Parasitif: yaitu hubungan yang terjadi dimana daerah kota (daerah yang lebih maju) tidak banyak membantu atau menolong daerah belakangnya, dan bahkan bias mematikan berbagai usaha yang mulai tumbuh di daerah belakangnya. (3) Enclave (tertutup): dimana daerah

kota (daerah yang lebih maju) seakan-akan terpisah sama sekali dengan daerah sekitarnya yang lebih terbelakang.

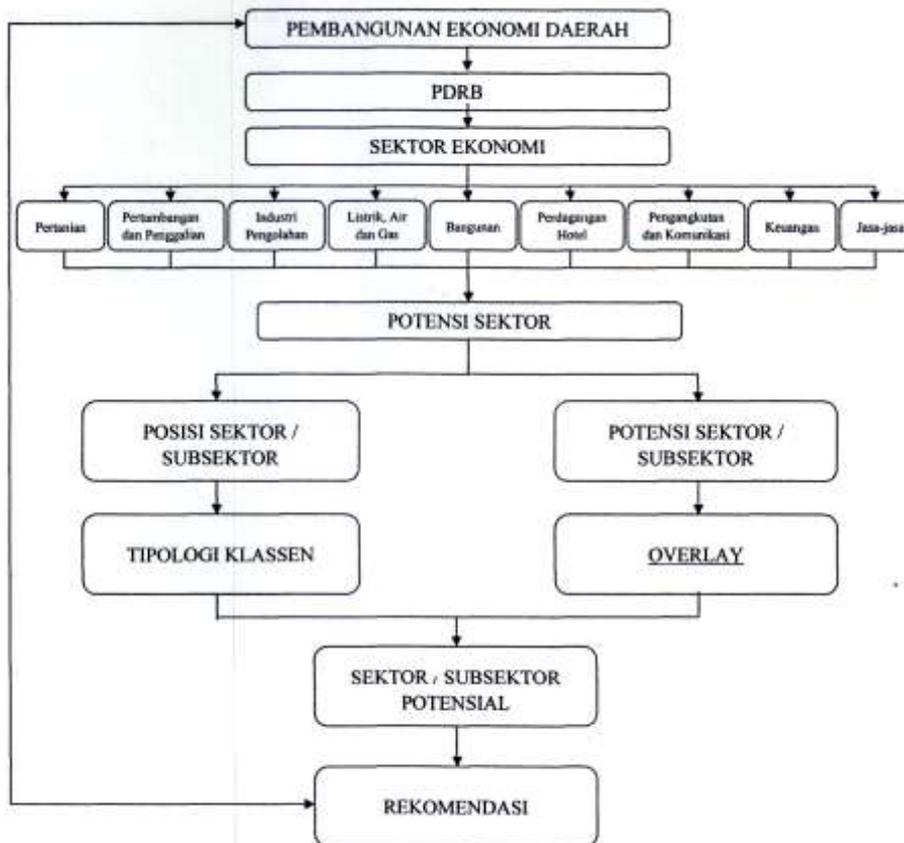
Selanjutnya, suatu daerah dikatakan sebagai pusat pertumbuhan harus memiliki empat cirri (Tarigan, 2005), yaitu: (1) Adanya hubungan internal dari berbagai macam kegiatan yang memiliki nilai ekonomi; (2) Ada efek pengganda (multiplier effect); (3) Adanya konsentrasi geografis; dan (4) bersifat mendorong pertumbuhan daerah di belakangnya.

## **Kerangka Konseptual**

Pemerintah Kabupaten Morowali dalam mengelola perekonomian makro regional seperti yang ditargetkan, harus melakukan perencanaan ekonomi makro regional secara baik dan benar, agar sumber daya yang terbatas menjadi efisien. Dalam rangka membangun daerah, pemerintah daerah perlu membuat prioritas kebijakan. Penentuan prioritas kebijakan diperlukan agar pembangunan daerah dapat lebih terarah serta berjalan secara efektif dan efisien, dibawah kendala keterbatasan anggaran dan sumber daya yang dapat digunakan. Untuk menentukan prioritas kebijakan ini, khususnya kebijakan pembangunan ekonomi, diperlukan analisis ekonomi (struktur ekonomi) daerah secara menyeluruh.

Berkenaan dengan itu pemerintah Kabupaten Morowali dituntut untuk mampu mengelola potensi sektor ekonomi yang ada agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan memacu pertumbuhan ekonomi daerah baik dalam skala pembangunan kabupaten maupun propinsi. Untuk itu diperlukan analisis tentang potensi ekonomi sektoral di Kabupaten Morowali dalam rangka pembangunan ekonomi Kabupaten Morowali pada masa yang akan datang. Dari sini akan dapat diketahui

bagaimana potensi sektor ekonomi dalam menunjang pertumbuhan ekonomi daerah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema



### Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui posisi sektor/ subsektor ekonomi Kabupaten Morowali, berdasarkan tingkat pertumbuhan dan kontribusi digunakan analisis Tipologi Klassen pendekatan sektor/subsektoral. Analisis Tipologi Klassen pada dasarnya membagi dua indikator utama yaitu

pertumbuhan sektor/subsektor ekonomi dan kontribusi. Dengan menentukan rata-rata pertumbuhan sektor/subsektor sebagai sumbu vertikal ekonomi yang diamati dapat dibagi menjadi empat klasifikasi, yaitu : sektor/subsektor cepat maju dan cepat tumbuh (*High growth and high income*), sektor/subsektor maju tetapi tertekan (*high income but low growth*). sektor/subsektor berkembang cepat (*high growth but low income*), dan sektor/subsektor relatif tertinggal (*low growth and low income*) (Syafrizal, 1997). Sementara identifikasi sektor/subsektor ekonomi potensial di Kabupaten Morowal, akan dilakukan *Overlay* antara Analisis MRP dan Analisis LQ.

### **Klasifikasi Pertumbuhan Sektor Ekonomi**

Klassen Tipology pada dasarnya membagi daerah berdasarkan 2 (dua) indikator utama, yaitu pertumbuhan ekonomi daerah dan pendapatan perkapita daerah. Dengan menentukan rata-rata pertumbuhan ekonomi sebagai vertikal dan rata-rata pendapatan perkapita sebagai sumbu horisontal, daerah yang diamati dapat menjadi 4 klasifikasi, yaitu:

1. Tipologi 1 : sektor cepat maju dan cepat tumbuh ( *high growth and high income*) adalah sektor yang mempunyai laju pertumbuhan PDRB rata- rata diatas pertumbuhan PDRB Sulawesi Tengah dan kontribusi sektor diatas rata-rata kontribusi sektor Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Tipologi 2 : sektor maju tapi tertekan (*high income but low growth*) adalah sektor yang mempunyai laju pertumbuhan PDRB rata-rata lebih rendah dari rata-rata pertumbuhan PDRB Sulawesi Tengah dan kontribusi sektor yang lebih tinggi rata-rata diatas kontribusi sektor Propinsi Sulawesi Tengah.

3. Tipologi 3 : sektor berkembang cepat (high growth but low income) merupakan sektor yang mempunyai laju pertumbuhan PDRB rata-rata lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan PDRB Sulawesi Tengah dan kontribusi sektor yang lebih rendah rata-rata diatas kontribusi sektor Propinsi Sulawesi Tengah.
4. Tipologi 4 : sektor relatif tertinggal (low growth and low income) merupakan sektor yang mempunyai laju rata-rata pertumbuhan PDRB dan kontribusi sektor yang lebih rendah dari rata-rata kontribusi sektor Propinsi Sulawesi tengah.

Berdasarkan hasil analisis dapat ditunjukkan perhitungan terhadap Tipologi Klassen sebagai berikut:

**Tabel 5.5 Hasil Analisis Tipologi Klassen**

Sektor Ekonomi	Pert Kab		Pert Prop.	Kontr Kab.		Kontr Prop	Kuadran
Pertanian	6,08	>	4,77	48,34	>	41,86	I
pertambangan dan Penggalian	58,04	>	15,72	19,18	>	3,32	I
industri pengolahan	6,77	>	6,52	3,37	<	6,43	III
listrik dan air bersih	6,89	>	5,18	0,39	<	0,74	III
bangunan	8,10	<	8,69	2,85	<	6,68	IV
Perdagangan Hotel dan Restoran	7,86	>	7,32	12,82	<	12,93	III
Angkutan dan Komunikasi	6,78	<	9,38	0,81	<	7,38	IV
Keu. Persewaan & Jasa Perush	7,55	<	9,12	3,55	<	4,68	IV
Jasa-jasa	4,82	<	9,38	8,69	<	15,98	IV

sumber: Data BPS, setelah diolah 2012

Pada Tabel 5.5 terlihat bahwa sektor yang memiliki kontribusi rata-rata paling besar terhadap PDRB Kabupaten Morowali adalah sektor pertanian, lalu diikuti sektor pertambangan dan penggalian serta sektor perdagangan, hotel dan restoran. Untuk pertumbuhan rata-rata, paling besar ditunjukkan oleh sektor pertambangan dan penggalian kemudian diikuti sektor bangunan dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Sedangkan sektor yang memiliki pertumbuhan rata-rata paling kecil yaitu sektor jasa-jasa. Tampaknya, walaupun sektor pertanian

merupakan penyumbang terbesar dalam pembentukan PDRB di Kabupaten Morowali namun rata-rata pertumbuhannya pada kurun waktu 2006-2006 termasuk kedua terkecil setelah sektor jasa-jasa. Hal ini mengandung makna bahwa terjadi pergeseran struktur perekonomian yang didorong oleh semakin majunya kegiatan ekonomi di sektor pertambangan dan penggalian. Selain itu, secara Provinsi sektor-sektor yang memiliki kontribusi rata-rata paling besar adalah sektor pertanian, sektor jasa-jasa, dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Sedangkan sektor yang menyumbangkan kontribusi rata-rata paling kecil, yaitu listrik dan air bersih.

Selanjutnya, melalui data pada Tabel 5.5 dapat diklasifikasikan pertumbuhan sektor PDRB Kabupaten Morowali tahun 2006-2010 berdasarkan Tipologi Klassen sebagaimana tercantum pada tabel 5.6

**Tabel 5.6 Klasifikasi Tipologi Klassen**

<p style="text-align: center;">Kuadran I</p> <p>Sektor maju dan tumbuh dengan pesat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sektor pertanian</li> <li>2. Sektor pertambangan dan penggalian</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Kuadran II</p> <p>Sektor maju tapi tertekan:</p> <p style="text-align: center;">-</p>
<p style="text-align: center;">Kuadran III</p> <p>Sektor potensial/masih dapat berkembang dengan pesat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sektor industri pengolahan</li> <li>2. Sektor listrik dan air bersih</li> <li>3. Perdagangan, hotel dan restoran</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Kuadran IV</p> <p>Sektor relatif tertinggal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sektor bangunan</li> <li>2. Sektor angkutan dan komunikasi</li> <li>3. Sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan</li> <li>4. Sektor jasa-jasa</li> </ol>

Hasil analisis Tipologi untuk Kabupaten Morowali terlihat bahwa dari sembilan sektor ekonomi, terdapat dua sektor yang berada pada kuadran I yakni sektor cepat maju dan cepat tumbuh yang ditunjukkan oleh sektor yang memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi dan kontribusi sektor diatas pertumbuhan ekonomi dan kontribusi sektor ekonomi Propinsi. Sektor tersebut adalah sektor pertanian dan sektor pertambangan dan penggalian.

Sementara pada kriteria dua, tidak ada satupun sektor pada klasifikasi ini yang berarti tidak satupun sektor ekonomi yang yang maju tetapi tertekan. Pada kriteria tiga yaitu sektor yang potensial/masih bisa berkembang dengan pesat terdapat tiga sektor, yaitu sektor industri pengolahan, sektor listrik dan air bersih, dan sektor perdagangan, hotel dan restoran sedangkan sektor pada klasifikasi empat yaitu sektor yang relatif tertinggal terdapat empat sektor meliputi sektor bangunan, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, dan sektor jasa-jasa.

### **Analisis Location Quotient (LQ)**

Analisis Location Quotient (LQ) digunakan untuk mengetahui sektor-sektor ekonomi dalam PDRB yang dapat digolongkan ke dalam sektor basis dan non basis. LQ merupakan suatu perbandingan tentang besarnya peranan suatu sektor di Kabupaten Morowali terhadap besarnya peranan sektor tersebut di tingkat Provinsi Sulawesi Tengah. Metode Location Quotient (LQ) adalah salah satu tehnik pengukuran yang paling terkenal dari model basis ekonomi untuk menentukan sektor basis atau non basis (Prasetyo, 2001: 41-53; Lincolyn, 1997: 290). Seperti diketahui bahwa sektor basis merupakan sektor-sektor yang mempunyai nilai  $LQ > 1$  sedang sektor bukan basis adalah sektor-sektor yang mempunyai nilai  $LQ < 1$ .

Pendekatan ini digunakan untuk melihat kecenderungan pergeseran struktur ekonomi basis dan non basis. Suatu sektor pada daerah tertentu yang memiliki nilai indeks LQ > 1 menunjukkan bahwa sektor tersebut adalah sektor basis demikian pula sebaliknya. Model ini diharapkan memberikan informasi tentang sektor yang dianggap unggul. Dengan sektor basis yang dimiliki suatu daerah, maka suatu daerah akan mampu membangun kemandirian ekonomi lokal. Untuk lebih jelasnya hasil analisis ditunjukkan pada tabel 5.7

**Tabel 5.7 Hasil Analisis LQ Sektor Ekonomi di Kabupaten Morowali Tahun 2006 – 2010**

Lapangan Usaha	2006	2007	2008	2009	2010
Pertanian	1,14	1,04	1,06	1,04	1,04
pertambangan dan Penggalian	4,83	5,93	6,05	7,03	7,62
industri pengolahan	0,48	0,46	0,40	0,38	0,37
listrik dan air bersih	0,64	0,62	0,62	0,60	0,57
bangunan	0,42	0,39	0,38	0,36	0,33
Perdagangan Hotel dan Restoran	1,13	1,06	1,00	0,98	0,93
Angkutan dan Komunikasi	0,09	0,08	0,07	0,06	0,06
Keu. Persewaan & Jasa Perush	0,86	0,79	0,77	0,74	0,69
Jasa-jasa	0,66	0,59	0,53	0,49	0,44

Sumber : Data BPS, setelah diolah 2011

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa pada tahun pengamatan selama periode 2006 sampai dengan 2010, sektor pertanian merupakan sektor basis dengan indeks LQ > 1, demikian pula dengan sektor pertambangan dan penggalian yang selama periode pengamatan nilai LQ nya juga lebih besar dari satu bahkan jauh lebih besar dibanding sektor pertanian. Untuk sektor perdagangan, hotel dan restoran terlihat hanya menjadi sektor basis pada tahun 2006 sampai tahun 2008 dan setelah itu, pada tahun 2009 sampai tahun 2010 tidak

lagi menjadi sektor basis. Untuk sektor ekonomi lainnya belum ada yang menjadi sektor basis karena nilai LQ masih lebih kecil dari satu.

Keunggulan-keunggulan sektor basis yang dimiliki oleh suatu daerah disebabkan oleh kondisi yang mendukung peningkatan produksi di daerah tersebut. Untuk kondisi Kabupaten Morowali, sektor pertanian serta sektor pertambangan dan penggalian kelihatannya mendominasi sektor-sektor ekonomi dan mempunyai peluang untuk dikembangkan. Namun demikian, terlihat pula adanya pergeseran-pergeseran sektor-sektor basis seperti untuk sektor perdagangan, hotel dan restoran yang selama tiga tahun menjadi sektor basis tetapi kembali terkoreksi dua tahun terakhir yakni tahun 2009 dan 2010 tidak lagi menjadi sektor basis. Kondisi ini memberikan makna bahwa sektor ekonomi yang paling potensial dan memiliki daya saing untuk dikembangkan secara relatif adalah sektor pertambangan dan penggalian serta tentunya sektor pertanian. Sementara untuk sektor perdagangan, hotel dan restoran memerlukan usaha serius untuk mengembalikannya ke sektor basis.

Pada dasarnya ada dua kondisi yang perlu dicermati dalam perubahan sektor basis yang dimiliki suatu daerah; (1) perubahan karena adanya perkembangan sektor-sektor ekonomi yang sebelumnya menjadi sektor basis dan sebaliknya (2) adanya wujud perubahan yang tadinya hanya sektor tertentu yang dijadikan sektor basis ternyata pada tahun-tahun berikutnya tidak lagi dijadikan sektor basis. Hal ini menunjukkan adanya upaya dari pemerintah Kabupaten Morowali untuk mengembangkan atau tetap mempertahankan sektor-sektor basis tertentu dalam struktur ekonomi daerah.

Berdasarkan hasil analisa tersebut di atas, maka ada dua hal yang perlu disimpulkan; (1) sektor-sektor basis yang dimiliki Kabupaten Morowali adalah merupakan sektor unggulan yang diharapkan juga menghasilkan produksi yang memiliki keunggulan-keunggulan dan daya

saing yang kuat. (2) keunggulan daerah dengan sektor basis yang sangat berkaitan dengan pertumbuhan daerah bersangkutan. Sektor yang unggul berdasarkan analisis LQ pada tahun 2010 hanya ada dua sektor yaitu sektor pertanian dan sektor pertambangan dan penggalian ditambah pula dengan potensi untuk dikembangkan adalah sektor perdagangan hotel dan restoran karena pada tiga tahun awal menjadi sektor basis.

### **Analisis Model Rasio Pertumbuhan**

Analisis model rasio pertumbuhan (MRP) merupakan salah satu alat analisis alternatif guna mendukung penentuan deskripsi kegiatan ekonomi yang potensial bagi kabupaten Morowali provinsi Sulawesi tengah, MRP ini memiliki kemiripan dengan LQ, perbedaannya terletak pada cara menghitung, jika LQ menggunakan distribusi sedangkan MRP menggunakan kriteria pertumbuhan. Kedua hitungan ini MRP dan LQ (overlay) digabung untuk mendapatkan hasil indentifikasi kegiatan sektor yang unggul, baik dari sisi kontribusi maupun sisi pertumbuhannya (Yusuf,1999).

Melalui overlay antara rasio pertumbuhan wilayah referensi (RPr), rasio pertumbuhan wilayah study (RPs) dan location quotient (LQ) dapat ditunjukkan identifikasi kegiatan-kegiatan unggulan. Koefisien dari ketiga komponen ini harus disamakan satuannya dengan diberi tanda atau notasi positif (+) atau negatif (-). Notasi positif (+) berarti koefisien komponen bernilai lebih dari satu, dan negatif (-) apabila kurang dari satu. RPr bernotasi positif artinya pertumbuhan sektor i lebih tinggi dibanding pertumbuhan total di wilayah referensi. RPs bernotasi positif berarti pertumbuhan sektor i lebih tinggi dibanding pertumbuhan sektor yang sama di wilayah studi. Sedang LQ bernotasi positif berarti

kontribusi sektor i terhadap PDRB di wilayah studi lebih tinggi dibanding kontribusi sektor yang sama terhadap PDRB di wilayah referensi.

Hasil analisis MRP seperti ditunjukkan pada tabel 5.8 menggambarkan bahwa hanya ada satu sektor yang masuk dalam klasifikasi 1, sektor dengan nilai (+) dan (+) yaitu sektor pertambangan dan penggalian. Hal ini memberi makna bahwa sektor pertambangan dan penggalian mempunyai pertumbuhan yang menonjol di tingkat propinsi Sulawesi Tengah maupun di tingkat Kabupaten Morowali.

**Tabel 5.8 Hasil Analisis Model Rasio Pertumbuhan Perekonomian Kabupaten Morowali Tahun 2006 – 2010.**

Sektor	RPR		RPS		Klasifikasi
	Riil	Notasi	Riil	Notasi	
Pertanian	0,75	-	0,08	-	(- -) = 4
Pertambangan dan Penggalian	1,73	+	1,69	+	(+ +) = 1
Industri pengolahan	1,11	+	0,03	-	(+ -) = 2
Listrik dan air bersih	0,77	-	0,04	-	(- -) = 4
Bangunan	1,08	+	0,03	-	(+ -) = 2
Perdagangan Hotel dan Restoran	0,99	-	0,08	-	(- -) = 4
Angkutan dan Komunikasi	1,26	+	0,01	-	(+ -) = 2
Keu. Persewaan & Jasa					
Perush	1,06	+	0,06	-	(+ -) = 2
Jasa-jasa	1,41	+	0,05	-	(+ -) = 2

Sumber : Data BPS setelah diolah, 2011

Sementara itu, pada klasifikasi 2, sektor dengan nilai (+) dan (-) terdapat 5 (lima) sektor meliputi sektor industri pengolahan, sektor bangunan, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, dan sektor jasa-jasa. Kelima sektor ini termasuk kategori sektor dengan pertumbuhan menonjol di propinsi Sulawesi Tengah tetapi belum menonjol di Kabupaten Morowali.

Selanjutnya tidak ada satu sektor pun yang berada pada klasifikasi 3 (-) dan (+) yang berarti bahwa tidak ada sektor yang menonjol di Kabupaten Morowali dan tidak menonjol di Propinsi Sulawesi Tengah. Terakhir pada klasifikasi 4, (-) dan (-) ada 3 (tiga) sektor, yaitu sektor pertanian, sektor listrik dan air bersih, serta sektor perdagangan, hotel dan restoran. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga sektor tersebut tidak menonjol di tingkat propinsi dan juga belum menonjol di tingkat Kabupaten Morowali.

Selanjutnya analisis overlay dilakukan dengan menyandingkan antara nilai MRP dengan LQ. Hal ini dimaksudkan untuk melihat deskripsi kegiatan ekonomi potensial yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam penetapan program prioritas di daerah atau wilayah tertentu. Hasil analisis overlay ditunjukkan melalui tabel berikut ini.

**Tabel 5.9 Overlay RPr, RPs dan LQ Perekonomian Kabupaten Morowali Tahun 2006-2010**

Sektor	RPR		RPS		LQ		Overlay
	Riil	Notasi	Riil	Notasi	Riil	Notasi	
Pertanian	0,75	-	0,08	-	1,02	+	--+
Pertambangan dan Penggalian	1,73	+	1,69	+	6,41	+	+++
Industri pengolahan	1,11	+	0,03	-	0,39	-	+-
Listrik dan air bersih	0,77	-	0,04	-	0,59	-	---
Bangunan	1,08	+	0,03	-	0,36	-	+-
Perdagangan Hotel dan Restoran	0,99	-	0,08	-	1,02	+	--+
Angkutan dan Komunikasi	1,26	+	0,01	-	0,07	-	+-
Keu. Persewaan & Jasa Perush	1,06	+	0,06	-	0,73	-	+-
Jasa-jasa	1,41	+	0,05	-	0,51	-	+-

Sumber : Data BPS setelah diolah, 2011

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hanya ada satu sektor yang berada pada klasifikasi 1 dengan overlay (+ + +) yaitu sektor pertambangan dan penggalian. Dengan demikian, sektor pertambangan

dan penggalian merupakan sektor dengan kategori kompetitif dan berdaya saing baik di tingkat Provinsi Sulawesi Tengah, maupun di tingkat Kabupaten Morowali serta menjadi sektor basis di Kabupaten Morowali. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis, sektor pertanian hanya menjadi sektor basis di Kabupaten Morowali tetapi tidak menonjol di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah. Keadaan ini memberikan makna bahwa telah terjadi pergeseran struktur ekonomi, dimana dominasi sektor pertanian dalam pembentukan PDRB hanya disebabkan oleh potensi alam semata tetapi tidak memiliki keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif ditingkat propinsi. Dengan demikian sektor pertambangan merupakan sektor yang sangat dominan baik rasio pertumbuhan di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah, dominan di tingkat Kabupaten Morowali dan memiliki keunggulan relatif sebagai sektor basis di Kabupaten Morowali.

Sektor pertanian yang selama ini memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan nilai PDRB di Kabupaten Morowali ternyata memiliki rasio pertumbuhan yang kecil di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah demikian pula di tingkat Kabupaten Morowali walaupun memiliki keunggulan relatif sebagai sektor basis di Kabupaten Morowali, sama halnya dengan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Sektor-sektor yang masuk kategori ini merupakan sektor yang pada dasarnya memiliki keunggulan relatif di Kabupaten Morowali tetapi pada periode 2006 – 2010 mengalami pertumbuhan yang melambat atau mengalami penurunan.

Sektor yang termasuk kategori memiliki rasio pertumbuhan yang sangat dominan di tingkat propinsi Sulawesi Tengah, tetapi rasio pertumbuhannya kecil di tingkat Kabupaten Morowali serta tidak memiliki keunggulan relatif di Kabupaten Morowali adalah sektor industri pengolahan, sektor bangunan, sektor angkutan dan komunikasi, sektor

keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, dan sektor jasa-jasa. Sektor-sektor ini dapat dikatakan sebagai sektor yang hanya memiliki keunggulan di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah tetapi tidak potensial di tingkat Kabupaten Morowali dilihat dari rasio pertumbuhan dan keunggulan relatifnya.

Satu-satunya sektor yang tidak potensial dilihat dari sisi rasio pertumbuhan, baik di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah dan di tingkat Kabupaten Morowali serta tidak memiliki keunggulan relatif adalah sektor listrik dan air bersih. Sektor ini memang belum dikelola dengan baik dan tentu saja memberikan kontribusi terhadap pembentukan PDRB dan daya rangsang pertumbuhan ekonomi yang kecil, baik di tingkat Kabupaten Morowali maupun di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah.

## **Simpulan**

1. Hasil analisis menurut Klassen Typology menunjukkan bahwa sektor yang maju dan tumbuh dengan pesat, yaitu sektor pertanian dan sektor pertambangan dan penggalian, sementara sektor yang termasuk kategori potensial dan masih dapat berkembang dengan pesat adalah sektor industri pengolahan, sektor listrik dan air bersih, dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Kemudian sektor ekonomi yang termasuk kategori relatif tertinggal adalah sektor bangunan, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan serta sektor jasa-jasa.
2. Hasil perhitungan indeks Location Quotient sektor yang merupakan sektor basis ( $LQ > 1$ ), yaitu sektor pertanian, sektor pertambangan dan penggalian, dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Sektor-sektor ini merupakan sektor yang memiliki daya saing dan termasuk kategori sektor yang dapat diunggulkan.

3. Hasil analisis MRP menunjukkan bahwa sektor yang merupakan sektor kompetitif dengan pertumbuhan yang dominan di tingkat Propinsi Sulawesi Tengah maupun di Kabupaten Morowali adalah sektor pertambangan dan penggalian. Sementara itu, sektor yang termasuk kategori sektor dengan pertumbuhan menonjol di propinsi Sulawesi Tengah tetapi belum menonjol di Kabupaten Morowali meliputi sektor industri pengolahan, sektor bangunan, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, dan sektor jasa-jasa.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dari ketiga alat analisis menunjukkan bahwa sektor yang merupakan sektor unggulan dengan kriteria tergolong ke dalam sektor yang maju dan tumbuh dengan pesat, sektor basis dan kompetitif, yaitu sektor pertanian dan sektor pertambangan dan penggalian.

## **Saran**

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali dapat merumuskan strategi pembangunan ekonomi yang dapat merangsang pertumbuhan sektor-sektor potensial untuk berkembang pesat disamping terus menjaga momentum pertumbuhan sektor-sektor yang sudah tumbuh dengan cepat dan kompetitif.
2. Sektor pertanian dan sektor pertambangan dan penggalian sebagai sektor unggulan dan memiliki kontribusi terbesar dalam perekonomian wilayah Kabupaten Morowali perlu mendapatkan prioritas pengembangan, sehingga memberikan dampak yang tinggi bagi peningkatan pendapatan masyarakat dan lapangan pekerjaan. Disamping juga merangsang tumbuhnya sektor-sektor potensial lain seperti sektor industri pengolahan, sektor listrik dan air bersih serta sektor perdagangan, hotel dan restoran.

3. Penelitian ini masih terbatas pada tahapan menentukan sektor unggulan dengan daya saing tinggi, kepada peneliti lainnya disarankan untuk melanjutkan penelitian ini sampai pada tahapan menentukan komoditi unggulan dan berdaya saing tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Raharjo, 1989. *Beberapa Dimensi Ekonomi regional*. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- \_\_\_\_\_. 2007a. *Pengembangan Wawasan dan Tata Ruang*. Makassar: Seruni com.
- \_\_\_\_\_. 2007b. *Indikator Perkembangan Tata Ruang Wilayah (Konsep dan Aplikasinya)*. Makassar. Seruni com
- Anisa, Titik. 2008. *Analisis mode rasio pertumbuhan (MPR) dan overlay kabupaten pamekasan terhadap propinsi jawa tiur (data Tahun 2006)*, Malang: Universitas Brawijaya
- Arsyad, Lincoln. 1999. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Pengantar Perencanaan pembangunan*
- Conyers, Diana and Peter Hills. 1994. *An Introduction to Development*. Marusen Asia, Ltd England.
- Jhingan, ML. 1999. *Ekonomi pmbangunan dan perencanaan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Kadariah, 1985. *Ekonomi perencanaan*. Jakarta LPFE-UI
- Kartasasmita, Ginanjar. 1997. *Pembangunan untuk rakyat memadukan pertumbuhan dan pemerataan*. Jakarta:PT. Pustaka Cidensido.
- Kunarjo. 1996. *Perencanaan dan pembiayaan pembangunan*. Jakarta: UI Press.

- Kuncoro, Mudjarat, 1997. *Ekonomi Pembangunan, teori, masalah dan kebijakan*. Jogjakarta: UPP AMPYKPN, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2003. *metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Sjafrizal. 1997. *Pertumbuhan ekonomi dan ketipangan regional Wilayah Indonesia bagian Barat*. Prisma LP3ES, 3,27-38.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Ekonomi Regional. Teori dan Aplikasi*. Padang Sumatra Barat: Baduose Media.
- Soediyono, 1992. *Ekonomi Makro. Pengantar Analisis Pendapatan Nasional*. Yogyakarta: Liberty, Yogyakarta.
- Sukirno, Sudono. 1994. *Pengantar teori Makro Ekonomi*. Edisi kedua, Jakarta Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Ekonomi pembangunan, Proses, Makalah, dan Dasar Kebijakan*. Jakarta:FE UI
- Tarigan, Robinson. 2005. *Ekonomi Regional, teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2002. *Pembangunan dilema dan tantangan*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- Todoro, Michael P. 1997. *Ekonomi Indonesia. Fakta dan tatanan dalam era Liberalisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Widodo, T. Suseno. 1991. *Indikator Ekonomi, Dasar perhitungan ekonomi Indonesia*. Jakarta
- Yusuf, M. 1999. *Model Rasio Pertumbuhan (MPR) sebagai salah satu alat analisis alternatif dalam perencanaan wilayah dan kota, aplikasi Model : Banka Belitung, Ekonomi Keuangan Indonesia, Vol.XLVII, No. 2, 219-233.*

# **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN (BBPP) BATANGKALUKU**

**Oleh:  
Ruliaty  
(Dosen FE Unismuh Makassar)**

## **Latar Belakang**

Menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi baik organisasi pemerintah maupun perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional suatu organisasi.

Organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari

manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain seperti gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat dan lain sebagainya.

Kenyataannya, pada instansi pemerintahan saat ini dengan beban kerja yang melampaui batas dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Pengupayaan pemberian insentif ini merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

### **Rumusan Masalah**

Bertitik tolak pada latar belakang masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam tulisan ini dirumuskan adalah bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku?

## **Tinjauan Pustaka**

Hasibuan (2001: 117), mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sementara Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif menurut Keban (2004: 78) antara lain sebagai berikut:

### **1. Kinerja**

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

### **2. Lama Kerja**

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

### **3. Senioritas**

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

### **4. Kebutuhan**

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif

yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

## 5. Keadilan dan Kelayakan

### a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

### b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

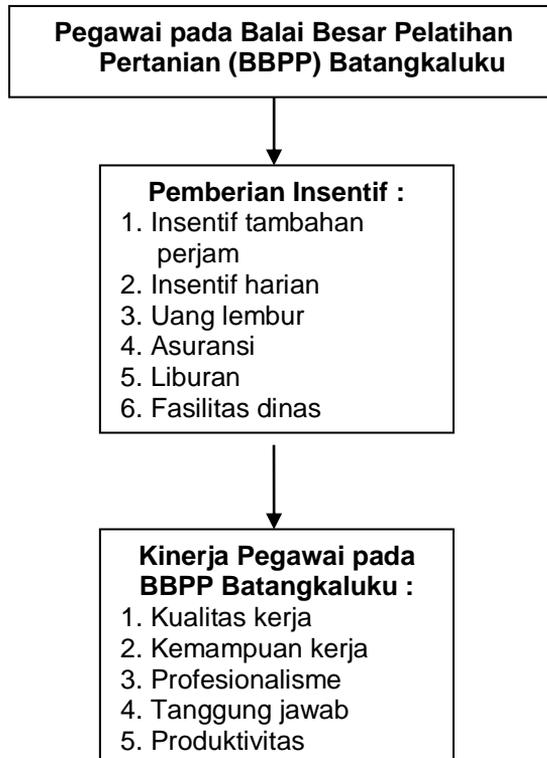
## 6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

Terkait kinerja, Hasibuan (2001: 94), mengemukakan bahwa kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2001: 50) bahwa *performance* atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*. Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

### **Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil lingkup Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku yang berjumlah 97 orang. Untuk pengambilan sampel yang lebih representatif maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan berjumlah 97 orang.

## Analisis Data

Hasil pengumpulan data yang diperoleh, diolah dan dianalisa secara kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis ini menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel yang diteliti, kemudian diinterpretasikan hasil analisis persentase tersebut dalam bentuk narasi untuk pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi sederhana dengan formulasi :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

X = Insentif

Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linear sederhana secara simultan digunakan uji F yaitu dengan membandingkan harga  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai” dapat diterima.

Untuk mengetahui signifikansi dari koefisien regresi untuk setiap variabel secara parsial digunakan uji t yaitu dengan membandingkan harga  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

## Hasil Penelitian

Pemberian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi pemerintah, sedangkan kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian pegawai negeri sipil. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kualitas kerja pegawai negeri sipil dapat dilihat pada nilai pada matriks *standardized coefficients regression*, yang mana memuat nilai dari koefisien masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (terdapat dalam lampiran) dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistic Product for Social Science*), didapatkan nilai koefisien variabel X yaitu 0,129; sedangkan konstanta sebesar 5,605; sehingga terbentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut:  $Y_{1.1} = 5,605 + 0,129X$ . Guna menguji signifikansi koefisien regresi untuk variabel pemberian insentif yaitu X dan variabel kualitas kerja yaitu  $Y_{1.1}$  digunakan uji t. Hasil analisis SPSS diperoleh harga  $t_{hitung} = 1,478$ , pada  $\alpha 5\%$  dengan  $dk = 97 - 2 = 95$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 1,671$ . Besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kualitas kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  pada lampiran hasil SPSS adalah 0,027. Ini menunjukkan bahwa 27% kualitas kerja dipengaruhi oleh pemberian insentif. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pemberian insentif mempengaruhi kualitas kerja pegawai negeri. Pemberian insentif

seperti ini merupakan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Pemberian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi pemerintah, sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil dapat dilihat pada nilai pada matriks *standardized coefficients regression*, yang mana memuat nilai dari koefisien masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (terdapat dalam lampiran) dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistic Product for Social Science*), didapatkan nilai koefisien variabel X yaitu 0,072; sedangkan konstanta sebesar 74,848; sehingga terbentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut:  $Y = 74,848 + 0,072X$ . Signifikansi dari persamaan regresi (uji hipotesis) dapat digunakan dengan membandingkan harga  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Nilai F pada hasil pengolahan data SPSS adalah 0,359, sedangkan nilai F pada tabel ternyata 3,11. Hal ini menjelaskan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa walaupun secara parsial pemberian insentif mempengaruhi indikator-indikator kinerja pegawai, akan tetapi secara simultan pemberian insentif tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku.

## Simpulan

1. Secara parsial, pemberian insentif mempengaruhi indikator-indikator kinerja pegawai. 27% kualitas kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan

Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, 30% kemampuan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, 13% profesionalisme pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, 14% tanggung jawab pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif, dan 25% produktivitas pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku dipengaruhi oleh pemberian insentif.

2. Secara simultan, pemberian insentif tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku.

## **Saran**

1. Diharapkan Balai Besar Pelatihan Pertanian melaksanakan revisi atas kebijakan pemberian insentif kepada pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku.
2. Walaupun terdapat pengaruh dari pemberian insentif terhadap indikator-indikator kinerja pegawai, sebaiknya kualitas kerja, kemampuan kerja, profesionalisme, tanggung jawab, serta produktivitas tetap harus ditingkatkan.
3. Sebaiknya pegawai negeri sipil di Balai Besar Pelatihan Pertanian Batangkaluku tetap menjaga kinerja meskipun pemberian insentif ditiadakan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 2008. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Keban, Yeremias T., 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Teori, Konsep dan Praktek)*, Gava Media, Jakarta.
- Kusnadi, dkk. 2002. *Pengantar Manajemen (Konseptual dan Perilaku)*, Unibraw, Malang.
- Lukman, Sampara. 2004. *Manajemen Kualitas Pelayanan*, STIA LAN RI Press, Jakarta.
- Malthis, Robert L., John H. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Rahmayanty, Nina. 2010. *Manajemen Pelayanan Prima (Mencegah Pembelotan dan Membangun Customer Loyalty)*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*, Amus, Yogyakarta.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Refika Aditama, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wungu & Brotoharjo.2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN  
PINJAM DI KECAMATAN MANGKUTANA  
KABUPATEN LUWU TIMUR**

Oleh :

**Moh. Aris Pasigai**

**(Dosen FE Unismuh Makassar)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 12 item pertanyaan.

Hasil pembahasan dan analisis yang dilakukan terhadap penelitian ini diketahui bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh sebesar 0,127, kemampuan ( $X_2$ ) sebesar 0,187, dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,760 terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

Hasil pengujian terhadap terhadap variabel-variabel penyebab diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), kemampuan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Ketiga variabel ini menjadi faktor penentu (sebesar 39%) terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Dan sisanya sebesar 61% merupakan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis dan model ini.

**Latar Belakang**

Koperasi saat ini masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan terbatasnya sumber dana yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

Kondisi ini harus disikapi oleh semua pihak baik kalangan praktisi, akademisi maupun pemerintah dengan menjadikannya sebagai sebuah tantangan dan peluang untuk meningkatkan peran koperasi dimasa yang akan datang.

Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar dapat dimanfaatkan oleh anggotanya secara optimal. Anggota merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu koperasi. Dengan demikian, maka dalam koperasi tidak hanya dipandang dari segi kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat dinikmati oleh anggota, akan tetapi harus memuaskan bagi anggota.

Pelayanan terhadap anggota merupakan hal yang terpenting dalam koperasi, mengingat sumber kekuatan koperasi ada pada anggota. Apabila koperasi dapat memberikan pelayanan yang memuaskan, maka akan mendorong anggota untuk dapat meningkatkan partisipasinya, yang pada akhirnya tujuan koperasi dapat tercapai.

Perkembangan usaha dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada produktif tidaknya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama dan pertama yang harus diperhatikan, karena ketersediaan teknologi yang berkualitas dan ekonomi yang memadai tidak akan membuahkan hasil tanpa keterlibatan manusia di dalamnya. Begitu juga dengan koperasi, keberhasilan yang dicapai tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, dalam hal ini pengurus, karyawan dan anggota.

Dalam menjalankan usaha koperasi, karyawan merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam pelaksanaan operasional sehari-hari untuk mencapai keberhasilan. Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan pengurus secara profesional dalam mendayagunakan dan mengelola karyawan agar dapat bekerja secara produktif, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

.Keberhasilan suatu Koperasi sangat tergantung pada kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan ke tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur, yang sebagian besar anggotanya adalah merupakan pedagang dan usaha kecil, tingkat keberhasilannya sangat ditentukan oleh seberapa besar kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Kinerja Karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur saat ini masih dihadapkan pada permasalahan terutama pada rendahnya kinerja karyawan dilihat dari pendapatan Unit Simpan Pinjam. Kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, artinya karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh koperasi.

aktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan poin-poin yang harus diperhatikan dengan baik misalnya motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut sangat memerlukan kerjasama antara elemen-elemen yang saling berkaitan, karena hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan Koperasi (Rasulong, 2011).

Pada dasarnya semua kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Meningkatnya kegiatan usaha yang ditangani oleh koperasi diharapkan dapat meningkatkan pendapatan anggotanya. Oleh karena itu sangat diharapkan adanya peningkatan kinerja dari para karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan oleh koperasi sehingga pendapatan koperasi dapat ditingkatkan.

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.
4. Apakah motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

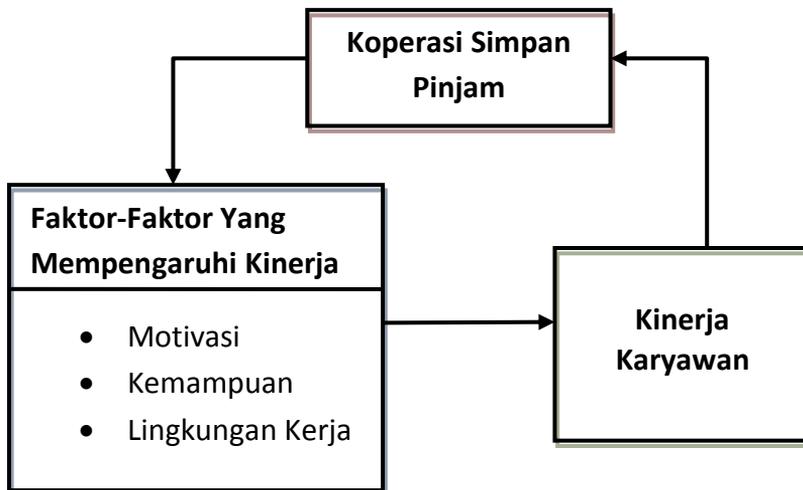
## **Kerangka Pikir**

Unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijadikan sebagai variabel penyebab dalam penelitian ini didasarkan pada teori-teori dari referensi yang digunakan dan terkait dengan masalah motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini merupakan unsur yang dianggap dominan mempengaruhi kinerja

karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

Faktor motivasi diukur dari indikator fisiologis, rasa aman, sosial penghargaan dan aktualisasi diri, sedangkan faktor kemampuan diukur dari indikator kecerdasan numeris, penalaran deduktif, pendidikan formal, pengalaman kerja dan pelatihan, serta faktor lingkungan kerja ditentukan oleh indikator kerja, peralatan bahan dan suplai.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan sebagai rujukan dalam penelitian ini, maka digambarkan kerangka pikir sebagai berikut;



### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari ke tujuh Kopersi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur yang terdaftar yaitu sebanyak 112 orang. Adapun nama ke tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling. Responden yang akan dipilih adalah karyawan dari ketujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Dalam penelitian ini digunakan pendugaan dengan tingkat signifikansi 5% dan koefisien kepercayaan 95%. Sampel ditarik dengan menggunakan rumus Slovin (1960) maka besarnya sampel minimal adalah 52 sampel.

## Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya maka digunakan analisis Regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + C_i \quad (\text{Sugiyono, 2011})$$

Tiap variabel diterangkan sebagai berikut:

- Y = Kinerja
- $X_1$  = Motivasi
- $X_2$  = Kemampuan
- $X_3$  = Lingkungan kerja
- $\beta_0$  = konstanta
- $\beta_{(1,2,3)}$  = koefisien Regresi
- $C_i$  = Tingkat kesalahan

## **Analisis Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor-faktor motivasi, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur maka digunakan analisis Statistik model Regresi. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut;

$$Y = 1,427 + 0,127X_1$$

Persamaan tersebut diatas akan menjelaskan pengaruh Motivasi, dimana koefisien  $\beta_0$  atau konstanta sebesar 1,427 menyatakan bahwa jika pengaruh motivasi tidak ada atau  $X_1 = 0$  maka kinerja karyawan di tujuh koperasi simpan pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur sebesar 1,427 persen. Besarnya nilai koefisien arah regresi  $\beta_1$  menunjukkan nilai yang positif sebesar 0,127. Hal tersebut berarti setiap terjadi peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam maka peningkatannya adalah sebesar 0,127 persen.

## **Analisis Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur maka digunakan analisis Statistik model Regresi. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut;

$$Y = 1,427 + 0,187X_2$$

Persamaan tersebut diatas akan menjelaskan pengaruh kemampuan, dimana koefisien  $\beta_0$  atau konstanta sebesar 1,427 menyatakan bahwa jika pengaruh kemampuan tidak ada atau  $X_2 = 0$  maka kinerja karyawan pada tujuh koperasi simpan pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur sebesar 1,427 persen.

Besarnya nilai koefisien arah regresi  $\beta_2$  menunjukkan nilai yang positif sebesar 0,187. Hal tersebut berarti setiap terjadi peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam maka peningkatannya adalah sebesar 0,187 persen.

### **Analisis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur maka digunakan analisis Statistik model Regresi. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut;

$$Y = 1,427 + 0,760X_3$$

Persamaan tersebut diatas akan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, dimana koefisien  $\beta_0$  atau konstanta sebesar 1,427 menyatakan bahwa jika pengaruh kemampuan tidak ada atau  $X_3 = 0$  maka kinerja karyawan pada tujuh koperasi simpan pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur sebesar 1,427 persen.

Selanjutnya, besarnya nilai koefisien arah regresi  $\beta_3$  menunjukkan nilai yang positif sebesar 0,760. Hal tersebut berarti setiap terjadi peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam maka peningkatannya adalah sebesar 0,760 persen.

### **Analisis Variabel Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor-faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur maka digunakan

analisis Statistik model Regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Ci \quad (\text{Sugiyono, 2011})$$

Persamaan tersebut diatas akan menjelaskan pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja dimana koefesien  $\beta_0$  atau konstanta sebesar 1,427 menyatakan bahwa jika pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja tidak ada atau  $X_1 + X_2 + X_3 = 0$  maka kinerja karyawan pada tujuh koperasi simpan pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur sebesar 1,427 persen. Besarnya nilai koefesien arah regresi  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  menunjukkan nilai yang positif dimana  $\beta_1$  sebesar 0,127,  $\beta_2$  sebesar 0,187 dan  $\beta_3$  sebesar 0,760. Hal tersebut berarti setiap terjadi peningkatan pada setiap variabel (motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam maka terjadi pula peningkatan, sehingga motivasi, kemampuan dan lingkungan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa variabel motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur dapat dikemukakan sebagai berikut ini:

Konstanta	1.427	F= 0.657	P= 0.583	1.856	0.070
Motivasi	0.127			0,962	0.341
Kemampuan	0.189			1.287	0.205
Lingkungan kerja	0.076			0.520	0.606
$\alpha : 0,05 \quad R = 0,199 \text{ dan } KD (R^2) = (0,199^2) = 0.39 \times 100\% = 39\%$					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16

Tabel di atas merupakan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda melalui program SPSS 16.0 for windows (*statistical package for sosial science*). Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,199. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi ( $r$ ) yang telah dikemukakan di depan, maka hubungan antara motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur mempunyai hubungan yang kuat. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi  $r^2$  adalah sebesar 0,39 atau 39%. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur, 39% merupakan kontribusi dari faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 61 persen merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Nilai persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Nilai persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + C_i \quad (\text{Prof. DR. Sugiyono})$$

$$Y = 1,427 + 0,127X_1 + 0,187X_2 + 0,76X_3 + C_i$$

Deskripsi di atas merupakan interpretasi dari nilai konstanta dan koefisien arah regresi dari model persamaan regresi antara motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah dikemukakan di depan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan baik secara simultan (uji

F) maupun secara parsial (uji t). untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan ringkasan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel di atas, tampak bahwa nilai  $T_{Hitung}$  untuk variabel motivasi adalah 0,962 dengan signifikan (p) 0,341 pada taraf kepercayaan 0,95. Nilai signifikan (p) yang diperoleh sebesar 0,341 lebih besar dari taraf kepercayaan yang digunakan, yaitu 0,05.

Hal tersebut di atas mengindikasikan bahwa hasil pengujian mereko-mendasikan untuk menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut bahwa motivasi karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

### **Pengaruh Kemampuan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kemampuan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 1,285 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,205 pada taraf kepercayaan 0,95. Hasil tersebut menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$  karena nilai signifikan (p) sebesar 0,205 jauh lebih besar daripada taraf kepercayaan yang digunakan, yaitu 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya  $t_{Hitung}$  0,520 dengan signifikan (p) sebesar 0,606 pada taraf kepercayaan 0,95 berdasarkan hal tersebut dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari pada taraf kepercayaan yang digunakan yaitu 0,95 menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Dari hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa secara signifikan variabel motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

### **Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa besarnya nilai  $F_{Hitung}$  adalah 0,657 dengan nilai signifikan (p) adalah 0,583 pada taraf kepercayaan 0,95. Berdasarkan hal tersebut nampak bahwa nilai signifikan (p) sebesar 0,583 jauh lebih besar dari pada taraf signifikan yang digunakan, yaitu 0,95. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat diketahui bahwa motivasi ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur.

## Simpulan

1. Motivasi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Hal ini bisa dilihat dari uji hipotesis dimana nilai  $t$  hitung untuk nilai variabel motivasi sebesar 0,962 dengan signifikan ( $p$ ) sebesar 0,341 dengan taraf kepercayaan 0,95 sehingga hasil hipotesis yang diajukan diterima.
2. Kemampuan mempunyai hubungan erat terhadap Kinerja Karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Hal ini bisa dilihat dari uji hipotesis dimana nilai  $t$  hitung untuk nilai variabel kemampuan sebesar 1,285 dengan signifikan ( $p$ ) sebesar 0,205 dengan taraf kepercayaan 0,95 sehingga hasil hipotesis yang diajukan diterima.
3. Lingkungan Kerja, mempunyai hubungan erat terhadap Kinerja Karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur. Hal ini bisa dilihat dari uji hipotesis dimana nilai  $t$  hitung untuk nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,520 dengan signifikan ( $p$ ) sebesar 0.606 dengan taraf kepercayaan 0,95 sehingga hasil hipotesis yang diajukan dapat diterima.
4. Motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan erat terhadap Kinerja Karyawan di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur, hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana besar nilai  $F$  hitung sebesar 0.657 dengan nilai signifikan ( $p$ ) sebesar 0,583 pada taraf kepercayaan 0,95 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

## Saran

1. Motivasi kerja di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur masih perlu ditingkatkan karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan masih rendah yaitu 0,127.
2. Kemampuan kerja di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur masih perlu ditingkatkan karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan masih rendah yaitu sebesar 0,187.
3. Lingkungan Kerja di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur masih perlu mendapat perhatian pimpinan karena pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan masih rendah yaitu sebesar 0,760.
4. Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja di tujuh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Kecamatan Mangkutana Kabupaten Luwu Timur secara simultan masih perlu ditingkatkan karena dari hasil analisis yang dilakukan diketahui baru sebesar 39%, yang berarti kinerja karyawan masih banyak ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar dari model ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan Newstroem, Jhon W. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Garry, 1997, *Human Resource Management*, International Edition, 8<sup>th</sup> Ed, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc

- Gery Dessler (2004). *Management Sumber Manusia*, Edisi Bahan Indonesia Jilid 2. PT. Dadi Kayana Abadi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mohammad As'ad, 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Nawawi, Hadari, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, cetakan Kedua, Yogyakarta
- Rasulong, I. (2011). *Faktor Penentu Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Makassar*. B alance, 7(2), 51.
- Stephen P. Robin (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Soeprihanto (2000). *Menimbulkan Semangat dan kegairahan Kerja Karyawan*, Seri Perusahaan Praktis.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*.Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, (1997). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1992, *Manajemen Personalia dan SDM*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE.

# ANALISIS KINERJA KARYAWAN YAKES PT. TELKOM AREA KEPULAUAN MAKASSAR

Oleh:  
**Muhammad Rusydi**  
(Dosen FE Unismuh Makassar)

## Latar Belakang

Yayasan Kesehatan PT. Telkom Area Kepulauan saat ini dihadapkan pada permasalahan mengenai penekanan anggaran biaya kesehatan yang di anggarkan oleh PT. Telkom, padahal di sisi lain pelayanan yang diberikan oleh karyawan nya harus tetap maksimal. Hal itu dapat berpengaruh kinerja para karyawan yang dipekerjakan di tempat tersebut, yang menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan yang ditandai dengan meningkatnya *complain* pasien PT. Telkom yang berobat terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan Yakes PT. Telkom Area Kepulauan.

Perjalanan aktivitas menuju keberhasilan, memerlukan pelaksanaan kerja yang sistematis dan teratur. Oleh karena itu, Yakes PT. Telkom Area Kepulauan dalam melaksanakan kegiatan usahanya memerlukan tenaga pelaksana yang handal, terampil dan ramah yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien PT. Telkom yang berobat. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana mengatur dan membina secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas yang dimaksud adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki karyawan guna mewujudkan segenap potensinya untuk mewujudkan daya kreativitasnya. Dalam mendayagunakan karyawan ke arah yang diinginkan, pihak pemimpin dalam hal ini Manager Area selaku pimpinan sangat perlu untuk

memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh produktivitas kerja karyawan, baik faktor dalam diri maupun dari lingkungan kerjanya

Faktor-faktor yang berpengaruh kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal tapi juga oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut, hal ini merupakan suatu bentuk mengendalikan kemampuan usaha yang menggerakkan jasmani dan jiwa seseorang untuk berbuat, bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih terarah dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan akan terealisasi dengan baik. Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan adalah faktor motivasi. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilaksanakan secara bertahap dalam jangka waktu tertentu maka akan membentuk suatu kebiasaan kerja yang pada gilirannya nanti akan memunculkan suatu paradigma dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Kinerja karyawan tidak akan muncul tanpa ada faktor-faktor yang melatar belakangnya, dengan demikian dampak selanjutnya tentu saja kinerja karyawan Yakes PT. Telkom Area Kepulauan akan terasa lebih efektif. Oleh karena itu penting sekali mengambil tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh kinerja karyawan. Peranan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap sangat penting dan diharapkan mampu berjalan secara berimbang. Dari kondisi diatas maka penelitian ini menitik beratkan pada

### **Rumusan Masalah**

Pada penjelasan latar belakang yang telah diuraikan mengenai permasalahan yang ada, maka yang menjadi masalah pokok adalah

faktor-faktor apa yang berpengaruh kinerja karyawan pada Yakes PT. Telkom Area Kepulauan.

## Tinjauan Teori

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja (performance) sendiri oleh Russel (1993:380) didefinisikan sebagai "... *the record of outcomes produced on a specified job junction or activity during a specified time periods.*" Yang dapat diterjemahkan sebagai catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Robbins (1996:233) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (oportunity). Hal tersebut berarti kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) "Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang berpengaruh kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi,
- c. Dukungan yang diterima,
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

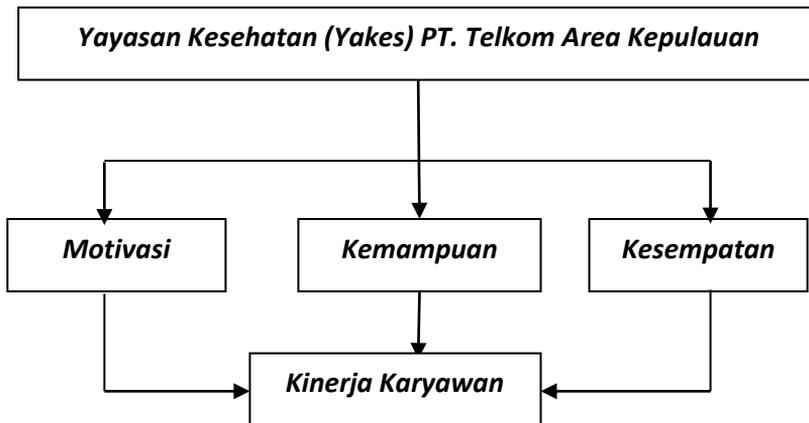
- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :
  1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
  2. Berani mengambil resiko
  3. Memiliki tujuan yang realistis
  4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
  5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
  6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

### **Kerangka pikir**

Berdasarkan teori-teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diambil variabel-variabel yang terdiri dari

motivasi, kemampuan dan kesempatan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**



### **Populasi dan Sampel**

Populasi berjumlah 32 orang, terdiri dari 7 orang karyawan organik dan 25 orang karyawan non organik yang menempati 3 bidang kerja yaitu bagian Umum, Kendali Medis (Dalmed) dan Keuangan. Yang dijadikan sample adalah seluruh karyawan baik organik maupun non organik.

### **Metode Analisis**

1. Analisis deskripif, menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pada Yayasan Kesehatan (Yakes) PT. Telkom Area Kepulauan.

2. Dalam menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penulis menggunakan statistik parametrik yaitu regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan  
X1 = Motivasi  
X2 = Kemampuan  
X3 = Kesempatan  
a = Konstanta  
b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi  
E = faktor kesalahan

## **Analisis Data Penelitian**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner benar-benar tepat mengukur variabel penelitian. Validitas diukur menggunakan korelasi product moment dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan skor total. Item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau > 0,30. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian dinyatakan valid. Kemudian pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reabilitas (*Crobach Alpha*). Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,50. Hasil uji reliabilitas instrument kuesioner juga menunjukkan bahwa item seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan menggunakan kuesioner serta data nilai kinerja individual dari responden penelitian, maka untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis penelitian, dilakukan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10  
Hasil Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,435	8,605		5,164	,000
	Motivasi	,847	,666	,156	1,271	,214
	Kemampuan	5,479	1,333	,493	4,112	,000
	Kesempatan	4,768	1,004	,586	4,750	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan output perhitungan SPSS yang ditunjukkan pada tabel tersebut di atas, dapat dibuat persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 44,435 + 0,847 X_1 + 5,479 X_2 + 4,768 X_3$$

Nilai koefisien konstanta  $a = 44,435$  bermakna bahwa apabila variabel-variabel  $X$  meliputi motivasi, kemampuan, dan kesempatan bernilai nol maka kinerja karyawan hanya 44,435 (kategori sangat rendah). Untuk nilai koefisien  $b_1 = 0,847$  dapat diartikan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang searah (positif) dengan kinerja karyawan, bermakna apabila terjadi kenaikan motivasi sebesar satu

satuan, maka kinerja karyawan diharapkan naik sebesar 0,847 dengan asumsi variabel kemampuan dan kesempatan bersifat tetap. Selanjutnya nilai koefisien  $b_2 = 5,479$  dapat diartikan bahwa variabel kemampuan memiliki hubungan yang searah (positif) dengan kinerja karyawan. Jika terjadi kenaikan kemampuan karyawan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan diharapkan naik sebesar 5,479 dengan asumsi variabel motivasi dan variabel kesempatan bersifat konstan, tetap atau tidak berubah. Terakhir, nilai koefisien  $b_3 = 4,768$  menggambarkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel kesempatan dengan kinerja karyawan. Kenaikan variabel kesempatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan terjadinya kenaikan kinerja karyawan sebesar 4,768 dengan ketentuan variabel motivasi dan variabel kemampuan bersifat tetap, konstan atau tidak berubah.

Analisis selanjutnya dilakukan untuk melihat keeratan hubungan variabel-variabel motivasi, kemampuan, dan kesempatan kepada kinerja karyawan dan juga tingkat determinasinya atau kemampuan estimasinya. Hal ini dapat dilihat dari nilai R (koefisien korelasi) beserta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil perhitungan SPSS menghasilkan model summary untuk kedua nilai tersebut sebagai berikut:

Tabel 11  
 Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Penelitian  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,776 <sup>a</sup>	,603	,560	1,81302	1,933

a. Predictors: (Constant), Kesempatan, Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Hasil perhitungan menggunakan SPSS menghasilkan output nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,776 yang berarti bahwa hubungan ketiga variabel bebas meliputi motivasi, kemampuan, dan kesempatan

termasuk kategori kuat karena nilai R yang lebih dekat dengan 1. Sementara kemampuan daya ramal model yang ditunjukkan dari nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,603 yang berarti bahwa sekitar 60,3% variasi perubahan kinerja karyawan dapat diestimasi oleh model penelitian. Dengan kata lain 60,3% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel motivasi, kemampuan, dan kesempatan sedangkan sisanya sebesar 39,7% diakibatkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian lanjutan dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh simultan variabel-variabel bebas meliputi motivasi, kemampuan, dan kesempatan kepada kinerja karyawan benar-benar signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai F hitung yang dibandingkan dengan nilai F tabel, atau dapat pula dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas (Sig.) pada tabel output SPSS.

Tabel 12  
Hasil Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,681	3	46,560	14,165	,000 <sup>a</sup>
	Residual	92,038	28	3,287		
	Total	231,719	31			

a. Predictors: (Constant), Kesempatan, Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS

Nilai F hitung seperti ditunjukkan pada tabel output SPSS tersebut adalah sebesar 14,165 sedangkan nilai F tabel pada taraf kesalahan 1% (kepercayaan 99%) dengan degree of freedom 3 dan 28 adalah sebesar 4,57. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara

simultan variabel-variabel bebas meliputi motivasi, kemampuan, dan kesempatan memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $14,165 > 4,57$ ), hal ini dapat pula dilihat dari nilai probability (Sig.) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari alfa 0,01. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan variabel motivasi, kemampuan, dan kesempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti secara empiris dan diterima.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel motivasi, kemampuan, dan kesempatan kepada kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t hitung seperti ditunjukkan pada tabel 10 sebelumnya. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari nilai t hitung sebesar 1,271 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,214 dimana nilai ini masih lebih besar dari alfa 0,05. Sedangkan untuk variabel kemampuan terlihat pengaruhnya positif dan signifikan yang ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 4,112 dengan probabilitas (Sig.) sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari alfa 0,05 bahkan alfa 0,01. Demikian halnya dengan variabel kesempatan yang nilai t hitungnya sebesar 4,750 dan probabilitas (Sig.) sebesar 0,000 juga jauh lebih kecil dari alfa 0,05 bahkan alfa 0,01. Dengan demikian variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan karena nilai t-nya paling tinggi.

## **Simpulan**

1. Faktor-faktor yang berpengaruh kinerja karyawan pada Yayasan Kesehatan (YAKES) PT. Telkom Area Kepulauan banyak dipengaruhi oleh karakteristik karyawan itu sendiri yang terdiri dari Jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan jabatan.

2. Ketiga variabel yang diteliti, yang terdiri dari motivasi, kesempatan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Kesehatan (YAKES) PT. Telkom Area kepulauan, terbukti berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, dengan tingkat determinasi sebesar 60,3% dan memiliki hubungan yang kuat.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Kesehatan (YAKES) PT. Telkom Area Kepulauan adalah Kemampuan. Oleh karena itu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan.
4. Diantara ketiga variabel yang diteliti variabel yang memiliki korelasi yang paling sedikit yaitu motivasi. Hal ini disebabkan karena penilaian seseorang mengenai cukup tidaknya bonus yang diberikan oleh perusahaan sangat tergantung dari kebutuhan individual karyawan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Rivai Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Alwi Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategi Keunggulan Kompetitif. BPF. Yogyakarta.

Simamora Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.

Nawawi, Handari, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta

# **PENGARUH LINGKUNGAN BISNIS EKSTERNAL DAN PERENCANAAN STRATEGI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**

**Oleh:**

**Mahmud Nuhung**

**(Dosen FE Unismuh Makassar)**

## **Latar Belakang Masalah**

Krisis ekonomi yang melanda negara-negara Asia tahun 1997, berpengaruh terhadap perusahaan-perusahaan di Indonesia. Data dari Indonesian Capital Market Directory tahun 2010, menunjukkan sebagian besar kinerja keuangan perusahaan mengalami perubahan yang mencolok. Fenomena ini menunjukkan krisis ekonomi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan diantaranya faktor lingkungan bisnis eksternal seperti kebijakan pemerintah, kekuatan hukum dan politik, teknologi, sumberdaya, pesaing, selera pelanggan dan pengelolaan perusahaan. Lingkungan bisnis eksternal merupakan lingkungan yang berada diluar perusahaan, namun dipertim-bangkan dalam pengambilan keputusan bisnis.

Lingkungan bisnis (business environment), dapat dibedakan atas lingkungan eksternal dan lingkungan internal (Blocher & Thomas W. Lin 2000; 9). membedakan lingkungan bisnis atas lingkungan jauh, lingkungan industri dan lingkungan operasional. Lingkungan eksternal terdiri dari lingkungan makro dan lingkungan industri. Lingkungan internal terdiri dari struktur (structure), budaya (culture), sumber daya (resources) (Karhi Nisajar and Winardi: 1997; 10).

Globalisasi dan krisis ekonomi yang terjadi pada bulan Juli tahun 1997, merupakan salah satu faktor lingkungan makro yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan makro yang berpengaruh terhadap organisasi terdiri dari, kekuatan politik dan hukum, kekuatan ekonomi, kekuatan teknologi, serta kekuatan sosial dan budaya.

Krisis likuiditas yang mempengaruhi lingkungan bisnis ini tidak hanya sampai disini. Selanjutnya kekuatan politik dan hukum juga ikut mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga terjadi krisis kepercayaan terhadap pemerintah. Bukan hanya krisis kepercayaan pada pemegang kekuasaan pemerintah, namun kepercayaan terhadap pimpinan badan usaha milik negara dan otoritas moneter juga terjadi.

Perencanaan strategik merupakan suatu proses manajemen yang sistematis yang dapat diartikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan atas program-program yang akan dilaksanakan oleh perusahaan dan perkiraan jumlah sumber daya yang akan dialokasikan dalam setiap program selama beberapa tahun ke depan (Erwin A Koetin, 2001 ;300). Perencanaan strategik menempati posisi yang krusial, karena menentukan kekomprehensifan, kekoherenan, dan keseimbangan rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek yang dihasilkan oleh perusahaan (Mulyadi, 2001; 121). Perencanaan strategik menghasilkan keluaran yaitu, (1) sasaran strategik (strategic objective), (2) inisiatif strategik (strategic initiative) dan (3) target.

Percepatan perubahan lingkungan yang menimbulkan ketidakpastian sudah dirumuskan dan selanjutnya mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini diperlukan sistem penilaian kinerja yang tidak hanya mengukur kinerja dari aspek keuangan semata, akan tetapi juga aspek bisnis internal, pelanggan serta pertumbuhan & pembelajaran

(Kaplan & Northern 1998; 25). Penilaian kinerja yang demikian dikenal sebagai penilaian kinerja dengan pendekatan balanced scorecard.

Disamping itu pengukuran kinerja dengan balanced scorecard bukan hanya penggabungan ukuran keuangan dan non keuangan, melainkan merupakan hasil dari suatu proses atas-bawah (top-down). Keberhasilan ukuran-ukuran dengan menggunakan balanced scorecard harus dikaitkan dengan strategi perusahaan. Berdasarkan kondisi yang telah dikemukakan di atas, dapat dikemukakan bahwa tema sentral penelitian ini adalah "Kinerja perusahaan diduga dipengaruhi oleh lingkungan bisnis eksternal yang penuh dengan ketidakpastian dan perencanaan strategik yang disusun perusahaan."

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh lingkungan bisnis eksternal dan perencanaan strategis terhadap kinerja perusahaan.
2. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

### **Tinjauan Teori**

Bukti empiris yang ada pada umumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menyelaraskan strateginya dengan lingkungan eksternal yang dihadapinya akan memperlihatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan-perusahaan yang kurang berhasil menyelaraskan strateginya..

Ada dua pendekatan untuk mengukur lingkungan bisnis eksternal, yaitu ukuran obyektif (objectif environmental measures) dan ukuran subyektif/ persepsi (perceptual environmental measures) Dess, (2003). Pengukuran lingkungan bisnis eksternal dengan pendekatan obyektif dilakukan dengan menggunakan data-data industri seperti, pertumbuhan penjualan industri dan rasio konsentrasi industri (Badudu,

1994). Sementara pengukuran lingkungan bisnis eksternal dengan pendekatan subyektif dilakukan dengan menggunakan atensi dan interpretasi manajer sebagai informan kunci (key informan) dari lingkungan yang dihadapi perusahaan. Hal ini memungkinkan para peneliti menggambarkan lingkungan bisnis eksternal berdasarkan perspektif anggota perusahaan dalam hal ini manajer dan top manajer (Blocher, Edward J., 2000).

Banyak terjadi perdebatan dalam hal mengukur lingkungan bisnis eksternal, apakah lingkungan eksternal seharusnya diperlakukan sebagai suatu kenyataan (objective reality) atau sebagai fenomena berdasarkan persepsi saja (perceptual phenomenon) (Blocher, Edward J, 1996). Hal yang utama adalah bukan pada apakah lingkungan harus diukur secara obyektif atau berdasarkan persepsi, tetapi yang harus diperhatikan adalah masalah relevansinya. Dalam proses pengambilan keputusan (decision making), untuk mempelajari perilaku dan tindakan manajerial serta formulasi dan perencanaan strategik ukuran subyektif lebih relevan digunakan. Sementara ukuran obyektif relevan untuk memahami dan mengukur hambatan eksternal (external constraints) yang dihadapi perusahaan dan kualitas peluang yang tersedia. Oleh karena itu ukuran obyektif lebih tepat digunakan oleh peneliti yang menggunakan model ketergantungan pada sumberdaya dan model pendekatan ekologi populasi. Sedangkan kajian tentang tindakan perusahaan seperti dalam penetapan strategi perusahaan lebih tepat menggunakan ukuran berdasarkan persepsi. Ukuran berdasarkan persepsi lebih penting karena persepsi dapat membentuk perilaku manajerial (managerial behavior) yang pada gilirannya, akan mempengaruhi pilihan manajerial (managerial choice). Dahlan Siamat (1999) menjelaskan bahwa persepsi dan interpretasi manajer terhadap lingkungan-annya merupakan dasar bagi tindakan strategik (strategic

action). Argumen di atas mendukung pengukuran lingkungan berdasarkan persepsi (subyective measure), dalam hal ini persepsi manajer secara metodologi adalah valid, serta mempunyai tingkat akurasi yang tidak kalah dengan ukuran obyektif.

Berdasarkan alasan yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini variabel lingkungan bisnis eksternal diukur berdasarkan persepsi dan interpretasi manajer, artinya penelitian menggunakan ukuran subyektif. Dalam hal ini manajer mengukur lingkungan bisnis eksternal berdasarkan tingkat ketidakpastiannya.

Saat ini pengenalan lingkungan eksternal secara tepat semakin penting karena (Supriyono, 1999 ;63):

1. Jumlah faktor yang berpengaruh tidak pernah konstan melainkan selalu berubah,
2. Intensitas dampaknya beraneka ragam,
3. Adanya faktor eksternal yang merupakan “kejutan” yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya betapapun cermatnya analisis “SWOT” dilakukan,
4. Kondisi eksternal berada diluar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya.

Teori manajemen mengatakan analisis lingkungan bisnis terdiri dari dua komponen pokok, yakni analisis lingkungan makro (macro environment) dan lingkungan industri (competitive environment). Lingkungan makro terdiri dari kekuatan ekonomi, kekuatan politik dan hukum, kekuatan teknologi dan kekuatan sosial dan budaya (Hitt, Michael A., R., 1997). Keseluruh kekuatan yang ada dalam lingkungan makro ini memiliki pengaruh yang langsung terhadap prospek perusahaan, namun disaat yang sama juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui lingkungan industri (Suwarsono, 2000). Pengaruh tidak langsung ini dapat ter-jadi jika masing-masing komponen lingkungan

makro berpengaruh terlebih dahulu pada lingkungan industri sebelum gilirannya berpengaruh pada perusahaan. Jadi disini lingkungan makro sebagai variabel bebas (independent variabel), prospek perusahaan sebagai variabel tidak bebas (dependent variabel), sementara lingkungan industri sebagai intervening variabel. Namun dalam penelitian ini tidak diuji pengaruh masing-masing kekuatan tersebut mengingat keterbatasan dalam hal waktu, dana dan referensi.

Lingkungan sosial yang dimaksud yaitu (Tony Grundy, 1995):

1. Kekuatan Ekonomi
2. Kekuatan Teknologi
3. Kekuatan hukum-politik
4. Kekuatan Sosial Budaya

Ada enam kecendrungan sosial budaya yang dapat membantu menentukan masa yang akan datang. (1)Kepedulian terhadap lingkungan yang semakin meningkat, (2)Pertumbuhan pasar senior, (3)Ledakan kecil bayi baru, (4)Penurunan pasar masal, (5)Jarak dan lokasi tempat hidup, (6)Perubahan pada rumah tangga.

Hitt and Ireland (1997:40) membagi unsur-unsur lingkungan eksternal sebagai berikut yaitu terdiri dari lingkungan umum dan lingkungan industri. Lingkungan umum dibagi atas kekuatan ekonomi, sosial budaya, teknologi, politik/ hukum dan demografis.

Menurut Porter, ada 5 kekuatan yang mempengaruhi persaingan dalam suatu industri: (1) ancaman masuknya pendatang baru, (2) kekuatan tawar menawar pemasok, (3) kekuatan tawar menawar pembeli, (4) Ancaman produk substitusi, dan (5) persaingan dalam industri. Untuk menyusun rancangan strategi yang baik dan agar dapat menduduki posisi yang kompetitif dalam industrinya maka perusahaan harus dapat meminimumkan dampak kelima kekuatan tersebut.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelanggan PT. Murfa Surya Mahardika tahun 2011 yang berjumlah 147 agen. Sampel penelitian ditetapkan secara sengaja (purposive sampling) sebanyak 50 orang dengan pertimbangan tertentu yaitu kemampuan menjangkau responden penelitian.

## **Teknik Analisis**

Untuk menjawab masalah penelitian digunakan analisis statistik inferensial dengan menggunakan alat analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Perusahaan
- X1 = Lingkungan Bisnis Eksternal
- X2 = Perencanaan Strategis
- B0 = Konstanta (nilai Y jika X = 0)
- B1 – B2 = Koefisien regresi
- E = Faktor kesalahan

## **Karakteristik Responden**

Pengungkapan identitas responden dilakukan sebagai upaya untuk memberikan gambaran bahwa dalam penelitian ini ada beragam responden yang dijadikan sampel. Merujuk pada masalah penelitian

yang dirumuskan, maka identitas responden seperti jenis kelamin, dan pendidikan tertinggi, tidak dimaksudkan untuk menghubungkannya dengan hasil analisis data penelitian tetapi paling tidak akan mengungkap karakterisasi responden yang sempat terjaring. Penelitian dilakukan terhadap 50 orang responden, seluruhnya merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Murfa Surya Mahardika Regional Sulawesi Selatan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan bisnis dan perencanaan strategis terhadap kinerja perusahaan pada PT. Murfa Surya Mahardika Regional Sulawesi Selatan.

## 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1	Laki-laki	38	95
2	Perempuan	2	5
	Total	40	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan bahwa 95 % responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 38 orang, jauh lebih banyak dari responden perempuan yang hanya 2 orang atau 5 % saja.

## 2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran (walaupun tidak mutlak) yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai

(*value*), dan kebutuhan-kebutuhan (*needs*). Bagi seorang karyawan, tingkat pendidikan merupakan hal yang penting karena dapat berhubungan dengan golongan dan kepangkatan dan jika dihubungkan dengan kinerja, maka secara teoritik semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, semakin tinggi tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, semakin tinggi nilai-nilai yang dianut, dan tentu semakin tinggi pula kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	SMA Sederajat	9	22,5
3	Sarjana S1	22	55,0
4	Sarjana S2	9	22,5
	Total	40	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2011

Data yang ditunjukkan pada tabel 4.2 tersebut di atas menunjukkan bahwa umumnya responden penelitian ini memiliki jenjang pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 22 orang responden (55,0 %) kemudian responden yang jenjang pendidikan SMA Sederajat dan Sarjana Strata Dua (S2) masing-masing sebanyak 9 orang (22,5 %).. Hal ini menggambarkan heterogenitas responden dilihat dari jenjang pendidikannya.

### **Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Variabel penelitian terdiri dari 3 (Tiga) variabel yang terdiri dari dua komponen yaitu 2 (Dua) variabel independen, meliputi Lingkungan

Bisnis Eksternal (X1), dan Perencanaan Strategis (X2), kemudian 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja perusahaan (Y). Pada sub bab ini akan diuraikan distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian

### 1. Lingkungan Bisnis Eksternal

Gambaran lingkungan bisnis eksternal yang terdiri lingkungan makro dan lingkungan industri yang diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada responden, Data tentang jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Bisnis Eksternal diperoleh dari 40 orang responden. Berdasarkan hal tersebut dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut terlihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Distribusi jawaban responden terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Variabel Lingkungan Bisnis Eksternal.

No.	Klasifikasi	Frekuensi	
		F	%
1.	Sangat mendukung	3	7,5
2.	Mendukung	32	80
3.	Cukup mendukung	5	12,5
Jumlah		40	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data secara statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 32 orang (80,0 %) responden mendukung adanya lingkungan bisnis eksternal, 5 orang cukup mendukung (12%) dan 3 orang atau (7,5 %) sangat mendukung . Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa perusahaan harus memiliki aturan lingkungan bisnis eksternal yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

## 2. Perencanaan Strategis

Data tentang jawaban responden terhadap variabel perencanaan strategis diperoleh dari 40 orang responden. Hasil penelitian yang diperoleh untuk variabel perencanaan strategik (RenStra) yang terdiri dari sasaran strategik, inisiatif strategik dan target, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Distribusi jawaban responden terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Variabel Perencanaan Strategis

No.	Klasifikasi	Frekuensi	
		F	%
1.	Sangat mendukung	2	5,0
2.	Mendukung	31	77,5
3.	Cukup mendukung	7	17,5
Jumlah		40	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 31 orang (77,5 %) responden mendukung adanya perencanaan strategis terhadap perusahaan, 7 orang cukup mendukung (17,5%) dan 2 orang atau (5,0 %) sangat mendukung . Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa perusahaan juga harus memiliki perencanaan yang strategis yang baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

## 3. Kinerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika adalah kuisioner yang terdiri dari 5 item pertanyaan. perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dalam menjelaskan kinerja perusahaan membuktikan bahwa para

perencana strategi sama-sama berpendapat bahwa peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan sebaiknya dimulai dengan adanya peningkatan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. Dalam perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dimulai dengan meningkatnya kapabilitas personel dan meningkatnya komitmen personel, yang selanjutnya akan meningkatkan kualitas pelayanan atau kualitas produk yang dihasilkan di perspektif bisnis internal yang akhirnya akan meningkatkan perspektif keuangan Data tentang jawaban responden terhadap variabel kinerja perusahaan diperoleh dari 40 orang responden. Berdasarkan hal tersebut dapat dibuatkan tabel distribusi sebagai berikut.

Tabel 5.13 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Variabel Kinerja.

No.	Klasifikasi	Frekuensi	
		F	%
1.	Cukup	5	12,5
2.	Tinggi	32	80,0
3.	Sangat Tinggi	3	17,5
		40	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data pada table di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 32 orang (80,0 %) responden menanggapi kinerja perusahaan yang tinggi. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pihak pimpinan perusahaan harus menunjang lingkungan bisnis eksternal dan perencanaan strategis yang lebih efisien.

## Hasil Analisis Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan bisnis eksternal terhadap kinerja perusahaan pada PT. Murfa Surya Mahardika Regional Sulawesi Selatan, maka data hasil penelitian diolah dengan bantuan program SPSS Versi 18.0. Dari hasil analisis diperoleh persamaan linear regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,088 + 0,573X_1 + 0,412X_2 + E$$

Dari persamaan regresi berganda seperti di atas, maka diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien  $b_0 = 0,088$  menunjukkan bahwa apabila nilai  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka kinerja perusahaan hanya sekitar 0,088 (kategori sangat rendah).
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,573$  berarti Lingkungan Bisnis Eksternal di Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika memiliki hubungan yang searah dengan peningkatan kinerja di Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika sehingga jika Lingkungan Bisnis Eksternal meningkat maka kinerja Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika juga akan meningkat, dengan asumsi faktor lainnya konstan.
3. Nilai koefisien  $b_2 = 0,412$  berarti jika Perencanaan Strategis dapat diimplementasikan secara baik sesuai dengan tuntutan perusahaan, maka diperkirakan akan dapat meningkatkan kinerja Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika.

Dari seluruh variabel yang dimasukkan dalam model seperti ditunjukkan pada persamaan regresi di atas, seluruh variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Perusahaan. Hal ini berarti bahwa naik turunnya kedua variabel yang dimasukkan dalam model analisis tersebut akan mempengaruhi naik turunnya kinerja Perusahaan di PT. Murfa Surya Mahardika. Selanjutnya hasil analisis of varians

(ANOVA) pada lampiran menunjukkan nilai F (Value) = 107,396 dengan nilai probability (signifikansi) 0,000<sup>a</sup> memberikan informasi tentang signifikansi model pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), ini berarti model yang dipakai signifikan secara statistik karena  $P < \alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Karena model signifikan, maka penafsiran, peramalan atau inferensi yang lain dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi tersebut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Bisnis Eksternal dan Perencanaan Strategis, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika Sulawesi Selatan **dapat diterima**.

Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan  $R^2$  (R-Square) = 0,853 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 85,3 % atau sekitar 85 % variasi naik turunnya variabel Y (kinerja Perusahaan) dapat dijelaskan oleh model atau secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel-variabel Lingkungan Bisnis Eksternal dan Perencanaan Strategis sedang sisanya sebesar 15 % diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Tingkat pengaruh kedua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model analisis juga cukup kuat yang ditunjukkan oleh nilai korelasi (R) sebesar 0,924 (lebih mendekati 1)

Hasil-hasil analisis di atas menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Perusahaan Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika Sulawesi Selatan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Bisnis Eksternal, dan Perencanaan Strategis.

Kinerja Perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang dite-tapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Kinerja Perusahaan

yang tinggi agar terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

Kinerja Perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Dengan demikian penilaian kinerja perusahaan (Companies performance assessment) mengandung makna suatu proses atau sistem penilaian mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu perusahaan (perusahaan) berdasarkan standar tertentu. Beberapa faktor yang berdasarkan analisis statistik memiliki pengaruh signifikan harus pula menjadi bahan pengkajian dalam membuat perencanaan pengembangan efektivitas kerja perusahaan, khususnya dalam lingkup Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika.

Peningkatan Kinerja Perusahaan di berkaitan erat dengan peningkatan lingkungan bisnis eksternal dan Perencanaan Strategis atau karyawan di dalam suatu lingkungan kerja agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi *output*-nya. Peningkatan Kinerja Perusahaan juga memberikan dampak bagi karyawan dimana mereka dapat meningkatkan produktifitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Kinerja Perusahaan mengandung tugas-tugas untuk mengukur berbagai aktivitas tingkat perusahaan sehingga menghasilkan informasi umpan balik untuk melakukan perbaikan perusahaan. Perbaikan perusahaan mengandung makna perbaikan manajemen perusahaan yang meliputi: (a) perbaikan perencanaan, (b) perbaikan proses, dan (c) perbaikan evaluasi. Hasil evaluasi selanjutnya merupakan informasi untuk perbaikan “perencanaan-proses-evaluasi” selanjutnya. Proses “perencanaanproses-evaluasi” harus dilakukan secara terus-menerus

(continuous process improvement) agar faktor strategik (keunggulan bersaing) dapat tercapai.

Di samping itu, hasil akhir yang ingin dicapai dari tingginya Kinerja Perusahaan adalah terpenuhinya target kinerja yang telah direncanakan sebelumnya baik kinerja individu karyawan. Penilaian kinerja perusahaan dapat diukur dengan ukuran keuangan dan non keuangan. Ukuran keuangan untuk mengetahui hasil tindakan yang telah dilakukan dimasa lalu dan ukuran keuangan tersebut dilengkapi dengan ukuran non keuangan tentang kepuasan customer, produktivitas dan cost effectiveness proses bisnis/intern serta produktivitas dan komitmen personel yang akan menentukan kinerja keuangan masa yang akan datang. Ukuran keuangan menunjukkan akibat dari berbagai tindakan yang terjadi diluar non keuangan. Peningkatan financial returns yang ditunjukkan dengan ukuran ROE merupakan akibat dari berbagai kinerja operasional seperti: (1) meningkatnya kepercayaan customer terhadap produk yang dihasilkan perusahaan, (2) meningkatnya produktivitas dan cost effectiveness proses bisnis/intern yang digunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan produk dan jasa, (3) meningkatnya produktivitas dan komitmen personel. Jadi jika manajemen puncak berkehendak untuk melipatgandakan kinerja keuangan perusahaannya, maka fokus perhatian seharusnya ditujukan untuk memotivasi personel dalam melipatgandakan kinerja di perspektif non keuangan atau operasional, karena disitulah terdapat pemacu sesungguhnya (the real drivers) kinerja keuangan berjangka panjang.

Kinerja Perusahaan juga berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam perusahaan, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampun karyawan. Adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan

kerja akan lebih tinggi ketimbang karyawan yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan karyawan dalam satuan kerja.

Dalam rangka meningkatkan Kinerja Perusahaan di Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika Sulawesi Selatan, diperlukan strategi yang menyeluruh, terarah, dan terukur. Beberapa faktor yang berdasarkan analisis statistik memiliki pengaruh signifikan harus pula menjadi bahan pengkajian untuk membuat perencanaan pengembangan khususnya dalam lingkup Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika Sulawesi Selatan.

Lingkungan Bisnis Eksternal dalam suatu Perusahaan menjadi salah satu faktor kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu Perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan Bisnis Eksternal dapat menyentuh berbagai aspek mobilisasi dalam perusahaan. Oleh karena itu, usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi Lingkungan Bisnis Eksternal yang efektif perlu dilakukan secara terus menerus. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada mutu Lingkungan Bisnis Eksternal. Sehingga wajar bila dikatakan bahwa Lingkungan Bisnis Eksternal dalam perusahaan memainkan salah satu peran yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Bisnis Eksternal berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika Sulawesi Selatan. Untuk itu, suatu perusahaan harus mampu menggerakkan, mengakomodir kinerja keuangan, dan merancang strategi serta harus bisa menciptakan lingkungan bisnis eksternal yang efektif.

Kinerja keuangan dalam jangka panjang, hanya dapat diwujudkan melalui usaha-usaha dengan menghasilkan value bagi customer, meningkatkan produktivitas dan cost effectiveness proses bisnis/intern, meningkatkan kapabilitas dan komitmen personel. Melalui pengukuran kinerja berdasarkan pendekatan balanced scorecard, perusahaan didorong untuk tidak hanya memberikan perhatian pada proses yang ada, tetapi berusaha mencari metode proses baru yang memberikan value lebih baik bagi pelanggan dan pemegang saham untuk strategi yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka strategi peningkatan efektivitas perusahaan harus diarahkan untuk peningkatan Kinerja Perusahaan dengan memperhatikan berbagai faktor seperti melakukan perencanaan strategi agar setiap kegiatan perusahaan senantiasa menunjukkan adanya Lingkungan Bisnis Eksternal yang tinggi, untuk selanjutnya mesti didukung pula oleh manajemen atau pimpinan yang dapat memahami tindakan-tindakan atau inisiatif-inisiatif yang ditempuh oleh perusahaan.

## **Kesimpulan**

1. Lingkungan Bisnis Eksternal dan Perencanaan Strategis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan PT. Murfa Surya Mahardika Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dari uji simultan (uji F) dengan membandingkan antara nilai signifikansi hasil perhitungan sebesar 0,000 lebih kecil dari alfa 0,005.
2. Secara simultan kedua variabel bebas meliputi lingkungan bisnis eksternal dan perencanaan strategis memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja perusahaan, ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi ( R ) sebesar 0,924 (mendekati 1). Daya ramal model juga menunjukkan angka yang cukup besar yaitu dari nilai koefisien

determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,853 yang berarti sekitar 85,3% perubahan kinerja perusahaan dapat diprediksi oleh variabel lingkungan bisnis eksternal dan perencanaan strategis sedangkan sisanya 14,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Variabel lingkungan bisnis eksternal merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Murfa Surya Mahardika Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dari uji parsial yang dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,434 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alfa 0,05 dibandingkan dengan nilai uji  $t$  untuk variabel perencanaan strategis nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dan nilai koefisien betanya juga lebih kecil dibanding nilai koefisien beta untuk variabel lingkungan bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badudu , J S dan Sultan Muhammad Zein, 1994. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Inter Grafika
- Blocher, Edward J., Kung H. Chen., and Thomas W. Lin. 2000. *Cost Management a Strategic Emphasis* (Terjemahan Susty Ambarriani) Jakarta: Salemba Empat
- Dahlan Siamat. 1999. *Manajemen Lembaga Keuangan*, Edisi kedua. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dess, Gregory R., G.T. Lumpkin. 2003. *Strategic Management International Edition*, McGraw-Hill Irwin
- Erwin A Koetin, 2001. *Suatu Pedoman Investasi Dalam Efek di Indonesia*. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia: Badan Pengawas Pasar Modal.
- Foulkner, David and Cliff Bowmen, 1997. *The Essense of Competitive Strategy*. (Terjemahan oleh Endang Sih Prapti), Yogyakarta: Andi Offset.

- Hitt, Michael A., R. Duane Ireland dan Robert E. Hoskisson. 1997. *Manajemen Strategis: Menyongsong Era Persaingan Bebas dan Globalisasi* (terjemahan Armand Hedyanto) Jakarta: Erlangga.
- Kaplan and Northern. 1998. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. (Terjemahan Murad dan AR Hendry Sitanggang) Jakarta: Erlangga.
- Karhi Nisajar and Winardi. 1997. *Manajemen Strategik*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi, 2001. *Balanced Scorecard; Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslimah, Susilowati. 1998. *Dampak Gaya Kepemimpinan, Ketidakpastian Lingkungan dan Informasi Job Relevant Terhadap Perceived Usefulness Sistem Anggaran*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 1, No.2 Juli, 1998.
- Sri Adiningsih, Farid Harianto, Goei Siau Hong, Suad Husnan, Insukindro, dan Masud Mahfudz, dkk: 1998. *Perangkat dan Teknik Analisis Investasi di Pasar Modal Indonesia*. Jakarta. Bursa Efek Jakarta
- Sugiyono. 2000. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Supriyono. 1999. *Manajemen Biaya*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Suwarsono. 2000. *Pengaruh Peran Manajer Dalam Penyusunan Anggaran dan Pengendalian Serta Sistem Penghargaan Terhadap Pencapaian laba*. TKPA, Jakarta,.
- Tony Grundy. 1995. *Strategi Perusahaan: Corporate Strategy and Financial Decisions*. (Terjemahan Susanto Budi Darmo, Jakarta: Elex Media Kompetindo.

# **ANALISIS PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN AIR MINUM DALAM KEMASAN (Studi Pada PT Sariguna Prima Tirta)**

**Oleh:  
Lilly Ibrahim  
(Dosen FE Unismuh Makassar)**

## **Latar Belakang**

Ada tiga faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan konsumen yaitu :

1. Faktor individual konsumen yang meliputi pendidikan dan penghasilan konsumen
2. Pengaruh lingkungan
3. Strategi pemasaran

Strategi pemasaran merupakan variable yang dapat dikontrol oleh pemasar dalam usaha memberi informasi dan mempengaruhi konsumen. Variable ini adalah produk, harga, distribusi dan promosi.

Perubahan social ekonomi mempengaruhi perilaku konsumen dalam membeli, baik untuk kebutuhan primer maupun sekunder. Perubahan social ekonomi meliputi pendapatan dan tingkat pendidikan yang merupakan karakteristik pembeli. Terdapat korelasi langsung antara tingkat pendidikan, pendapatan, dan kemampuan membeli seseorang. Pendidikan secara langsung berkaitan dengan kemampuan membeli karena terdapat korelasi yang kuat antara pendidikan dan pendapatan. Pendidikan mempengaruhi konsumen dalam membuat keputusan, konsumen yang pendidikannya tinggi mempunyai pandangan yang berbeda terhadap alternative merk dan harga dibandingkan dengan konsumen berpendidikan yang lebih rendah.

Untuk melakukan pembelian, konsumen tidak terlepas dari karakter produk baik mengenai penampilan, gaya, mutu dan harga dari

produk tersebut. Penetapan harga oleh penjual akan berpengaruh terhadap perilaku pembelian konsumen, sebab harga yang dapat dijangkau oleh konsumen akan cenderung membuat konsumen melakukan pembelian terhadap produk tersebut. Karakteristik penjual akan mempengaruhi keputusan membeli. Dalam hal ini konsumen akan menilai mengenai penjual, baik mengenai pelayanan, mudahnya memperoleh produk dan sikap ramah dari penjual.

Apabila manajer telah memiliki informasi sejauh mana variable-variable perilaku tersebut berpengaruh terhadap pembelian, maka manajer dapat memilih bauran pemasaran yang tepat. Perusahaan saat ini berusaha untuk mengembangkan berbagai variable bauran pemasaran.

1. Dari segi produk manajer terus-menerus mencari dan mengembangkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen.
2. Dari segi harga, manajer berusaha menentukan harga yang mudah terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.
3. Dari segi distribusi, manajer memberikan pelayanan sebaik mungkin sehingga mudah diperoleh oleh konsumen.
4. Dari segi promosi, manajer bisa menyampaikan informasi melalui iklan maupun promosi penjualan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah faktor-faktor individu konsumen yang terdiri dari pendidikan, penghasilan dan faktor-faktor strategi pemasaran yang terdiri dari harga, kualitas, distribusi, dan promosi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap keputusan konsumen untuk membeli produk air mineral pada PT. Sariguna Prima Tirta ?

## Tinjauan Teori

Strategi pemasaran yang berhasil umumnya bertumpu pada pelanggan atau konsumen. Dalam definisi strategi pemasaran yang ke tiga disebutkan bahwa strategi pemasaran melibatkan penempatan rangsangan fisik dan social di lingkungan konsumen agar dapat mempengaruhi efeksi, kognisi, dan perilaku mereka. Peter, J.P dan Olsan, J.C. (1999) merepresentasikan hal ini dalam roda analisis konsumen seperti gambar berikut.



Penerapan roda analisis konsumen di atas bersifat fleksibel dan dapat membantu memahami konsumen serta mengembangkan strategi pemasaran pada berbagai tingkatan. Fleksibilitas roda analisis konsumen ini memungkinkan roda analisis konsumen secara praktis dapat diterapkan pada masyarakat, industry, segmen pasar, atau individu konsumen yang berbeda

Fungsi manajemen yang paling sering memperhatikan kepuasan konsumen adalah fungsi pemasaran. Perhatian terhadap

kepuasan konsumen dalam strategi pemasaran makin besar dari waktu ke waktu. Pihak-pihak seperti pemasar, konsumen, konsumeris dan peneliti perilaku konsumen. Sangat intens dalam berhubungan langsung dengan persoalan kepuasan/ketidakpuasan konsumen. Semakin banyak produsen terlibat dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen, dengan pemikiran bahwa persaingan semakin ketat sehingga orientasi kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama harus diprioritaskan oleh perusahaan.

Apabila diperhatikan dalam misi iklan *public relation release*, dan pelayanan pelanggan yang diterapkan, maka semakin tampak bahwa semakin banyak perusahaan yang menyertakan komitmen kuat terhadap upaya meningkatkan kepuasan pelanggan. Produk berkualitas, harga bersaing, dan nilai kepuasan pelanggan menjadi tiga penentu meningkatkan kepuasan pelanggan. Berikut ini beberapa pendapat pakar pemasaran terkait pentingnya kepuasan konsumen :

- Tujuan bisnis adalah untuk menciptakan kondisi para pelanggan yang merasa puas. Terciptanya kepuasan pelanggan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya hubungan antara perusahaan dan pelanggan menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi pembelian ulang, dan terciptanya loyalitas pelanggan, sehingga membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut yang menguntungkan bagi perusahaan (Schnaars, 1991; tjiptono, 1994)
- Kepuasan/ketidakpuasan pelanggan adalah respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan sebelumnya atau norma kinerja lainnya dan kinerja actual produk yang dirasakan setelah pemakaiannya (Day dalam Tse dan Wilson, 1988)

- Kepuasan pelanggan merupakan tanggapan emosional pada evaluasi terhadap pengalaman konsumsi suatu produk (Wikie, 1990)
- Kepuasan pelanggan adalah evaluasi purna beli dimana alternative yang dipilih sekurang-kurangnya sama dengan harapan pelanggan, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila hasil tidak mampu memenuhi harapan (Engel, et.AI, 1990)
- Kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya (Kotler, 1996)

### **Sampel Penelitian**

Jumlah sampel ini diambil sebanyak 50 orang dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan biaya, sedangkan tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Incidental Sampling*, yaitu responden yang kebetulan dijumpai atau dapat dijumpai.

### **Metode Analisis**

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda yaitu :

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5 + B_6 X_6 + e$$

Dimana :

Y	=	Perilaku Konsumen
B <sub>0</sub>	=	Intersep
B <sub>1</sub> - B <sub>6</sub>	=	Koefisien regresi yang akan dihitung
X <sub>1</sub>	=	Pendidikan
X <sub>2</sub>	=	Penghasilan
X <sub>3</sub>	=	Harga

- $X_4$  = Kualitas  
 $X_5$  = Distribusi  
 $X_6$  = Promosi  
 $e$  = Variabel Pengganggu

## Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan, faktor penghasilan, faktor harga, faktor kualitas, faktor distribusi, dan faktor promosi secara bersama-sama terhadap perilaku konsumen air minum mineral digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, dan hasilnya dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel. 1 Hasil Regresi berganda faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen dalam memilih air mineral.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,380	,563		,674	,504
Pendidikan	,085	,097	,088	,871	,389
Penghasilan	,103	,107	,093	,960	,343
Harga	-,010	,080	-,013	-,126	,901
Kualitas	,200	,098	,206	2,044	,047
Distribusi	,276	,089	,343	3,109	,003
Promosi	,348	,092	,415	3,770	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Konsumen

Berdasarkan Tabel. 1, faktor pendidikan, penghasilan, kualitas, distribusi dan promosi mempunyai hubungan positif dengan perilaku konsumen

sedangkan faktor harga mempunyai hubungan negative dengan perilaku konsumen. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa faktor pendidikan, penghasilan, kualitas, distribusi dan faktor promosi berubah searah dengan perubahan perilaku konsumen air minum mineral. Hubungan negative menunjukkan bahwa faktor harga berubah berlawanan arah dengan perubahan perilaku konsumen air minum mineral.

Dengan membandingkan antara  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti variable-variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variable tergantung, kecuali untuk variabel pendidikan, penghasilan, dan harga memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , juga dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang memiliki pengaruh signifikan adalah kualitas, distribusi dan promosi.

### Pembahasan Hasil Analisis

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen dalam pembelian air minum mineral

Tabel 2. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,018	6	1,836	14,404	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5,482	43	,127		
	Total	16,500	49			

a. Predictors: (Constant), Promosi, Pendidikan, Penghasilan, Harga, Kualitas, Distribusi

b. Dependent Variable: Perilaku Konsumen

Analisis hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variable-variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku konsumen. Ini bisa dilihat dari nilai  $F_h$  (14,404) lebih besar dari  $F_t$  (2,14) demikian pula dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05 yang berarti bahwa secara simultan keenam variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap perilaku konsumen.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,817 <sup>a</sup>	,668	,621	,35705	1,414

a. Predictors: (Constant), Promosi, Pendidikan, Penghasilan, Harga, Kualitas, Distribusi

b. Dependent Variable: Perilaku Konsumen

Hubungan antara variable-variabel bebas terhadap variabel tergantung menunjukkan hubungan yang kuat ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,817 sedangkan koefisien determinasi berganda sebesar 0,668 atau 66,8% menunjukkan bahwa perilaku konsumen dijelaskan oleh pendidikan, penghasilan, harga, kualitas, distribusi dan promosi sebesar 66,8% sedangkan 43,2% ditentukan oleh variable di luar model. Tingginya pengaruh di luar model karena banyaknya sebab faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen (pembeli ulang) yaitu :

- a. Faktor sosial budaya
- b. Faktor Referensi (misalnya keluarga atau teman )
- c. Faktor psikologis (motivasi, sikap, kebudayaan, persepsi)
- d. Kepuasan di masa lalu.

Pengaruh masing-masing faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen air minum mineral

1. Pengaruh pendidikan ( $X_1$ ) terhadap perilaku konsumen

Menurut hasil perhitungan statistic, ternyata bahwa faktor pendidikan mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila pendidikan ditingkatkan maka perilaku konsumen dalam pembelian air minum mineral juga meningkat. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan  $t_h = 0,871$  lebih kecil dari  $t_t = 2,017$  ini berarti pendidikan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

2. Pengaruh Penghasilan ( $X_2$ ) terhadap perilaku konsumen

Koefisien regresi variable penghasilan menunjukkan angka positif berarti memiliki hubungan positif atau searah dengan perilaku konsumen. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan  $t_h = 0,960$  lebih kecil dari  $t_t = 2,017$  ini berarti pendidikan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

3. Pengaruh Harga ( $X_3$ ) terhadap perilaku konsumen

Koefisien regresi variable harga menunjukkan angka negatif berarti bila harga air minum mineral menurun, maka perilaku konsumen (pembelian ulang) terhadap air mineral akan meningkat. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan  $t_h = -0,127$  lebih kecil dari  $t_t = -2,017$  ini berarti pendidikan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan.

4. Pengaruh Kualitas ( $X_4$ ) terhadap perilaku konsumen

Koefisien regresi variable kualitas menunjukkan angka positif berarti bahwa hubungan kedua variable tersebut adalah searah, artinya bila kualitas ditingkatkan, maka perilaku konsumen untuk melakukan pembelian air minum mineral juga akan meningkat. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan  $t_h = 2,044$  lebih besar dari  $t_t = 2,017$  ini berarti pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

5. Pengaruh Distribusi ( $X_5$ ) terhadap perilaku konsumen

Koefisien regresi variabel distribusi menunjukkan angka positif berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut searah artinya bila distribusi ditingkatkan dalam arti perusahaan berusaha untuk memudahkan konsumen agar produk dapat dibeli dimana saja konsumen berada, maka perilaku pembelian konsumen juga meningkat. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan  $t_h = 3,109$  lebih besar dari  $t_t = 2,017$  ini berarti pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

6. Pengaruh promosi ( $X_6$ )

Koefisien regresi variable promosi menunjukkan angka positif berarti maka hubungan kedua variable searah, artinya bila promosi ditingkatkan maka perilaku konsumen untuk melakukan pembelian air minum juga meningkat. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan  $t_h = 3,770$  lebih besar dari  $t_t = 2,017$  ini berarti pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

### Kesimpulan

1. Perilaku konsumen dalam pembelian air mineral dipengaruhi secara bersama-sama dan bermakna oleh faktor pendidikan, penghasilan, harga, kualitas, distribusi, dan promosi.
2. Promosi mempunyai pengaruh dominan terhadap perilaku konsumen air minum mineral.

### DAFTAR PUSTAKA

- Drs. Teguh Santoso, MM. 2011, *Marketing Strategic*, cetakan pertama. Oryza
- Algifari 1997, *Analisis Regresi, Teori Kasus, dan Solusi*, Edisi Pertama. BP. FE. Yogyakarta

- Winardi 1991. *Marketing dan Perilaku Konsumen*, Penerbit CV Mandar Maju Bandung.
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu 1988. *Perilaku Konsumen*, Penerbit PT. Eresco, Bandung
- Fandy Tjiptono, Ph.D. 2010, *Manajemen dan Strategi*, edisi ke dua. Andy
- Djaslim Saladin. 2003. *Manajemen Pemasaran*, edisi ke dua, cetakan ke enam. Yogyakarta; Penerbit Andy
- Philip Kotler and Kevin Lane Keller, 2005. *Manajemen Pemasaran*, Edisi ke sebelas jilid 1, PT. Indeks
- Alma, Buchari. 1992. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Edisi ke-4, Bandung; Alfabeta