

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT ACEH

Putri Nahrishah, Saiful Amri, SE., M.Si, Ijal Fahmi, SE., MM

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh dengan jumlah responden sebanyak 75 orang dengan teknik pengambilan sampel secara simple random sampling. Hasil Penelitian berdasarkan uji-F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Sedangkan hasil penelitian secara parsial terhadap variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh. Untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik, maka prioritas utama adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan diikuti oleh peningkatan kualitas kerja menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada perekonomian era industri, kuantitas dan kualitas aset fisik merupakan suatu komponen utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena dengan kuantitas yang besar, perusahaan akan mampu menjual produk lebih banyak. Namun seiring dengan meningkatnya tuntutan jaman yang kini lebih dikendalikan oleh teknologi dan pengetahuan, menyebabkan keberhasilan perusahaan tidak lagi dinilai dari seberapa banyak perusahaan mampu menjual produknya, namun lebih ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam memproduksi dan menyediakan produk/ jasa yang dapat dijual (Mulyadi, 2001: 231). Ini sesuai dengan resource based theory (Wernerfelt, 1984: 174) yang menyatakan bahwa keberadaan sumber daya perusahaan merupakan pemicu di balik keunggulan bersaing dan kinerja. Hal ini secara tidak langsung juga memaksa perusahaan untuk mengubah strategi bisnisnya, dari bisnis yang berdasarkan tenaga kerja (labor based business) menjadi berdasarkan pengetahuan (knowledge based business). Perusahaan yang menerapkan strategi knowledge based business ini harus dapat menciptakan nilai tambah dengan mengelola the hidden value (nilai-nilai tidak tampak) yang ada pada aset tidak berwujud. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran aset tidak berwujud adalah melalui Intellectual Capital (Guthrie, 2000), dengan tujuan utama memperoleh keunggulan bersaing.

Menurut Bontis et al. (2000), intellectual capital dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital. Implementasi modal intelektual merupakan sesuatu yang masih baru, bukan saja di Indonesia tetapi juga dilingkungan bisnis global. Abidin (dalam Sawarjuwono, 2003) mengatakan bahwa intellectual capital sendiri masih belum dikenal secara luas di Indonesia. Hal ini disebabkan karena perusahaan-perusahaan di Indonesia masih menggunakan conventional based dalam membangun bisnisnya, sehingga belum banyak teknologi yang terkandung dalam produk yang dihasilkan tersebut. Namun munculnya PSAK No. 19 (revisi 2011) menjadi sinyal bahwa keberadaan intellectual capital mulai berkembang di Indonesia. Walaupun tidak secara eksplisit menjelaskan tentang intellectual capital, namun hal ini sudah membuktikan bahwa intellectual capital mulai mendapat perhatian. Menurut PSAK ini, aset tidak berwujud adalah aset non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak yang lainnya, atau untuk tujuan administratif (IAI, 2009).

Hubungan antara intellectual capital dengan kinerja keuangan perusahaan telah dibuktikan oleh beberapa peneliti di Indonesia maupun di luar negeri. Penelitian di luar negeri antara lain dilakukan oleh Firer dan William (2003) di Afrika Selatan, Chen (2005) di Taiwan, Ting (2009) di Taiwan, sedangkan di Indonesia, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ulum (2008). Fokus utama dari penelitian yang mereka lakukan adalah mengevaluasi kinerja intellectual capital dan menghubungkan dengan kinerja keuangan yang dicapai perusahaan.

Yudianti (2000) menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen knowledge based industries memiliki dampak sendiri terhadap pelaporan keuangan. Pelaporan keuangan yang biasanya hanya terfokus pada kinerja keuangan perusahaan dirasa kurang memadai untuk menggambarkan kinerja perusahaan (company's performance) yang tentunya juga akan berdampak terhadap nilai pasar. Informasi akuntansi yang kurang memadai tidak dapat dijadikan sebagai landasan untuk fungsi decision making bagi para stakeholders untuk pengambilan keputusan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara nilai buku dan nilai pasar. Meningkatnya kesenjangan antara nilai buku dan nilai pasar disebabkan adanya value added atau nilai tambah perusahaan yang belum disampaikan (hidden value). Hidden value tersebut sering diistilahkan sebagai intellectual capital.

Riset lain yang dilakukan oleh Adityas Wicaksana (2012) membuktikan bahwa intellectual capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun riset yang dilakukan oleh Soelistijono Boedi (2008) dan Rousilita Suhendah (2007) memberikan hasil yang bertolak belakang dengan penelitian Adityas Wicaksana (2012) dimana intellectual capital tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Berbagai variasi hasil yang terungkap melalui penelitian intellectual capital dengan beragam variabel dependen dan masih adanya research gap pada hasil penelitian membuat penelitian ini menarik untuk dilakukan dan dilanjutkan lagi dengan variabel dan indikator yang semakin beragam, tempat penelitian, dan waktu penelitian yang berbeda.

Intellectual capital (IC) masih belum dikenal secara luas di Indonesia. Sampai dengan saat ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia cenderung menggunakan conventional based dalam membangun bisnisnya sehingga produk yang dihasilkannya masih miskin kandungan teknologi. Di samping itu, perusahaan-perusahaan tersebut belum memberikan perhatian lebih terhadap human capital, structural capital, dan customer capital. Padahal, semua ini merupakan komponen pembangun modal intelektual perusahaan.

Kinerja keuangan perusahaan merupakan salah satu aspek yang fundamental mengenai kondisi keuangan perusahaan yang dapat dilakukan berdasarkan analisis rasio keuangan perusahaan dalam suatu periode. Robert Ang (1997) menyatakan bahwa beberapa rasio keuangan yang biasa digunakan dalam melakukan analisis fundamental adalah Price Earning Ratio (PER), Return On Investment (ROI), Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER), dan Total Assets Turnover. Khusus untuk lembaga keuangan, dalam rangka melakukan analisis fundamental perlu dipertimbangkan rasio rasio keuangan CAMEL, yaitu Capital, Asset Quality, Management, Earning Ability, Liquidity. Rasio-rasio keuangan CAMEL merupakan faktor-faktor keuangan yang dipakai dasar menilai tingkat kesehatan bank oleh Bank Indonesia (SK Bank Indonesia No.30/12/KEP/DIR, 30 April 1997 junto SE Bank Indonesia No. 6/23/DPNP, 31 Mei 2004 dalam Totok Budisantoso, 2006). Tujuan penilaian ini adalah: (1) untuk memastikan bahwa pengelolaan bank telah dilakukan sejalan dengan asas-asas perkreditan yang sehat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan (2) untuk menetapkan dasar arah pembinaan dan pengembangan, baik secara individual maupun industri perbankan secara menyeluruh. Bila lembaga keuangan bank meningkat kesehatannya diharapkan kinerjanya juga meningkat sehingga menunjang reputasinya, terutama bagi bank yang terdaftar di pasar modal. Kinerja bank yang baik tentu akan memberikan keyakinan investor untuk bisa memperoleh return saham yang memadai (Ketut Alit Suardana, 2007).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan, Pertumbuhan dan Nilai Pasar Pada Perusahaan yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia".

1.1 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia?

2. Apakah modal intelektual berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia?
3. Apakah modal intelektual berpengaruh terhadap nilai pasar perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh modal Intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Modal Intelektual terhadap pertumbuhan perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Modal Intelektual terhadap nilai pasar perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian *Intellectual Capital*

Menurut Stewart (1997), *intellectual capital* telah dimengerti secara berbeda oleh beberapa kalangan, dipahami oleh beberapa kelompok kecil dan secara formal belum terdapat metode penilaian yang baku. Sebagai sebuah konsep, modal intelektual merujuk pada modal-modal non fisik atau modal tidak berwujud (*intangible assets*) atau tidak kasat mata (*invisible*) yang terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan.

Bontis et al. (2000) menyatakan bahwa secara umum, para peneliti mengidentifikasi tiga konstruk utama dari IC, yaitu: *human capital* (HC), *structural capital* (SC), dan *customer capital* (CC). Menurut Bontis et al. (2000), secara sederhana HC merepresentasikan *individual knowledge* stock suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya. HC merupakan kombinasi dari *genetic inheritance*; *education*; *experience*, dan *attitude* tentang kehidupan dan bisnis.

Lebih lanjut Bontis et al. (2000) menyebutkan bahwa SC meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam hal ini adalah *database*, *organisational charts*, *process manuals*, *strategies*, *routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar daripada nilai materialnya. Sedangkan tema utama dari CC adalah pengetahuan yang melekat dalam *marketing channels* dan *customer relationship* dimana suatu organisasi mengembangkannya melalui jalannya bisnis (Bontis et al., 2000).

Dapat disimpulkan bahwa modal intelektual merupakan suatu konsep yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan baru dan mendeskripsikan aktiva tak berwujud yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian modal intelektual merupakan pengetahuan yang memberikan informasi tentang nilai tak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing.

2.2. Definisi Bank dan Karakteristik Industri Perbankan

Pada Pasal 1 (butir 2) Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, dikatakan bahwa "Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak". Usaha pokok bank adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, seperti tabungan, deposito, maupun giro, dan menyalurkan dana simpanan tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan, baik dalam bentuk kredit maupun bentuk-bentuk lainnya. Bank sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*), maksudnya adalah bank menjadi perantara keuangan antara pihak yang kelebihan dana (*surplus unit*) dengan pihak yang membutuhkan dana (*defisit unit*). Dengan demikian, industri perbankan memegang peranan penting dalam kehidupan perekonomian suatu negara.

Menurut Firer dan William (2003) dan Saengchan (2008), industri perbankan adalah salah satu sektor yang memiliki IC paling intensif. Selain itu, dari aspek intelektual, secara keseluruhan karyawan di sektor perbankan lebih homogen dibandingkan dengan sektor ekonomi lainnya (Ulum, 2008).

Penelitian Ulum (2008), Ting dan Lean (2009), serta Mavridis (2005) memberikan bukti empiris bahwa perusahaan perbankan sangat dipengaruhi oleh IC.

2.3. Pengertian Pertumbuhan Perusahaan (*Firms Growth*)

Pertumbuhan perusahaan merupakan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan size (Kallapur dan Trombley, 1999). Tingkat pertumbuhan perusahaan dapat dinilai dari beberapa segi, di antaranya adalah peningkatan aktiva, peningkatan laba, peningkatan ekuitas maupun peningkatan laba. Peningkatan pendapatan biasanya merupakan sinyal bagi perusahaan untuk dapat tumbuh dan berkembang (Chen et al., 2000).

Weston dan Copeland mengatakan bahwa pertumbuhan perusahaan mengukur seberapa baik perusahaan mempertahankan posisi ekonominya, baik dalam industrinya maupun dalam kegiatan ekonomi secara keseluruhan (dalam Solikhah, 2010). Pertumbuhan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya untuk memperoleh value added yang merupakan salah satu faktor yang menentukan perusahaan untuk tetap *survive*.

2.4. Nilai Pasar Perusahaan (*Firms Market Value*)

Perkembangan ekonomi baru dikendalikan oleh informasi dan pengetahuan, hal ini membawa sebuah peningkatan perhatian pada modal intelektual atau intellectual capital (IC) seperti diungkap Stewart (1997) dalam Tan et al, (2007). Area yang menjadi perhatian sejumlah akademisi dan praktisi adalah manfaat dari IC sebagai alat untuk menentukan nilai perusahaan (Tan et al., 2007).

Praktik akuntansi konservatisme menekankan bahwa investasi perusahaan dalam intellectual capital yang disajikan dalam laporan keuangan, dihasilkan dari peningkatan selisih antara nilai pasar dan nilai buku. Jadi, jika misalnya pasarnya efisien, maka investor akan memberikan nilai yang tinggi terhadap perusahaan yang memiliki IC lebih besar (Belkaoui, 2003). Selain itu, jika IC merupakan sumber daya yang terukur untuk peningkatan competitive advantages, maka IC akan memberikan kontribusi terhadap kinerja keuangan perusahaan serta meningkatkan nilai perusahaan (Chen et al., 2005).

2.4. Kinerja Keuangan

Kinerja perusahaan menurut Saputro dan Mutmainah (2006: 160) adalah suatu tampilan perusahaan dalam suatu periode waktu tertentu. Meriewa dan Setyani (2005: 279) mengatakan bahwa kinerja perusahaan diwujudkan dalam bentuk berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan karena setiap kegiatan tersebut memerlukan sumber daya, maka kinerja perusahaan akan tercermin dari penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan menurut Andra (2003: 31) merupakan ukuran efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan dana yang diinvestasikan, agar memberikan laba yang maksimal bagi perusahaan, pengelola, dan investor.

"Penghasilan bersih (laba) seringkali digunakan sebagai ukuran kinerja atau sebagai dasar bagi ukuran yang lain seperti imbalan investasi (return on investment) atau penghasilan persaham (earning pershare), unsur yang langsung berkaitan dengan pengukuran bersih (laba) adalah penghasilan dan beban, dan karenanya juga penghasilan bersih tergantung sebagian kepada modal dan pemeliharaan modal yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan".

Menurut IAI (2004: 17-18), masing-masing unsur yang berkaitan dengan kinerja perusahaan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Penghasilan (income) adalah kenaikan manfaat ekonomis selama suatu periode akuntansi dalam bentuk pemasukan atau penambahan aktiva atau penurunan kewajiban yang mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi (setoran) penanam modal.
2. Beban (expense) adalah penurunan manfaat ekonomi selama suatu periode akuntansi dalam bentuk arus keluar atau berkurangnya aktiva atau terjadinya kewajiban yang mengakibatkan penurunan ekuitas yang tidak menyangkut pembagian kepada penanam modal.

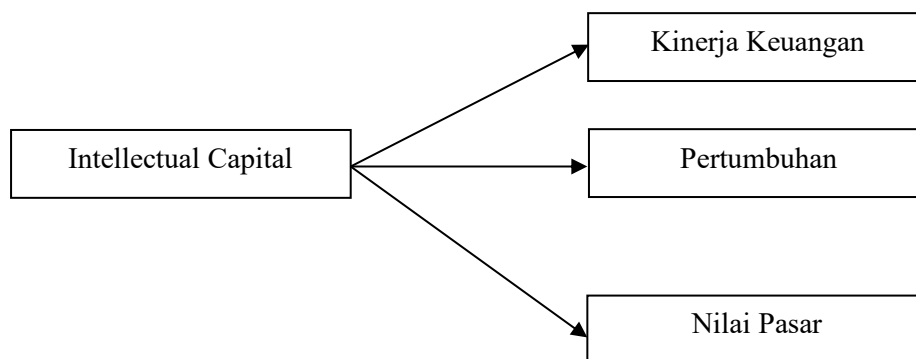
Untuk mengukur aspek kinerja keuangan perusahaan diperlukan laporan keuangan. Harahap (2004: 106) mengatakan laporan keuangan menggambarkan posisi keuangan perusahaan, hasil usaha perusahaan dalam suatu periode, dan arus dana (kas) perusahaan dalam periode tertentu. Menurut Hongren (1994:57) mendefinisikan laporan keuangan yaitu laporan yang dirancang untuk para pembuat

keputusan perusahaan, mengenai posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Sedangkan menurut Murtanto dan Yuridya (2004: 88) laporan keuangan merupakan laporan yang menggambarkan kondisi keuangan dan hasil usaha suatu perusahaan pada saat tertentu atau jangka waktu tertentu dan bagi para analisis merupakan media yang paling penting untuk menilai prestasi pada kondisi ekonomis suatu perusahaan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Bagaimanapun Modal Intelektual diyakini dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sehingga perusahaan dapat tetap bertumbuh dan meningkatkan nilai perusahaan. Ulum (2008), Diez et al. (2010), dan Solikhah (2010) telah membuktikan bahwa IC mempunyai pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Dari penelitian Solikhah (2010) dan Maditinos (2011), belum didapat bukti bahwa IC mempengaruhi harga pasar dari perusahaan dengan menggunakan VAICTM yang diformulasikan oleh Pulic (1998) sebagai ukuran kemampuan intelektual perusahaan (corporate intellectual ability). Sehingga model kerangka pemikiran dalam penelitian ini nampak seperti pada Gambar 2.1.

Dengan berdasar pada kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini berusaha mencari hubungan antara IC dengan pertumbuhan perusahaan (Firms Growth/GR) dan nilai pasar perusahaan (Firms Market Value/MVal). Dalam pengembangan hipotesis yang akan dikemukakan pada bagian selanjutnya, dikemukakan suatu hipotesis yang mengandaikan bahwa terdapat hubungan positif antara IC dengan pertumbuhan perusahaan (Firms Growth) dan nilai pasar perusahaan (Firms Market Value). Hubungan tersebut akan diuji dengan menggunakan proksi indikator-indikator pada IC, pertumbuhan perusahaan (GR), dan nilai pasar perusahaan (Mval). IC akan diukur dengan menggunakan VAICTM dengan tiga indikator yaitu Human Capital Efficiency (HCE), Structural Capital Efficiency (SCE), dan Capital Employed Efficiency (CEE). Pertumbuhan perusahaan (GR) akan diukur dengan menggunakan pertumbuhan aset (Asset Growth/AG) dan pertumbuhan ekuitas (Equity Growth/EG). Nilai pasar perusahaan akan diukur dengan ratio price to book value (PBV) dan price to earning ratio (PER).



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran yang dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia.
- H2 : Diduga modal intelektual berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia.
- H2 : Diduga modal intelektual berpengaruh terhadap nilai pasar perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam usaha untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, penulis mengadakan penelitian langsung pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh yang

berlokasi di Jalan A. Majid Ibrahim, Kota Banda Aceh. Adapun sebagai objek penelitiannya adalah masalah keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh yaitu sebanyak 97 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara stratified random sampling terhadap tingkat pendidikan dari Diploma III sampai Pascasarjana sebanyak 75 orang. Sebagaimana dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Golongan / Pangkat	Populasi	Sampel
1.	SMP	1	0
2.	SMA	21	0
3.	DIII	5	5
4.	Sarjana	51	51
5.	Pascasarjana	19	19
6.	Doktor	0	0
Jumlah		97	75

Sumber: Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh, (2017)

3.3. Operasional Variabel

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada matrik tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 2. Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala
Independen					
1.	Keterlibatan Kerja (X ₁)	internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. (Kanungo, 2007)	▪ Keterlibatan personal ▪ Keterlibatan situasional ▪ Keterlibatan Interaksi ▪ Keterlibatan efek langsung dan tidak langsung ▪ Adanya kesempatan (Kanungo, 2007)	1-5	Interval
2.	Kepuasan Kerja (X ₂)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka, (Handoko, 1993)	▪ Kebahagiaan ▪ Produktivitas kerja meningkat ▪ Semangat kerja ▪ Selalu berhati-hati ▪ Mengatasi Kejenuhan	1-5	Interval
Dependen					
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan Soedjono (2005)	▪ Kualitas ▪ Kuantitas ▪ Tepat waktu ▪ Memanfaatkan waktu ▪ Tanggung Jawab Soedjono (2005)	1-5	Interval

3.4. Peralatan Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh digunakan analisis data regresi linear sederhana guna melihat bagaimana tingkat signifikan pengaruh antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data dengan metode regresi linear sederhana dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1 dan b_2	= Parameter (koefisien regresi)
x_1	= Keterlibatan Kerja
x_2	= Kepuasan Kerja
e	= Tingkat kesalahan (error)

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (x_1 , x_2) dengan variabel terikat (Y) secara partial digunakan analisis korelasi dengan mencari partial dan untuk melihat berapa besar pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan digunakan koefisien determinasi.

4. HASIL PENGUJIAN DATA

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri atau keadaan dari para responden pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Aceh. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden. Lebih jelas karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis kelamin Anda ▪ Pria ▪ Wanita	48 27	64,0 36,0
2.	Usia ▪ 20 - 29 tahun ▪ 30 - 39 tahun ▪ 40 - 49 tahun ▪ 50 - 59 tahun	11 35 14 15	14,7 46,7 18,7 20,0
3.	Pendidikan terakhir ▪ SMA ▪ Diploma ▪ Sarjana ▪ Pascasarjana	13 18 37 7	17,3 24,0 49,3 9,3
4.	Status Pekerjaan ▪ Blm menikah ▪ Menikah	13 62	17,3 82,7
5.	Pendapatan ▪ Rp. 1.500.000 - 1.999.999,- ▪ Rp. 2.000.000 - 2.499.999,- ▪ Rp. 2.500.000 - 2.999.999,- ▪ Rp. 3.000.000 - 3.499.999,- ▪ > Rp. 3.500.000,-	3 20 27 16 9	4,0 26,7 36,0 21,3 12,0
Jumlah		75	100.0

Sumber: Data Primer, 2017 (diolah)

Kemudian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 48 orang (64,0%) adalah laki-laki dan sebanyak 27 orang (36,0%) terdiri dari perempuan. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dapat dijelaskan sebanyak 11 orang (14,7%) berusia antara 20 s/d 29 tahun, sebanyak 35 orang (46,7%) berusia antara 30 s/d 39 tahun sebanyak 14 orang (18,7%) berusia 40 – 49 tahun dan sebanyak 15 orang (20,0%) berusia lebih dari 50 tahun.

Mengenai pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 13 orang (17,3%) berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 18 orang (24,0%) berpendidikan terakhir Diploma III dan sebanyak 37 orang atau 49,3% berpendidikan terakhir Sarjana sedangkan responden berpendidikan Pascasarjana sebanyak 7 orang (9,3%) dari total responden.

Sedangkan mengenai status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 13 orang atau 17,3% berstatus belum menikah dan sebanyak 62 orang atau 82,7% berstatus sudah menikah.

Sedangkan mengenai pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 orang atau 4,0% berpendapatan Rp. 1.500.000 – 1.999.999,-, sebanyak 20 orang atau 26,7% berpendapatan Rp. 2.000.000 – 2.499.000, sebanyak 27 orang atau 36,0% responden mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.500.000 – 2.999.999,- sebanyak 16 orang atau 21,3% responden mempunyai pendapatan Rp. 3.000.000 – 3.499.999,- dan sebanyak 9 orang responden mempunyai pendapatan lebih dari > Rp. 3.500.000,-.

4.2. Hasil Pengujian Instrumen

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

4.2.1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 15.0. Berdasarkan *output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0.227 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 75$ pada lampiran), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=75)	Ket
1.	A1	0,401	0.227	valid
2.	A2	0,855		
3.	A3	0,669		
4.	A4	0,468		
5.	A5	0,740		
6.	B1	0,933	0.227	valid
7.	B2	0,771		
8.	B3	0,830		
9.	B4	0,658		
10.	B5	0,439		

11.	C1	Kinerja Pegawai	0,420	0.227	valid
12.	C2		0,778		
13.	C3		0,910		
14.	C4		0,933		
15.	C5		0,787		

Sumber: Data Primer, 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.227 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.2.2. Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS version 15.0. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel dibawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Nunally, 1994).

Tabel 5. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Keterlibatan Kerja (x1)	3,379	5	0.625	Handal
2	Kepuasan Kerja (x1)	4,099	5	0.794	Handal
3	Kinerja Pegawai (Y)	4,067	5	0.825	Handal

Sumber: Data Primer 2017 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel keterlibatan kerja (x1) diperoleh nilai alpha sebesar 62.5%, variabel gaya kepuasan kerja (x2) diperoleh nilai alpha sebesar 79.4%, dan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 82.5%. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0.60%.

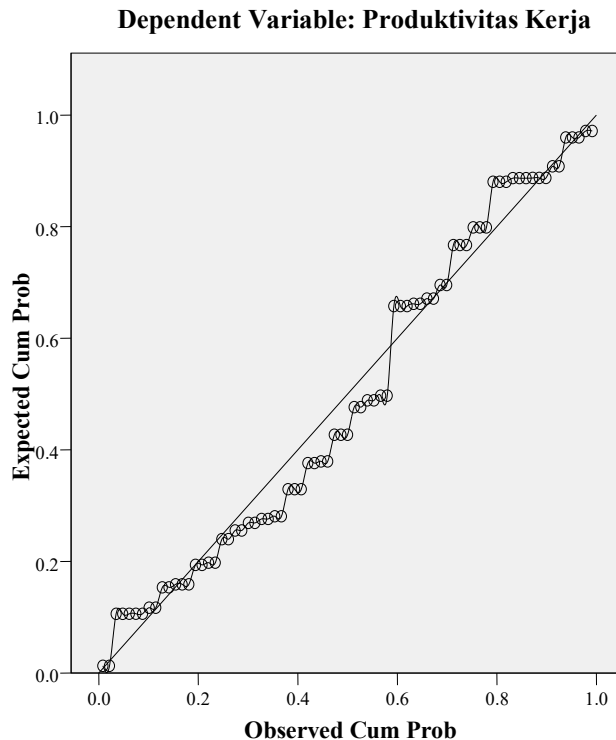
4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dimana dalam hal ini ada 3 jenis asumsi yang digunakan yaitu :

a. Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Berdasarkan dari gambar normal P –P Plot pada halaman lampiran menunjukkan sebaran *standarized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti dijelaskan pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normalitas Kinerja pegawai

b. Pengujian Multikolinearitas

Gujarati (1999:157) menyatakan dalam mendeteksi kolinieritas, ada beberapa indikator yaitu :

1. Tanda yang paling jelas dari multikolinearitas adalah ketika R^2 sangat tinggi tetapi tak satupun koefisien regresi penting (signifikan) secara statistik atas dasar pengujian t yang konvensional.
2. Dalam modal yang hanya meliputi dua variabel yang menjelaskan, ide yang cukup baik dari kolinearitas dapat diperoleh dengan memeriksa kolerasi derajat nol antara dua variabel tadi. Apabila kolerasi ini tinggi biasanya multikolinieritas adalah penyebabnya.
3. Jika R^2 tinggi tetapi kolerasi parsial rendah, multikolinieritas merupakan suatu kemungkinan berlebihan. Tetapi jika R^2 rata-rata tinggi dan korelasi parsial juga tinggi, multikolinearitas mungkin tidak terjadi.

Pengujian Multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

1. Dengan person correlation matrix
Rule of thumb bila nilai korelasi antara sesama variabel ≥ 0.80 , maka terdapat multikolinearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independent yang $\geq 0,80$ tidak ada, maka tidak terdapat korelasi matrik.
2. Dengan Variance Inflating Faktor (VIF)
Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Bila $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau Non multikolinearitas (Santoso, 2000). Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut.

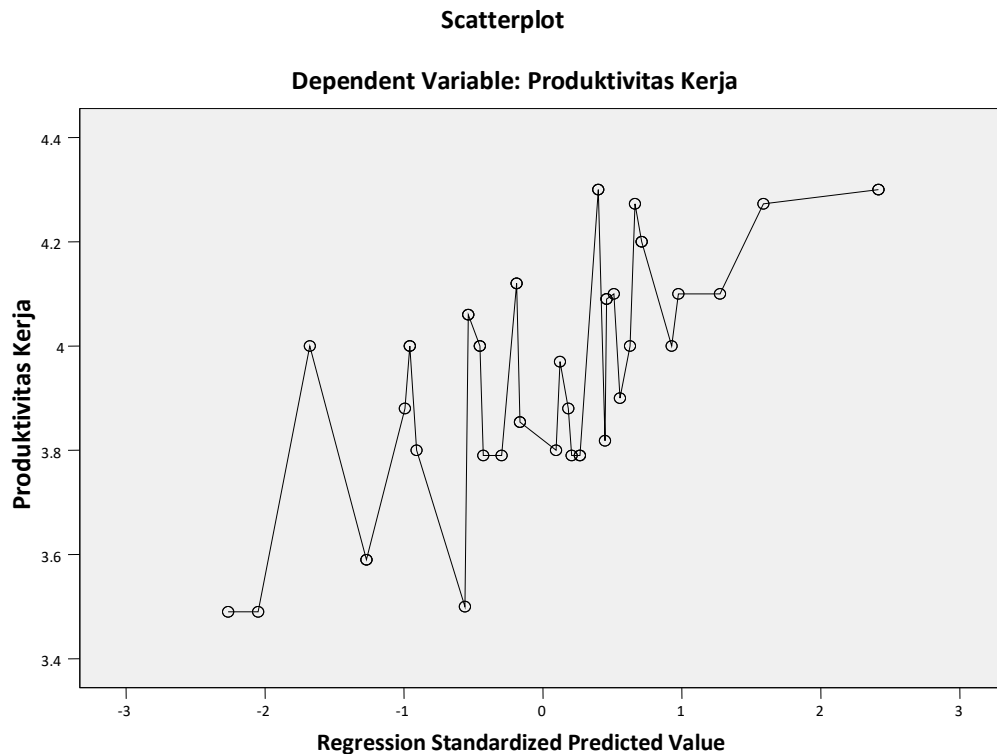
Tabel 6. Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Keterlibatan kerja (X1)	0,973	1,028	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja (X2)	0,973	1,028	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2017 (diolah)

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

4.4. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka, adapun penjelasan mengenai keterlibatan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

Tabel 7. Keterlibatan kerja

No	Variabel	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Rat a-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Timbulnya kebahagiaan saya dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya	0	0,0	11	14,7	15	20,0	38	50,7	11	14,7	3,65
2.	Hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan harmonis	0	0,0	30	40,0	16	21,3	27	36,0	2	2,7	3,01
3.	Hubungan dengan pimpinan juga berlangsung secara harmonis	0	0,0	14	18,7	24	32,0	33	44,0	4	5,3	3,36

4.	Pegawai mampu mengatasi kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan	0	0.0	12	16,0	17	22,7	44	58,7	2	2,7	3,48
5.	Sikap menghargai yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap rekan kerja sangat baik	0	0.0	21	28,0	17	22,7	24	32,0	13	17,3	3,39
Rerata												3,37

Sumber : Data Primer, 2017 (diolah)

Keterangan :

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 3.37, atau responden menyatakan setuju bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai timbulnya kebahagiaan saya dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan harmonis, hubungan dengan pimpinan juga berlangsung secara harmonis, pegawai mampu mengatasi kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan maupun sikap menghargai yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap rekan kerja sangat baik.

4.5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini;

Tabel 8. Kepuasan kerja

No	Variabel	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Rat a-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai selalu melahirkan keunggulan ide kompetitif untuk kemajuan organisasi	0	0.0	13	17,3	13	17,3	41	54,7	19	25,3	3,88
2.	Pegawai dapat memperbaiki struktur organisasi yang dianggap kurang berpihak kepada kepentingan pegawai	0	0.0	12	16,0	14	18,7	19	25,3	30	40,0	3,89
3.	Pegawai dapat memotivasi para anggota organisasi untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi	0	0.0	6	8,0	6	8,0	38	50,7	25	33,3	4,09
4.	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja seluruh anggota organisasi	0	0.0	0	0.0	0	0.0	35	46,7	40	53,3	4,53
5.	Pegawai selalu menggunakan alat untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi	0	0.0	0	0.0	2	2,7	62	82,7	11	14,7	4,09
Rerata											4,09	

Sumber : Data Primer, 2017 (diolah)

Keterangan:

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.09, atau responden menyatakan bahwa responden menyatakan setuju bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh. Hal ini dapat dilihat dari pegawai selalu melahirkan keunggulan ide kompetitif untuk kemajuan organisasi, Pegawai dapat memperbaiki struktur organisasi yang dianggap kurang berpihak kepada kepentingan pegawai, Pegawai dapat memotivasi para anggota organisasi untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja seluruh anggota organisasi dan Pegawai selalu menggunakan alat untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

4.6. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Kinerja pegawai

No	Variabel	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai mampu menyusun rencana kerja dengan baik	0	0,0	6	8,0	2	2,7	33	44,0	34	45,3	4,27
2.	Pegawai mampu mencapai realisasi kerja yang telah disusun sebelumnya	0	0,0	10	13,3	13	17,3	30	40,0	22	29,3	3,85
3.	Pegawai mampu melaksanakan perintah atasan dengan baik	0	0,0	7	9,3	4	5,3	35	46,7	29	38,7	4,15
4.	Pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat sudah baik	0	0,0	7	9,3	2	2,7	35	46,7	31	41,3	4,20
5.	Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai harapan pimpinan	0	0,0	12	16,0	4	5,3	41	54,7	18	24,0	3,87
Rerata												4,06

Sumber : Data Primer, 2017 (diolah)

Keterangan:

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4.06, yang bermakna bahwa karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh mempunyai kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai Pegawai mampu menyusun rencana kerja dengan baik, Pegawai mampu mencapai realisasi kerja yang telah disusun sebelumnya, Pegawai mampu melaksanakan perintah atasan dengan baik, Pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat sudah baik dan Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai harapan pimpinan.

5. KESIMPULAN

5.1. Pengaruh Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh, maka perlu dilihat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu keterlibatan kerja (x_1), kepuasan kerja (x_2), terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh (Y). Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh

Nama Variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	2,459	0,183	13,468	2.016	0.000
Keterlibatan kerja (X_1)	0,165	0,036	4,539	2.016	0.000
Kepuasan kerja (X_2)	0,225	0,037	6,040	2.016	0.000

Sumber: Data Primer, 2017 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2.459 + 0.165x_1 + 0.225x_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefisien Regresi:

- Konstanta sebesar 2.459. Artinya jika keterlibatan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh adalah sebesar 2.459 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh masih rendah.
- Koefisien regresi keterlibatan kerja (x_1) sebesar 0.165. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (keterlibatan kerja) yang dimiliki oleh akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh, sebesar 16.5%, dengan demikian semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki pada di Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh tersebut.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (x_2) sebesar 0.225. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) setiap adanya perubahan kepuasan kerja maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh sebesar 22.5%, jadi dengan semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari dua variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.165, sedangkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.225.

- Koefisien Korelasi dan Determinasi

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Model Summary

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0,697	0,486	0,471	0,163	1,978	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2017 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0.697 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 69.7%. Artinya kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh mempunyai hubungan yang sangat erat dengan faktor-faktor keterlibatan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh.
- Koefisien Determinasi (R^2) = 0.486. Artinya sebesar 48.6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor keterlibatan kerja (x_1), kepuasan kerja (x_2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 51,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh.

5.2. Hasil Uji Statistik

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel di atas, dimana dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$.

- Hasil penelitian terhadap variabel keterlibatan kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.539 sedangkan $t_{tabel} = 2.016$, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh.
- Temuan hasil penelitian terhadap variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.040 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.016, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh.

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh, dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan berdasarkan hasil uji secara parsial adalah variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.539 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000, dan variabel kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.040 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000.

▪ Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh, maka dapat terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Analisis Of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	1,814	2	0,907	33,994	3.225	0.000
Sisa	1,921	72	0,027			

Total	3,734	74				
-------	-------	----	--	--	--	--

Sumber : Data Primer, 2017 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33.994, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3.225. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa keterlibatan kerja (x_1), kepuasan kerja (x_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh.

5.3. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji statistik baik secara simultan (uji-F statistik), maupun secara parsial dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan :

1. Bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33.994 dan F_{tabel} sebesar 3.225 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang diajukan terima.
2. Secara parsial variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh adalah variabel keterlibatan kerja dengan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.165.

Dengan demikian keterlibatan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seluruh pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh akan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sedangkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh, hal ini mengingat keterlibatan kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi secara teoritis bahwa hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi penelitian di masa yang akan datang dan juga menjadi bahan pertimbangan oleh pimpinan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ahid Mudayana, (2010), Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, KES MAS ISSN : 1978-0575, Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143.
- Ahmad Ahid Mudayana, (2012), Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, Kes Mas Vol. 6 No. 1, Januari 2012 : 1 – 74, ISSN : 1978-0575.
- Ambar Teguh, Sulistiyani dan Rosidah, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Aminah Soleman Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Jurnal Economic Resources, ISSN. 0852-1158, Vol.11 No.30, Februari 2010. (Jurnal Arika)
- Arikunto Suharsimi (2008), Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Basuki dan Susilowati, (2005), Metodologi Penelitian Bisnis Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Dale Timpe (2007), Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia). PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Garry. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.). PT. Indeks, Jakarta
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., (2005), Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Griffin Jill (2004), Customer Loyalty, How to Earn It, How to Keep It, Lexington Books, 1230, Avenue of America, New York, USA.

- Gurses, P Ayse. Carayon, P. Wall, Melanie, Impact of Performance Obstacles on Intensive Care Nurses Workload, Perceived Quality and Safety of Care, and Quality of Working Life, Health Research and Educational Trust 934, 422-443. 2008.
- Handoko, Hani T, (2004), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Grasindo, Jakarta.
- Haryanto, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, SP, (2006), Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Hombergh, Pieter van den. Kunzi, Beat. Elwyn, Glyn. Doremalen, Jan van. Akkermans, Reinier. Grol, Richard. Wensing, Michel, High Workload and Job Stress are Associated with Lower Practice Performance in General Practice : An Observational Study in 239 General Practices in Netherlands. BMC Health Service Research 9:118, 1-8. 2009
- Indrawijaya, Adam I., (2005), Perilaku Organisasi, Algensindo, Bandung.
- Irawan, Prasetya , (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, STIA-LANPress, Jakarta.
- Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria, (2014) Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat, Binus Business Review Vol. 5 No. 2 November 2014: 551-563.
- Keban, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Ma'ruf J, Jasman, (2005), Riset Perilaku Konsumen : Niat Membeli Melalui Internet, Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala.
- Malhotra K Naresh, (2006), Riset Pemasaran Pendekatan Terapan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2006 Mahmudi (2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moekijat, (2005), Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta.
- Musanef, (2004), Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Gunung Agung, Jakarta.
- Nazucha, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Nitisemito, Alex S, (2008), Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noe, R.A. et.al, (2009), Fundamental of Human Resources Management, 3rd ed. Mc Graw Hill, London, UK.
- Panggabean, Murtiana S, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H., (2007), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala (2009), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2006), Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Pringhalindo, Jakarta.
- Sarwoto (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit PT. Andi Offset.
- Saydam, Ghazali, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa, Jakarta.
- Sekaran Uma, (2005), Research Methods for Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., (2005), Teori, Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjutak, Payaman J., (2005), Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Sinungan (2003), Budaya Produktif. Rajawali Grafindo, Jakarta
- Siti Chairunnisah (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat, Jurnal Manajemen, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Supardi dan Anwar, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Triyono F Anto (2008). Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk. Kantor cabang klaten Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 1 Maret.
- Wibowo, (2009), Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta